

RECHTSPRAAK

Werknemer is op staande voet ontslagen wegens seksuele intimidatie. Werkgever heeft geen deugdelijk onderzoek gedaan naar de verwijten richting werknemer. Bewijsopdracht.*Feiten*

Werknemer is in oktober 1991 bij Pon Logistics B.V. (hierna: Pon Logistics) in dienst getreden. Op 2 november 2020 heeft een vrouwelijke 25-jaar jongere collega van werknemer bij haar leidinggevende geklaagd over seksuele intimidatie door werknemer. De leidinggevende heeft hierop het afdelingshoofd logistiek ingeschakeld die zich op 3 november 2020 tot de HR-adviseur heeft gewend. Na intern overleg met de OR, het management en de directie is besloten werknemer te schorsen. Vervolgens heeft de HR-adviseur diezelfde dag met de vrouwelijke collega gesproken en haar gevraagd een schriftelijke verklaring op te stellen. Op 5 november 2020 heeft een gesprek met werknemer plaatsgevonden. Aan werknemer zijn de aantijgingen van zijn vrouwelijke collega medegedeeld en zijn de verklaringen van haar voorgelezen. Werknemer ontkent dat hij de uitlatingen heeft gedaan. Aan het einde van het gesprek heeft Pon Logistics aan werknemer medegedeeld dat hij op staande voet is ontslagen en de brief die al klaar lag aan hem uitgereikt.

Werknemer heeft de kantonrechter verzocht het ontslag op staande voet te vernietigen. De kantonrechter heeft geoordeeld dat het ontslag op staande voet terecht is gegeven, omdat voldoende is komen vast te staan dat sprake is geweest van seksuele intimidatie. Werknemer heeft hoger beroep ingesteld.

Oordeel

Beoordeeld moet worden of de seksuele intimidatie door werknemer is komen vast te staan. Beschuldigingen van seksuele intimidatie moeten goed en zorgvuldig worden onderzocht. Op de werkgever rust ter zake een onderzoeksverplichting, waarbij recht wordt gedaan aan alle betrokken partijen en waarbij de voor hen geldende waarborgen in acht zijn genomen. Pon Logistics hecht in dit verband aan zorgvuldig en deugdelijk onderzoek. Zij heeft namelijk een reglement voor ongewenst gedrag. Pon Logistics heeft echter nagelaten om haar eigen procedure te volgen. Het onderzoek van Pon Logistics is te beperkt gebleven. Nadat de vrouwelijke collega haar melding had gedaan, heeft Pon Logistics er niet voor gekozen om werknemer uit te nodigen om zijn kant van het verhaal te vertellen, maar zij heeft in plaats daarvan ervoor gekozen om werknemer de volgende dag te schorsen. Nadat werknemer is gehoord, is hij direct ontslagen. De HR-adviseur en het afdelingshoofd hebben zich niet even teruggetrokken om te bezien of de reactie nog een ander licht op de zaak zou werpen. Feitelijk

gezien is er sprake van een één-tegen-één verklaring. In een dergelijke situatie ligt het in de rede om ten minste te bekijken of er nog andere aanknopingspunten bestaan om het onderzoek voort te zetten. Duidelijk is dat Pon Logistics dergelijke nadere stappen in het onderzoek of de besluitvorming niet heeft overwogen en er op dat moment zonder meer voor heeft gekozen om de vrouwelijke collega wel te geloven en werknemer niet. Op basis van de verklaringen die tot dusverre zijn overgelegd kan het hof niet tot het oordeel komen dat sprake is van een dringende reden zoals genoemd in de brief van 5 november 2020. Tegenover de verklaringen van de vrouwelijke collega staat een ontkenning van werknemer. Het hof stelt Pon Logistics in de gelegenheid om te bewijzen dat werknemer naar de vrouwelijke collega toe op vrijdag 30 oktober en maandag 2 november 2020 ongewenste seksuele toenaderingen heeft gedaan.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 09-05-2022

ECLI: ECLI:NL:GHARL:2022:4101

Zaaknummer: 200.296.634

Rechters: H.M.J. van den Hurk, A.A. van Rossum en K. Mans

Advocaten: M.J.G.M. Lamers en K. Celebi

Wetsartikelen: 7:677 BW