

RECHTSPRAAK

Werknemer is niet rechtsgeldig op staande voet ontslagen, aangezien het overtreden van het IPB-reglement en het niet nakomen van de concrete afspraken geen dringende reden vormt. Het handelen c.q. nalaten is wél zodanig verwijtbaar dat van KLM in redelijkheid niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren.

Feiten

Werknemer is op 26 juni 2023 bij de Koninklijke Luchtvaartmaatschappij N.V. (hierna: KLM) in dienst getreden als teammember operations. Alle KLM-medewerkers kunnen zes maanden na indiensttreding gebruikmaken van IPB-reisfaciliteiten. De regels en voorwaarden voor gebruikmaking van de IPB-regeling staan opgenomen in een brochure. Op 11 april 2024 heeft werknemer een eerste en laatste officiële waarschuwing gekregen vanwege het overtreden van het IPB-reglement. Op 22 april 2024 is de moeder van werknemer overleden in Nederland. De uitvaart vond plaats in Suriname. In dit verband heeft er op 25 april 2024 een gesprek plaatsgevonden tussen werknemer, de unitmanager en de shiftleader. In dit gesprek zijn verschillende afspraken gemaakt omtrent zijn rouwreis. Zo had werknemer tot 16 mei verlof gekregen. Werknemer is op 18 mei 2024 teruggevlagen naar Nederland en hij heeft zijn dienst op 17 mei 2024 met een collega geruild. Op 23 mei 2024 is werknemer op staande voet ontslagen vanwege herhaaldelijk en ernstig misbruik van de IPB-regeling. Daarnaast heeft hij de gemaakte afspraken rondom zijn vertrek naar Suriname op meerdere punten geschonden. Werknemer verzoekt, primair, het ontslag op staande voet te vernietigen en KLM te veroordelen tot loondoorbetaling, wedertewerkstelling en een deugdelijke loonspecificaties te verstrekken. Subsidiair verzoekt werknemer aan hem een transitievergoeding, een gefixeerde schadevergoeding en een billijke vergoeding toe te kennen. Voor het geval het ontslag op staande voet geen stand houdt, heeft KLM de kantonrechter verzocht de arbeidsovereenkomst met werknemer voorwaardelijk te ontbinden op de e-grond dan wel de g-grond.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt.

Ontslag op staande voet

Het ontslag op staande voet is niet rechtsgeldig. Werknemer heeft weliswaar meermaals in strijd gehandeld met het IPB-reglement, maar dat heeft hij niet bewust of opzettelijk gedaan. Het is werknemer daarentegen wel aan te rekenen dat hij, ondanks een officiële waarschuwing, de concrete afspraken rond zijn rouwreis naar Suriname en zijn verlof heeft

geschonden. Het is echter vanzelfsprekend invoelbaar dat werknemer emotioneel was rondom het overlijden van zijn moeder. Werknemer heeft de gevolgen van zijn acties daardoor wellicht niet altijd even goed kunnen overzien. Bovendien heeft hij zelf vervanging geregeld toen hij te laat terug was voor zijn dienst, zodat KLM in die zin geen 'last' heeft gehad van zijn te late terugkeer. De kantonrechter is daarom van oordeel dat het handelen van werknemer, gelet op zijn bijzondere persoonlijke omstandigheden, de hoge lat van de dringende reden niet haalt.

Loondoorbetaling en wedertewerkstelling

Nu het ontslag op staande voet wordt vernietigd, duurt de arbeidsovereenkomst voort en heeft werknemer in beginsel recht op loon. Over de periode 8 juli 2024 tot 15 oktober heeft werknemer echter geen recht op loon van KLM. Er wordt immers van uitgegaan dat het loon dat de werknemer bij het uitzendwerk verdient gelijk is aan het loon dat hij bij KLM zou ontvangen. De gevorderde loondoorbetaling zal dan ook (slechts) worden toegewezen over de volgende periodes: 23 mei 2024 tot 8 juli 2024, en 15 oktober 2024 tot het einde van de arbeidsovereenkomst. De gevorderde wettelijke verhoging en de wettelijke rente worden ook toegewezen, omdat KLM te laat heeft betaald. De wettelijke verhoging wordt echter gematigd tot 10%, omdat de kantonrechter het – gelet op het handelen van werknemer – wel invoelbaar vindt dat KLM is gestopt met het betalen van loon. Dit brengt met zich mee dat KLM tevens wordt veroordeeld de salarisspecificaties, over deze maanden, aan werknemer te verstrekken. Ook zal de verzochte wedertewerkstelling worden toegewezen.

(Voorwaardelijke) ontbinding

Hoewel de ontslagredenen de hoge lat van de dringende reden niet halen, is de kantonrechter van oordeel dat het handelen c.q. nalaten van werknemer wél zodanig verwijtbaar is dat van KLM in redelijkheid niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. Gedurende de eerste vijf maanden waarin hij recht had op IPB, heeft werknemer meerdere overtredingen van het IPB-reglement begaan. De stelling van werknemer dat van hem – mede gelet op zijn korte dienstverband – niet kan worden verwacht dat hij (volledig) van de inhoud van de IPB-regels op de hoogte is, treft geen doel. Het IPB-boekingsysteem vereist immers dat voorafgaand aan het maken van de boeking (via het zetten van een 'vinkje' dan wel via een 'scroll-down systeem') akkoord wordt gegeven op het IPB-reglement. Dat werknemer het IPB-reglement niet heeft gelezen of niet heeft begrepen, komt voor zijn eigen rekening en risico. Naar het oordeel van de kantonrechter heeft KLM de officiële waarschuwing van 11 april 2024 dan ook terecht gegeven.

Daarna is werknemer, met zijn handelwijze, voorbijgegaan aan de concreet afspraken die KLM met hem heeft gemaakt. Het is begrijpelijk dat KLM daardoor haar vertrouwen in werknemer als werknemer volledig heeft verloren. Dit geldt temeer omdat werknemer een gewaarschuwd man was; hij wist dat hij zijn dienstverband op het spel zou zetten als hij zich niet aan de gemaakte afspraken zou houden. Nu sprake is van verwijtbaar handelen c.q. nalaten van werknemer, ligt herplaatsing niet in de rede. Daarom wordt de arbeidsovereenkomst op 1

december 2024 ontbonden op de e-grond. De transitievergoeding is wel toewijsbaar, omdat niet is komen vast te staan dat werknemer ernstig verwijtbaar heeft gehandeld. Er zal daarentegen geen billijke vergoeding worden toegekend, omdat geen sprake is van ernstige verwijtbaarheid van het handelen van KLM. Aan de ontbinding van de arbeidsovereenkomst ligt immers ten grondslag het verwijtbare handelen van werknemer. Gelet op de uitkomst van de zaak vindt de kantonrechter het redelijk dat partijen in deze procedures ieder hun eigen proceskosten moeten betalen.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 15-10-2024

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2024:10181

Zaaknummer: 11215428 \ AO VERZ 24-93

Rechters: M. Woerdman

Advocaten: M. Amrani en L. Gorte

Wetsartikelen: 7:677 BW, 7:669 lid 3 sub e BW en 7:671b BW