

## RECHTSPRAAK

***KLM handelt ernstig verwijtbaar door arbeidsrelatie met grondwerktuigkundige op scherp te stellen en onnodig lang – twee jaar – te doen over het afhandelen van klachten van werknemer over verwerking van overuren en overtredingen van de Arbeidstijdenwet. Billijke vergoeding ad € 85.000 verschuldigd.****Feiten*

Werknemer is op 1 oktober 1979 in dienst getreden van KLM en was laatstelijk werkzaam in de functie van grondwerktuigkundige met een salaris van € 4.080,71 bruto per maand exclusief toeslagen. Werknemer was laatstelijk werkzaam in het Atlas-team, een team dat uitsluitend voor Atlas Air werkzaamheden verricht. Op 13 april 2017 heeft werknemer geürineerd tussen de wielen van het onderstel van een vliegtuig dat op Schiphol geparkeerd stond (hierna: het plasincident). Werknemer is hierop geschorst en KLM heeft werknemer diezelfde dag laten weten zich te beraden over de consequenties van het plasincident voor (de voortzetting van) zijn dienstverband. Vervolgens is werknemer een disciplinaire maatregel opgelegd, bestaande uit een verbod tot het verrichten van werkzaamheden gedurende veertien dagen, met inhouding van de helft van zijn salaris over deze periode. Vanaf medio 2017 zijn partijen naar aanleiding van klachten van werknemer in gesprek geweest over onder meer de verwerking door KLM van overuren en overtreding van de Arbeidstijdenwet (Atw). Begin 2019 is KLM gebleken dat in de door werknemer genoemde dienstreizen in de periode april 2015-oktober 2017 de maximumarbeidstijden uit de Atw waren overschreden. Werknemer heeft medio 2019 aan KLM laten weten dat hij het niet eens is met de wijze waarop zijn klachten zijn afgehandeld. KLM heeft in eerste aanleg verzocht om ontbinding van de arbeidsovereenkomst met werknemer op grond van een verstoorde arbeidsverhouding. De kantonrechter heeft de arbeidsovereenkomst ontbonden en aan werknemer ten laste van KLM een transitievergoeding ter hoogte van € 81.000 bruto en een billijke vergoeding ter hoogte van € 25.000 bruto toegekend, en KLM veroordeeld tot betaling daarvan. Werknemer komt in principaal appèl op tegen de hoogte van de aan hem toegekende billijke vergoeding. Het incidentele appèl van KLM is hoofdzakelijk gericht tegen de toekenning van een billijke vergoeding.

*Oordeel*

Naar het oordeel van het hof is de ontbinding van de arbeidsovereenkomst tussen partijen het gevolg van ernstig verwijtbaar handelen van KLM. Uit de stukken kan worden afgeleid dat de onderlinge verhoudingen zijn verslechterd sinds het plasincident in april 2017. Niet is in

geschil dat het voor werknemers niet is toegestaan om tijdens het werk bij een vliegtuig op een platform op het luchthaventerrein te urineren. De aard en de ernst van deze gedraging staan evenwel niet in verhouding tot de reactie van KLM die daarop is gevolgd. KLM heeft werknemer direct op diezelfde dag (in de avond van Goede Vrijdag) gewezen op de eventuele juridische consequenties van dit gedrag voor de voortzetting van zijn dienstverband. Gezien alleen al het zeer lange dienstverband tussen partijen van 41 jaar, gedurende welke tijd werknemer goed heeft gefunctioneerd, was deze reactie niet gepast en begrijpelijkerwijs frustrerend voor werknemer. Datzelfde geldt voor de melding van KLM aan Atlas Air over zijn schorsing vanwege wangedrag en een misplaatste opmerking van de manager van werknemer tegen een collega. Daarbij komt dat KLM werknemer tijdelijk heeft geschorst met inhouding van een deel van zijn salaris. Hoewel KLM hiertoe op grond van de cao gerechtigd was, had zij ook kunnen volstaan met het geven van een waarschuwing of berisping. Dat KLM de klachten van werknemer over deze handelwijze van KLM respectievelijk zijn beroep tegen de opgelegde disciplinaire maatregel ongegrond heeft verklaard, heeft de onderlinge verhoudingen op scherp gesteld. Van KLM als goed werkgever had onder deze omstandigheden verwacht mogen worden dat zij na het plasincident zou trachten de arbeidsrelatie met werknemer zo snel mogelijk te herstellen, waarvan niets is gebleken. Daarnaast rekent het hof KLM aan dat de registratie van overuren en arbeids- en rusttijden niet correct en volledig was, zoals werknemer ook bij herhaling had gemeld. Ook is het hof van oordeel dat KLM een ernstig verwijt kan worden gemaakt over de trage manier waarop de klachten van werknemer hierover zijn afgehandeld. In mei 2017 heeft werknemer voor het eerst geklaagd over de verwerking van overuren en de overtreding van de Atw en medio 2019 heeft KLM op basis van eigen onderzoek geconcludeerd dat de Atw bij de dienstreizen van werknemer in de periode van 2014-2017 is overtreden. KLM heeft voorts ten onrechte het initiatief om een onderbouwing van zijn klachten te verstrekken bij werknemer gelegd. Uitgangspunt is dat KLM als (goed) werkgever verantwoordelijk is voor een deugdelijke urenregistratie van haar werknemers, de daarmee samenhangende uitbetaling en voor het voorkomen van overtredingen van de Atw. Bij een klacht/vraag daarover is het aan KLM om een en ander in haar eigen administratie na te gaan en vervolgens te reageren. Dat heeft KLM niet gedaan. KLM heeft steeds gewacht op bewijs van werknemer en heeft (mede) daardoor pas bijna twee jaar na indiening van de eerste klacht hierover het onderzoek afgerond. Dit heeft onnodig lang geduurd. Dat KLM een verzoek van werknemer om zes maanden verlof op te nemen herhaaldelijk heeft geweigerd, valt KLM eveneens ernstig te verwijten, gelet op het zeer grote verlofsaldo en de aansporing van KLM om langdurig verlof op te nemen zodat het stuwmeer aan vakantiedagen kon worden afgebouwd. Al met al heeft KLM ernstig verwijtbaar gehandeld en komt werknemer een billijke vergoeding toe. De billijke vergoeding wordt, schattenderwijs aansluiting zoekend bij de inkomens- en pensioenschade die werknemer zal lijden tot aan zijn pensioengerechtigde leeftijd, begroot op € 85.000 bruto.

---

**Instantie:** Gerechtshof Amsterdam

**Datum uitspraak:** 09-02-2021

**ECLI:** ECLI:NL:GHAMS:2021:458

**Zaaknummer:** 200.270.051/01

**Rechters:** R.M. de Winter, W.H.F.M. Cortenraad en F.J. Verbeek

**Advocaten:** H. Zobuoglu en E.C. van Fenema

**Wetsartikelen:** 7:669 lid 3 sub g BW en 7:671b BW