

RECHTSPRAAK

werknemer/Koninklijke Luchtvaart Maatschappij N.V.

Ontbinding wegens verwijtbaar handelen van Animal Attendant houdt stand wegens verschillende incidenten in relatief korte tijd met betrekking tot bejegening en communicatie met collega's. Handelen in strijd met KLM Gedragscode. Afwijzing verzoek tot toekenning billijke vergoeding.

Feiten

Werknemer is op 1 januari 1996 in dienst getreden bij KLM, laatstelijk in de functie van Animal Attendant. Naast een animal attendant gaat er tijdens de vlucht vaak een groom (paardenverzorger) mee, die door klanten van KLM wordt ingehuurd. Bij brief van 4 april 2016 heeft KLM werknemer de disciplinaire maatregel van berisping opgelegd naar aanleiding van het gedrag en taalgebruik van werknemer jegens twee vrouwelijke uitzendkrachten. Op 15 juli 2016 is werknemer aangesproken op de wijze waarop hij zich tijdens het werk tegenover een uitzendkracht had uitgelaten. Op donderdag 18 januari 2018 heeft werknemer met A, een groom van groomleverancier X, een paardentransport voor HSI uitgevoerd. Werknemer heeft bij HSI geklaagd over de groom en aangegeven dat hij haar nog niet voor een cavia zou laten zorgen. Zowel HSI als X heeft zich bij KLM beklagd over het gedrag van werknemer jegens A op 18 januari 2018. Werknemer is op 6 februari 2018 in een gesprek geconfronteerd met deze klachten. Op 20 februari 2018 heeft een vervolggesprek plaatsgevonden met werknemer. Werknemer is te kennen gegeven dat KLM geen heil meer ziet in voortzetting van de arbeidsovereenkomst. KLM heeft in eerste aanleg onder meer verzocht de arbeidsovereenkomst te ontbinden op de e- dan wel g-grond. De kantonrechter heeft de arbeidsovereenkomst tussen partijen ontbonden wegens verwijtbaar handelen van werknemer. De door werknemer verzocht billijke vergoeding is afgewezen. Tegen dit oordeel keren partijen zich in hoger beroep.

Oordeel

De drie hiervoor genoemde incidenten zijn – anders dan werknemer betoogt – wel degelijk relevant voor de beoordeling van het ontbindingsverzoek. Deze incidenten houden alle verband met door KLM als ongewenst betiteld gedrag van werknemer jegens collega's en hebben bovendien plaatsgevonden binnen een relatief kort tijdsbestek. Werknemer heeft weliswaar weersproken dat hij bekend is met de KLM Gedragscode, maar aangezien

werknemer meermalen op zijn gedrag is aangesproken en daarbij expliciet is geweest op de binnen KLM geldende voorschriften en gedragsregels, heeft voor werknemer duidelijk moeten zijn welke regels hij met zijn gedrag overtrad en welke gevolgen KLM hieraan mogelijk zou verbinden. Zowel HSI als X, de werkgever van A, heeft zich beklaagd bij KLM over het gedrag van werknemer. Dat het met de ernst van het voorval met A wel meeviel, volgt het hof daarom niet. KLM heeft de klachten terecht serieus genomen. Ook rekent het hof werknemer zwaar aan dat hij zich op 21 januari 2018 door middel van een WhatsApp-bericht aan een klant van KLM negatief heeft uitgelaten over A. Dat was in strijd met het voorgeschreven beleid en in strijd met de Gedragscode, maar ook afgezien daarvan had het werknemer duidelijk moeten zijn dat het hem niet was toegestaan om dergelijke berichten aan klanten van KLM te sturen. Immers, dergelijk handelen straalt in negatieve zin af op KLM. Werknemer heeft niet gehandeld zoals een goed werknemer betaamt. Het voorgaande levert een redelijke grond voor ontbinding wegens verwijtbaar handelen. De persoonlijke omstandigheden van werknemer wegen niet op tegen de belangen van KLM en leiden niet tot een ander oordeel. Dat KLM een valse reden voor ontbinding heeft aangevoerd, zodat werknemer ten onrechte geen billijke vergoeding is toegekend, is niet aannemelijk geworden. Er is geen sprake van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van KLM. Werknemer maakt geen aanspraak op een billijke vergoeding. KLM keert zich in hoger beroep tegen (de hoogte van) de in eerste aanleg toegewezen transitievergoeding. Het handelen van werknemer kan niet als ernstig verwijtbaar worden gekwalificeerd, zodat werknemer recht heeft op de transitievergoeding. De vliegurenvergoeding dient te worden aangemerkt als vaste component van het loon aangezien deze vergoeding naar haar aard gelijk is te stellen met een vaste overwerkvergoeding. Dat betekent dat de transitievergoeding in eerste aanleg juist is berekend.

Instantie: Gerechtshof Amsterdam

Datum uitspraak: 12-02-2019

ECLI: ECLI:NL:GHAMS:2019:406

Zaaknummer: 200.246.042/01

Rechters: G.C. Boot, E.W. de Groot en A.M.A. Verscheure

Advocaten: B.J.P. Komen en E.C. van Fenema

Wetsartikelen: 7:669 lid 1 BW, 7:669 lid 3 sub e BW, 7:669 lid 3 sub g BW en 7:671b BW