

RECHTSPRAAK

Arbeidsovereenkomst gezagvoerder KLM ontbonden vanwege grensoverschrijdend gedrag. Transitievergoeding van € 189.982 bruto verschuldigd.

Feiten

Werknemer (geboren in 1966) is sinds 1995 in dienst van KLM en is laatstelijk werkzaam als gezagvoerder. Vanaf 2015 komen bij KLM klachten binnen over het gedrag van werknemer en krijgt hij van KLM, naar aanleiding van die klachten, meerdere berispingen. Zo ontvangt KLM in 2015 drie klachten van buitenstations Moskou en Barcelona en van de maintenance manager in Tel Aviv dat werknemer zich ongepast zou hebben gedragen. Er hebben naar aanleiding van de klachten hoor- en wederhoorgesprekken plaatsgevonden. Ook heeft werknemer een trainingstraject gevolgd bij een extern bureau. In april 2016 heeft het eindgesprek van dit trainingstraject plaatsgevonden en is de conclusie dat werknemer het traject succesvol heeft doorlopen. Op 18 mei 2016 ontvangt KLM een nieuwe klacht over werknemer. Hij zou zeer luid en intimiderend hebben gepraat met een medewerker van de KLM Health Services en de medewerkers luid roepend ‘flapdrollen’ hebben genoemd. In mei 2017 komt er een klacht binnen van een senior purser over onaangepast gedrag van werknemer in een hotel. In juni 2019, december 2021 en april 2022 ontvangt KLM wederom klachten over het gedrag van werknemer. Zo zou hij hotelpersoneel hebben gekleineerd en onheus hebben bejegend. In juli 2022 ontvangt KLM een melding van seksueel grensoverschrijdend gedrag door werknemer. De interne veiligheidsdienst van KLM heeft onderzoek gedaan. Vast is komen te staan dat er seksueel contact is geweest. De meldster heeft verklaard dat (bepaalde) handelingen tegen haar zin zijn verricht en dat werknemer haar belemmerd zou hebben de hotelkamer te verlaten. Werknemer heeft verklaard dat een en ander met wederzijdse instemming was en dat hij haar vervolgens de kamer uit heeft gezet. Werknemer is na een gesprek berispt en voor een week geschorst. Na dit gesprek zijn er drie nieuwe meldingen binnengekomen bij KLM over (seksueel) grensoverschrijdend gedrag in het verleden. Zo zou hij een collega hard in haar schouder hebben gebeten en haar vervolgens telefonisch hebben lastiggevallen. In oktober 2022 verklaart een vertrouwenspersoon van KLM dat sinds 2002 meerdere meldingen van grensoverschrijdend gedrag van werknemer zijn binnengekomen. KLM verzoekt de arbeidsovereenkomst met werknemer te ontbinden, primair vanwege verwijtbaar handelen.

Oordeel

De kantonrechter is van oordeel dat de door KLM naar voren gebrachte feiten en omstandigheden ontbinding van de arbeidsovereenkomst rechtvaardigen op de e-grond.

Vooropgesteld moet worden dat de klachten ten aanzien van seksueel grensoverschrijdend gedrag niet zijn komen vast te staan. Die verwijten liggen dan ook niet ten grondslag aan het oordeel. Wat wel vaststaat betreffende deze klachten is de manier waarop werknemer hiermee om is gegaan en dat dit past in een patroon van eerdere klachten over zijn optreden. Rode draad daarbij is het feit dat hij stevast ernstige bejegeningssklachten betwist en bagatelliseert en de schuld van het ontsporen van de communicatie bij de klagers legt. Daarbij stelt hij regelmatig de geloofwaardigheid van de klagers zelf ter discussie. Dit terwijl sprake is van een jarenlange reeks van klachten van telkens andere klagers waarmee werknemer tijdens de uitvoering van zijn werkzaamheden te maken heeft. Werknemer is daarop telkens aangesproken, hij heeft diverse berispingen gekregen en heeft trainingstrajecten gevolgd of aangeboden gekregen om zijn manier van communiceren te verbeteren, waarna het telkens opnieuw toch weer mis ging. Voorts blijkt uit het coachingsverslag in het kader van het trainingstraject dat werknemer directief en verbaal agressief kan overkomen. Weliswaar is in april 2016 beslist dat hij het trainingstraject succesvol had doorlopen, maar zeer kort daarna deden zich alweer nieuwe incidenten voor. Van die klachten staat naar het oordeel van de kantonrechter voldoende vast dat de wijze van communicatie van werknemer aldaar niet door de beugel kon. Op de achtergrond speelt ook nog mee dat de vertrouwenspersoon stelt vier meldingen van ongewenst gedrag te hebben ontvangen, en dat er daarnaast nog twee anonieme meldingen zijn waaruit ook een beeld volgt van een autoritaire collega die (verbaal) agressief kan overkomen. Dat past in het beeld van het gedrag dat werknemer wordt verweten. De kantonrechter ontbindt de arbeidsovereenkomst op de e-grond. Aan werknemer wordt een transitievergoeding van € 189.982 bruto toegekend (verschuldigdheid en hoogte vergoeding zijn niet door KLM betwist).

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 15-03-2023

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2023:1476

Zaaknummer: 10197290 EA VERZ 22-698

Rechters: Y.A.M. Jacobs

Advocaten: T. Ridder, F. Damen en A.T. Nijk

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