

RECHTSPRAAK

KLM/werknemer

Ontbinding arbeidsovereenkomst. Werknemer heeft werkgever niet geïnformeerd over de intrekking van zijn VGB. Gelet op zijn vertrouwensfunctie is dit ernstig verwijtbaar.

Feiten

Werknemer is op 15 april 2006 in dienst getreden bij KLM. De laatste functie die werknemer vervulde, is die van Teammember Baggage Handling. Deze functie is een vertrouwensfunctie in de zin van de Wet veiligheidsonderzoeken, waarvoor een medewerker dient te beschikken over een Schipholpas en een door de Algemene Inlichtingen- en Veiligheidsdienst afgegeven Verklaring van Geen Bezwaar (VGB). Op 12 maart 2014 is werknemer in hoger beroep veroordeeld tot een werkstraf van 100 uren wegens openlijke geweldpleging in vereniging. Bij besluit van 17 juni 2015 is de VGB van werknemer ingetrokken. Op 28 februari 2017 zou werknemer (tijdelijke) werkzaamheden verrichten voor KLM, maar dit bleek niet mogelijk, omdat zijn Schipholpas werd ingenomen. KLM verzoekt de arbeidsovereenkomst te ontbinden op basis van de e-grond. Het verwijt dat KLM werknemer maakt, komt erop neer dat werknemer heeft gelogen c.q. geen openheid van zaken heeft gegeven over de intrekking van de VGB.

Oordeel

Vast staat dat werknemer wist dat de VGB noodzakelijk was voor de uitoefening van zijn vertrouwensfunctie. Nadat de Schipholpas was ingenomen, is werknemer in het gesprek op 3 maart 2017 uitdrukkelijk gevraagd naar de reden van intrekking van deze pas. Werknemer heeft in dit gesprek blijkens de gespreksbevestiging ontkennend geantwoord op de vraag of dit te maken had met een eventuele intrekking van de VGB, terwijl hij op dat moment wist dat de VGB al bijna twee jaar was ingetrokken en ook het bezwaar hiertegen was afgewezen en het beroep ongegrond was verklaard. Ook heeft werknemer in het gesprek op 3 maart 2017 aangegeven dat de hogerberoepsprocedure in de strafzaak nog liep, terwijl de veroordeling al onherroepelijk was. Blijkens zijn verklaring ter zitting had werknemer op dat moment zelfs al zijn taakstraf volbracht. Dat de gespreksbevestiging geen juiste weergave van het gesprek bevat en werknemer wel alles heeft verteld, komt de kantonrechter ongeloofwaardig voor. De gespreksbevestiging is werknemer toegestuurd. De juistheid hiervan heeft werknemer nimmer betwist. Ook de gemachtigden van werknemer – achtereenvolgens mr. Van Beest en mr. Van der Wallen – hebben niet tegen de weergave geprotesteerd, terwijl beiden meermaals contact hebben gehad met KLM over de (ontbinding van de) arbeidsovereenkomst van

werknemer. Dat werknemer ervan uitging dat KLM op de hoogte was van de intrekking van de VGB en hem geadviseerd was niets te zeggen, vormt, noch daargelaten dat dit niet overeenkomt met zijn verklaring dat hij juist wel alles heeft verteld, geen rechtvaardiging voor het geven van opzettelijk onjuiste verklaringen. Werknemer wist althans kon op 3 maart 2017 weten dat KLM niet op de hoogte was van de intrekking van de VGB. Na het gesprek heeft KLM nog contact gehad met werknemer en is hem nogmaals uitdrukkelijk gevraagd openheid van zaken te geven. Werknemer heeft dit met de kennis die hij had, bewust niet gedaan. Daarmee komt de kantonrechter tot het oordeel dat werknemer opzettelijk een onjuiste voorstelling van zaken heeft willen geven althans KLM opzettelijk niet heeft willen informeren over de intrekking van de VGB, hetgeen onder de gegeven omstandigheden gelet op zijn vertrouwensfunctie als ernstig verwijtbaar kan worden gekwalificeerd, zodat ontbinding van de arbeidsovereenkomst gerechtvaardigd is.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 07-12-2017

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2017:10268

Zaaknummer: 6238400 \ AO VERZ 17-107

Rechters: H.A.M. Röell-Mulder

Advocaten: L. Gorte

Wetsartikelen: 10 lid 2 Wvo, 7:671b BW en 7:669 lid 3, onderdeel e BW