

RECHTSPRAAK

Ontbindingsverzoek TUI wegens verstoorde arbeidsverhouding toegewezen onder toekenning van de transitievergoeding (€ 66.141,21 bruto) en een billijke vergoeding (€ 235.000 bruto).*Feiten*

Werknemer is sinds 1 januari 2004 werkzaam voor TUI Nederland N.V (hierna: TUI), laatstelijk tegen een brutomaandsalaris van € 8.780,08 exclusief vakantietoeslag en emolumenten. Werknemer is verantwoordelijk voor de inkoop van reisproducten en werkt nauw samen met werknemers van TUI uit Duitsland. Op 21 oktober 2022 is werknemer per brief geconfronteerd met een aantal algemeen benoemde, maar anonieme klachten (21) van Duitse collega's over ongewenst gedrag (verbitterd, onbetrouwbaar, ongeïnteresseerd, manipulatief) van hem. TUI heeft werknemer een officiële (laatste) waarschuwing gegeven en verzocht te stoppen met deze gedragingen alsmede gewaarschuwd voor arbeidsrechtelijke consequenties bij herhaling of represailles. Werknemer heeft op deze brief onder meer gereageerd dat de aantijgingen als complete verrassing komen, hij zich niet in de klachten herkent, hij openstaat voor mediation en hij de waarschuwing buiten proportie vindt. Werknemer is zijn functie blijven vervullen en is vervolgens prima beoordeeld op zakelijke prestaties maar minder op zijn gedrag. Op 13 januari heeft werknemer een gesprek gehad. Naar aanleiding daarvan heeft TUI op 23 januari 2023 geschreven dat werknemer zijn functioneren niet heeft verbeterd. Op 9 februari 2023 heeft een gesprek plaatsgevonden, waarna werknemer een e-mail heeft ontvangen dat TUI geen vertrouwen meer in hem heeft. Na het gesprek d.d. 13 februari 2023 krijgt werknemer een vaststellingsovereenkomst aangeboden. Op 15 februari 2023 is werknemer vrijgesteld van werkzaamheden, gevolgd door de mededeling dat TUI zich genooddaakt ziet over te gaan tot eenzijdige beëindiging via de kantonrechter. TUI verzoekt de arbeidsovereenkomst met werknemer te ontbinden wegens een verstoorde arbeidsverhouding.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. In een tijdspanne van niet meer dan vier maanden zijn de 21 (anonieme) klachten over het functioneren van werknemer, afkomstig van Duitse collega's en door TUI zonder meer voor waar aangenomen, in snel tempo uitgegroeid tot een verlies van vertrouwen bij TUI en voorliggend ontbindingsverzoek. Het gaat om (voor werknemer) abstracte klachten die zodanig divers zijn dat eigenlijk niet concreet wordt op welke elementen werknemer zijn gedrag had moeten verbeteren, laat staan hoe hij dat had moeten doen. Ook is werknemer niet in de gelegenheid gesteld zich te verdedigen. TUI heeft daarmee het beginsel van hoor en wederhoor geschonden. Daarnaast had het op de weg van TUI

gelegen om met werknemer een concreet verbetertraject te bespreken en in te zetten. Dat heeft TUI nagelaten, terwijl werknemer meermaals heeft aangegeven zich te willen verbeteren. Daar komt nog bij dat TUI werknemer een officiële laatste waarschuwing heeft gegeven, terwijl werknemer nooit eerder een officiële waarschuwing heeft ontvangen. Deze aanduiding heeft de verhoudingen onnodig extra op scherp gesteld. Vervolgens is TUI in een stroomversnelling van geen vertrouwen in werknemer naar een vaststellingsovereenkomst naar een op non-actiefstelling en tot slot een eenzijdige beëindiging gegaan. Naar het oordeel van de kantonrechter is de arbeidsverhouding, gelet op voornoemde gebeurtenissen, inmiddels inderdaad onomkeerbaar verstoord zodat het ontbindingsverzoek wordt toegewezen. Voor de berekening van de transitievergoeding geldt dat bonussen over de laatste drie kalenderjaren dienen te worden meegenomen en niet enkel over de jaren waarin TUI geen last had van de coronapandemie. Bonussen zijn per definitie variabel en bewegen ook voor werknemer mee met de financiële prestaties van de werkgever. Werknemer heeft daarom recht op een transitievergoeding ad € 66.141,21 bruto. Ook heeft werknemer recht op een billijke vergoeding ad € 235.000 bruto. Rekening is gehouden met verlies aan inkomen tot aan zijn pensioen (2028), werkervaring, de krappe arbeidsmarkt, toekomstig inkomen (60%) en verlies aan pensioenopbouw alsmede secundaire arbeidsvoorwaarden.

Instantie: Rechtbank Den Haag

Datum uitspraak: 23-05-2023

ECLI: ECLI:NL:RBDHA:2023:7925

Zaaknummer: 10363038 RP VERZ 23-50107

Rechters: C.W.D. Bom

Advocaten: M.W.A.M. van Kempen en K.G.P.M. Baaten

Wetsartikelen: 7:669 BW, 7:671b BW, 7:673 BW en