

RECHTSPRAAK

werknemer/Koninklijke Luchtvaart Maatschappij NV

Re-integratie. Gelet op het bosdagincident kan van KLM niet worden verlangd dat zij werknemer in zijn eigen werk laat re-integreren. KLM dient echter wel ervoor te zorgen dat werknemer in een passende functie kan re-integreren.

Feiten

Werknemer is sinds 1996 in dienst bij de Koninklijke Luchtvaart Maatschappij (hierna: KLM). De leidinggevende van werknemer, X, verwoordt in een brief d.d. 16 november 2015 aan werknemer dat hij en anderen problemen ondervinden met werknemer. Eind 2015 volgt een mediation tussen werknemer en X. Op 8 maart, tijdens een heidag, volgt een uitbarsting van werknemer (verder: het bosdagincident). X laat werknemer weten dat hij niet meer welkom is op zijn afdeling. In het kader van zijn re-integratie zoekt en vindt werknemer zelf vervangend werk. Dit werk is beneden zijn niveau. Werknemer vordert KLM te veroordelen tot het verlenen van alle medewerking die van een goed werkgever kan worden verlangd aan de voortzetting van zijn re-integratie, primair door hem toe te staan de werkzaamheden in zijn eigen functie in het kader van die re-integratie te hervatten en die na het einde van zijn arbeidsongeschiktheid voort te zetten en subsidiair door hem toe te staan de re-integratie voort te zetten in een passende functie binnen KLM en de tot die functie behorende werkzaamheden na het einde van zijn arbeidsongeschiktheid voort te zetten. De kantonrechter heeft de primaire vordering van werknemer afgewezen en de subsidiaire vordering toegewezen. Tegen dit vonnis komt werknemer in hoger beroep.

Oordeel

Partijen zijn het erover eens dat KLM zich dient in te spannen om tot re-integratie van werknemer te komen. Re-integratie dient in beginsel plaats te vinden in de eigen functie. Dit kan echter uitzondering leiden, bijvoorbeeld in het geval dat sprake is van een verstoorde arbeidsverhouding zodanig dat van de werkgever in redelijkheid niet kan worden gevergd de werknemer in zijn oude functie te laten hervatten. Uit de door KLM overgelegde verklaringen blijkt voldoende duidelijk dat het bosdagincident gaat om een indringende gebeurtenis die zich heeft voorgedaan in aanwezigheid van een groot aantal collega's van de afdeling. Werknemer heeft daarbij agressief gedrag vertoond zodat het voor de hand ligt dat collega's de situatie als bedreigend en intimiderend hebben ervaren. Dat geen sprake zou zijn geweest van

een persoonlijke bedreiging of intimidatie maakt dit niet anders. Daarbij komt dat werknemer reeds eerder was aangesproken op de aard en toon van zijn communicatie en X hem reeds bij brief van 16 november 2015 had geschreven dat wat hem betreft het over en weer noodzakelijke vertrouwen ernstig is beschadigd. In die brief staat tevens dat werknemer zijn houding en gedrag dient te verbeteren, zo niet dan is er geen grond meer voor een verdere samenwerking. Voldoende aannemelijk is dat sprake is van een verstoorde arbeidsverhouding zoals hiervoor bedoeld. Werknemer heeft nog erop gewezen dat de problemen zijn ontstaan na het aantreden van X als leidinggevende. Uit de door KLM overgelegde stukken is echter voldoende gebleken dat er ook voorafgaand aan het aantreden van X al klachten waren over de communicatiestijl van werknemer. Uit de door partijen overgelegde e-mailberichten tussen werknemer en diverse collega's, over een aantal verschillende onderwerpen, is bovendien voldoende gebleken dat de toon van de zijde van werknemer niet altijd passend is in collegiale verhoudingen. Een en ander geeft aldus geen andere kleuring aan het bosdagincident en de daaraan voorafgaande waarschuwende brief van X, of in elk geval niet een kleuring in het voordeel van werknemer. Dat hem geen of slechts een beperkt verwijt kan worden gemaakt van het incident of van zijn communicatiestijl, maakt het voorgaande niet anders. Het gaat er immers om of hetgeen er daadwerkelijk is voorgevallen de gevolgtrekking rechtvaardigt, hetgeen het geval is, dat sprake is van een gebrek aan vertrouwen in verdere samenwerking bij (een aantal van) zijn collega's, leidinggevende en/of bij KLM. Werknemer heeft bovendien geen openheid van zaken gegeven over zijn medische aandoening en/of psychische beperking die volgens hem bij de gang van zaken een rol zou hebben gespeeld, en evenmin inzicht gegeven in de behandeling die hij zou hebben ondergaan of zelfs in de behandelbaarheid van een en ander. Werknemer heeft aldus evenmin een afdoende poging gedaan om het mede door zijn gedrag ontstane gebrek aan vertrouwen weg te nemen. KLM verzet zich tegen de door de kantonrechter uitgesproken veroordeling. Deze veroordeling komt erop neer, zo betoogt KLM, dat zij gehouden is werknemer te herplaatsen in een ander passende functie, dit terwijl zij afhankelijk is van de beschikbaarheid van passende re-integratieplekken. Van haar kan niet méér worden verwacht dan dat zij zich inspant om werknemer te herplaatsen, aldus KLM. Het hof deelt de visie van KLM niet. De veroordeling vangt aan met de zinsnede dat KLM alle medewerking dient te verlenen die van een goed werkgever kan worden verlangd aan de voortzetting van de re-integratie. Dit betekent dat in de veroordeling geen resultaatsverplichting kan worden gelezen doch een inspanningsverplichting tot het voortzetten van de re-integratie in een passende functie. Volgt bekrachtiging van het bestreden vonnis.

Instantie: Gerechtshof Amsterdam

Datum uitspraak: 10-10-2017

ECLI: ECLI:NL:GHAMS:2017:4177

Zaaknummer: 200.210.694/01

Rechters: D. Kingma, M.L.D. Akkaya en H.M.M. Steenberghe

Advocaten: M.H.M. Deppenbroek en E.C. van Fenema

Wetsartikelen: 7:611 BW