

RECHTSPRAAK

werknemer/VFS Financial Services B.V.

Ontslag statutair bestuurder wegens seksueel grensoverschrijdend gedrag tijdens diner jegens jongere werkneemster houdt stand. Werknemer had vanuit functie een voorbeeldfunctie. Ondanks ernstig verwijtbaar handelen werknemer, toch gedeeltelijke toekenning transitievergoeding.

Feiten

Werknemer is op 15 juni 1993 in dienst getreden bij VFS Financial Services B.V. (hierna: 'VFS'), laatstelijk vervulde hij de functie van Vice President Brand Relations, Renault Trucks and Volvo Buses. Sinds 2010 is werknemer (tevens) statutair bestuurder van VFS in Beesd. Het door werknemer laatstelijk verdiende salaris bedraagt € 15.341 bruto per maand, exclusief emolumenten. Tijdens een gesprek, in de pauze van een tweedaagse meeting in Göteborg, waarbij ook A (Vice President Human Resources EMEA) en B (Legal Counsel VFS EMEA) aanwezig waren, werd werknemer geconfronteerd met twee klachten ter zake van (seksueel) grensoverschrijdend gedrag. Werknemer werd vervolgens direct op non-actief gesteld en per taxi naar het vliegveld gebracht. Na de AvA op 13 mei 2019, waar het ontslag van werknemer stond geagendeerd, is werknemer nog diezelfde dag ontslagen als statutair bestuurder, zowel vennootschapsrechtelijk als arbeidsrechtelijk, wegens (ernstig) verwijtbaar handelen. Werknemer verzoekt voor recht te verklaren dat VFS aan hem verschuldigd is een transitievergoeding, en VFS onder meer te veroordelen om aan hem te betalen een billijke vergoeding, een gefixeerde schadevergoeding, een bedrag ter zake van achterstallig loon en openstaande vakantiedagen, een bedrag bij wijze van schadevergoeding ex artikel 7:611 BW en een bedrag ter zake van immateriële schade.

Oordeel

Werknemer heeft betwist dat hij zich in Praag, augustus 2017, jegens X (seksueel) grensoverschrijdend heeft gedragen. In het kader van de beoordeling of van een redelijke grond voor opzegging sprake is geweest kan dit incident evenwel buiten beschouwing blijven en wel vanwege het volgende. Werknemer heeft de hem verweten uitlatingen op 26 maart 2019 tijdens een etentje met het team in Utrecht aan het adres van X, in bijzijn van een aantal andere teamgenoten erkend en spijt betuigd. X heeft daaromtrent het volgende verklaard: *'We are finalizing the dinner and passing around the dessert which is fried bananas. X offers me a banana. I say no thank you, that I don't want a banana and that I don't want to put it on my plate*

with the left overs from diner. He repeats that I should have a banana, I accept the banana and I put it/balance it on my spoon. He then tells me to eat it whole, to put it in my mouth whole like deep throat, and then; film her, film her. De gedane uitlatingen zijn in een werkgerelateerde setting volstrekt ongepast en ontoelaatbaar. Dat geldt temeer voor een werknemer als werknemer, die vanuit zijn functie in de top van VFS en als superieur daar aanwezig, een voorbeeldfunctie heeft. Reeds deze uitlatingen leveren verwijtbaar handelen op als bedoeld in artikel 7:669 lid 3 sub e BW. Derhalve is van een redelijke grond voor opzegging sprake. Daarom wordt aan een bewijsopdracht met betrekking tot het beweerdelijke incident in Praag niet toegekomen. Herplaatsing ligt, zo is in de wet bepaald, in geval van opzegging wegens verwijtbaar handelen niet in de rede. Met VFS is de rechtbank van oordeel dat de uitlatingen van werknemer zodanig onacceptabel is dat dit ernstig verwijtbaar handelen oplevert. Dat staat in beginsel aan zijn aanspraak op een transitievergoeding in de weg. De rechtbank is evenwel van oordeel dat het in geheel niet toekennen van een transitievergoeding in dit concrete geval naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid onaanvaardbaar is. Daarbij spelen met name de persoonlijke omstandigheden van werknemer, in het bijzonder de lange duur, de verder onberispelijke staat van zijn dienstverband, de spijt die werknemer betuigt heeft, alsook de omstandigheid dat werknemer privé een extreem moeilijk jaar heeft gehad als gevolg van het overlijden van zijn zoon, een rol. Werknemer kan aanspraak maken op een gedeeltelijke transitievergoeding van € 150.000. De verzochte verklaring voor recht zal tot dat bedrag worden gegeven. VFS heeft opgezegd zonder de opzegtermijn van vier maanden in acht te nemen. In de ontslagbrief heeft zij al aangekondigd om die reden het loon over de opzegtermijn te zullen betalen. VFS heeft in verband daarmee een bedrag van € 86.690,99 bruto aan werknemer voldaan. Werknemer stelt evenwel, vanwege het niet inacht nemen van de opzegtermijn, recht te hebben op de gefixeerde schadevergoeding van € 147.423,31 bruto. Vooropgesteld wordt dat de vergoeding van artikel 7:672 lid 10 BW niet beoogt te voorzien in een volledige schadevergoeding maar voorziet in een gefixeerde schadevergoeding. Gelet op de formulering van genoemd artikel en de bewuste keuze van de wetgever om niet te voorzien in een volledige schadevergoeding maar in een gefixeerde schadevergoeding wegens onregelmatige opzegging, moet deze vergoeding gebaseerd worden op het overeengekomen loon, te vermeerderen met 8% vakantietoeslag, 3% eindejaarsuitkering en de gemiddelde bonus die werknemer de drie jaar voorafgaand aan zijn ontslag heeft ontvangen, te weten € 6.290 bruto per maand. De gefixeerde schadevergoeding bedraagt dan € 93.272 bruto. VFS heeft hierop in mindering voldaan € 86.690,99 bruto, derhalve resteert € 6.580,01 bruto. VFS wordt tot betaling van dat bedrag veroordeeld. Hetgeen werknemer meer heeft verzocht wordt afgewezen. Van handelen in strijd met goed werkgeverschap laat staan ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van VFS is geen sprake geweest. Evenmin is van feiten of gedragingen aan de zijde van VFS gebleken die grond vormen voor toekenning van immateriële schadevergoeding. De verzoeken tot toekenning van een billijke vergoeding, schadevergoeding wegens handelen in strijd met goed werkgeverschap en immateriële schadevergoeding worden afgewezen. Ten aanzien van de vordering van werknemer ter zake van achterstallig loon en vergoeding van niet genoten vakantiedagen wordt VFS in de gelegenheid gesteld binnen veertien dagen na dagtekening van de beschikking nader bewijs aan te leveren. Iedere

verdere beslissing, waaronder die ter zake van de proceskosten, wordt aangehouden.

Instantie: Rechtbank Gelderland

Datum uitspraak: 26-09-2019

ECLI: ECLI:NL:RBGEL:2019:4320

Zaaknummer: 193729

Rechters: E.W. de Groot

Advocaten: J.M. Blok en D.B. Muller

Wetsartikelen: 2:244 BW, 7:611 BW, 7:669 lid 3 sub e BW, 7:670 BW, 7:671 BW, 7:673 BW en 7:682 BW