

RECHTSPRAAK

## Group Ultimate Technical Solutions B.V./werknemer

### ***Ontbinding van de arbeidsovereenkomst wegens verstoorde arbeidsrelatie. Seksuele intimidatie werknemer onvoldoende aangetoond. Verwijtbaarheid werkgever***

Werknemer (38 jaar) is in 2007 in dienst getreden van GUTS. Thans verzoekt GUTS ontbinding van de arbeidsovereenkomst wegens een dringende reden. Daartoe voert GUTS twee redenen aan: frauderen met urenverantwoording en het seksueel intimideren van een werknemster Bristol (een klant van GUTS). Voorts is volgens GUTS sprake van een verstoorde arbeidsrelatie.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Van fraude met urenverantwoording is geen sprake, althans, GUTS heeft het verweer van werknemer onvoldoende weersproken. Een beschuldiging als de onderhavige (seksuele intimidatie) is zowel voor het mogelijke slachtoffer als de mogelijke dader uitermate ernstig. Uiteraard dient iedere werknemer zich te onthouden van seksueel intimiderend gedrag en is diens werkgever gerechtigd om daar tegen op te treden. De aard van de beschuldiging is echter ook zodanig dat op de werkgever de verplichting rust om een klacht ter zake zowel jegens het slachtoffer als jegens de werknemer die verdacht wordt, zorgvuldig te behandelen. Die zorgvuldigheid brengt onder meer met zich dat:

- de werknemer zodra jegens hem een dergelijke klacht wordt geuit daarvan direct op de hoogte wordt gesteld;
- de werknemer de gelegenheid krijgt om kennis te nemen van en te reageren op de klacht;
- bij betwisting door de werknemer gegevens worden verzameld waaruit blijkt wie zich precies waaraan schuldig heeft gemaakt;
- niet eerder jegens een werknemer sancties worden getroffen dan nadat met grote mate van zekerheid is vast gesteld wat die werknemer heeft gedaan.

Ten aanzien van de handelwijze van GUTS is ter zitting slechts komen vast te staan dat zij werknemer op enig moment heeft gevraagd om de klacht te bevestigen. Vanwege de daarop volgende ziekte is het er niet meer van gekomen om de klacht met hem te bespreken. Onder deze omstandigheden kan van een dringende reden geen sprake zijn. Niet is immers gebleken

dat werknemer zich aan het klachtwaardige gedrag heeft schuldig gemaakt.

Hoewel de gedragingen van werknemer zowel afzonderlijk als in onderlinge samenhang beschouwd onvoldoende zijn om de ontbinding te rechtvaardigen, hebben die en de wijze waarop GUTS daarop reageerde, bijgedragen aan een sfeer van onbegrip en escalatie van onderling wantrouwen. Zo heeft werknemer privégesprekken gevoerd met een zakelijke telefoon, is werknemer tijdens ziekte met vakantie gegaan en zouden afspraken in het re-integratietraject niet volledig zijn nageleefd. Omdat GUTS in overwegende mate een verwijt valt te maken, wordt een ontbindingsvergoeding van € 12.500,= toegekend aan werknemer.

---

**Instantie:** Rechtbank Midden-Nederland

**Datum uitspraak:** 29-09-2010

**ECLI:** ECLI:NL:RBUTR:2010:BN8538

**Zaaknummer:** 707437 UE VERZ 10-1037

**Wetsartikelen:** 7:685 BW