

## RECHTSPRAAK

***Werknemer is geschorst na een klacht vanwege seksuele intimidatie en aanranding. Vordering in kort geding tot wedertewerkstelling afgewezen.****Feiten*

Werknemer, 54 jaar oud, is sinds 1 oktober 2007 in dienst bij Elsevier B.V., laatstelijk in de functie van accountmanager voor de Benelux, Denemarken en IJsland. Elsevier hanteert een beleid ten aanzien van grensoverschrijdend gedrag dat onder meer is vastgelegd in de Code of Conduct. Deze bevat een hoofdstuk over respect voor en door collega's. In de periode van 24 mei 2022 tot en met 15 september 2022 heeft werknemer nauw samengewerkt met een vrouwelijke collega. Zij hebben samen voor Elsevier veel gereisd voor onder meer het bijwonen van conferenties, klantenbezoeken, sales conferences en werkbezoeken. Tijdens deze periode heeft het gedrag van werknemer (onder ander het uiten van romantische gevoelens via Whatsapp) ertoe geleid dat de collega op 15 september 2022 een formele klacht heeft ingediend vanwege seksuele intimidatie en aanranding. Werknemer wordt geïnformeerd over het feit dat er een klacht tegen hem is ingediend, dat deze klacht gaat worden onderzocht en dat hij op grond van het bedrijfsbeleid tijdens het onderzoek wordt geschorst, hetgeen schriftelijk wordt bevestigd. Werknemer verzoekt om nadere concrete informatie, waaronder een afschrift van het onderzoek, en stelt dat hij verrast en geschokt is door de beschuldigingen, zich in zijn goede eer en naam voelt aangetast en het niet eens is met de schorsing. Ook heeft hij een klacht tegen de collega ingediend. Eind oktober 2022 heeft werknemer tijdens een gesprek te horen gekregen dat hij schuldig is bevonden aan ongewenst en grensoverschrijdend gedrag als gevolg waarvan hij een disciplinaire maatregel heeft gekregen in de vorm van een (laatste) formele waarschuwing. Daarnaast is hij uit zijn functie ontheven en is hem een andere functie aangeboden. Ook heeft hij te horen gekregen dat zijn klacht tegen de collega niet-ontvankelijk is bij gebrek aan feitelijke onderbouwing. Medio november 2022 biedt Elsevier werknemer een andere functie aan onder gelijkblijvende arbeidsvoorwaarden. Werknemer meldt zich vervolgens ziek, is niet bereid de aangeboden functie te accepteren en hij vordert wedertewerkstelling in zijn eigen functie. Pas op 28 december 2022 heeft werknemer voor het eerst de klacht van de collega, de verklaringen van derden en het onderzoeksrapport kunnen lezen. Werknemer stelt dat sprake is geweest van een onzorgvuldig en niet-onafhankelijk onderzoek op grond waarvan Elsevier ten onrechte de conclusie heeft getrokken dat hij zich schuldig heeft gemaakt aan ongewenst en grensoverschrijdend gedrag. Werknemer betwist dat hij zich schuldig heeft gemaakt aan grensoverschrijdend gedrag en dat gedrag is bovendien ook niet komen vast te staan. Hem is ten onrechte een disciplinaire maatregel opgelegd en hij is ten onrechte als ordemaatregel uit

zijn functie ontheven. Elsevier heeft een ontbindingsverzoek ingediend, waarop nog niet is beslist.

### *Oordeel*

De kantonrechter stelt voorop dat Elsevier er op zichzelf, naar aanleiding van de klacht, goed aan heeft gedaan om een onderzoek in te stellen naar het gedrag van werknemer. Beschuldigingen op het gebied van (al dan niet seksueel) grensoverschrijdend gedrag dienen serieus te worden genomen en moeten goed en zorgvuldig worden onderzocht. Dit vloeit voort uit de op de werkgever rustende verplichting een veilig werkklimaat te scheppen en te onderhouden. Daarbij dient recht wordt gedaan aan alle betrokken partijen waarbij de voor hen geldende waarborgen in acht worden genomen. Ten aanzien van zo'n onderzoek is met name van belang of het beginsel van hoor en wederhoor op juiste wijze toepassing heeft gevonden. Elsevier heeft hier toepassing aan gegeven, maar er is wel sprake van onvolkomenheden. Dit geldt met name met betrekking tot het kennisnemen door werknemer van de klacht zelf en het tijdstip van kennisneming van het onderzoeksrapport. Werknemer heeft het onderzoeksrapport eerst op 28 december 2022 ontvangen en ook eerst toen kennis kunnen nemen van de oorspronkelijke klacht van de collega, terwijl zij deze klacht al op 15 september 2022 bij Elsevier had ingediend. Daarmee heeft Elsevier inbreuk gemaakt op zijn belang om op een aanvaardbare termijn te weten te komen waar hij door de betreffende collega precies van wordt beschuldigd. Eerst dan is hij immers in staat om zich adequaat te verdedigen. De kantonrechter is daarom voorshands van oordeel dat er bij de onderzoeksresultaten en de wijze waarop het onderzoek is uitgevoerd zeker kanttekeningen zijn te plaatsen. Tegelijkertijd staat wel vast dat werknemer ruim in de gelegenheid is gesteld om zijn visie te geven op wat is voorgevallen en van die gelegenheid ook gebruik heeft gemaakt. Elsevier heeft verschillende gesprekken met werknemer gevoerd, heeft hem de gelegenheid gegeven om opmerkingen en aanvullingen te geven op de gespreksverslagen en heeft deze opmerkingen integraal overgenomen. Op basis hiervan ziet de kantonrechter in het kader van onderhavig kort geding niet voldoende redenen om de uitkomsten van het onderzoek geheel terzijde te schuiven. Werknemer heeft op een aantal belangrijke punten feiten bevestigd die hem worden verweten. Dat betreft feiten waarover in Whatsappberichten melding wordt gemaakt of die hij mondeling heeft bevestigd. Hoewel van aanranding of ernstige aantasting van de lichamelijke integriteit niet is gebleken, had van werknemer mogen worden verwacht dat hij een nieuwe toenadering achterwege had gelaten. Zeker gelet op de omstandigheden waaronder een en ander plaatsvond. De collega was alleen met hem, was voor een deel werkafhankelijk van hem en had al eerder aangegeven niet méér te willen dan een professionele relatie. Die uitkomst wilde werknemer kennelijk niet respecteren. Uit de stukken, waaronder verklaringen van collega's met wie de vrouwelijke collega kort na het gebeuren contact zocht, is voldoende naar voren gekomen dat de uitingen van werknemer een behoorlijke impact op haar hebben gehad. Dat wordt bevestigd door de overgelegde verklaring van de bedrijfsarts. Werknemer wil zijn werkzaamheden hervatten. Hij komt daarmee in het vaarwater van de betrokken collega, die niet in staat is om de samenwerking met hem te hervatten. Elsevier heeft voldoende aannemelijk gemaakt dat de collega mogelijk zou kunnen

uitvallen als werknemer weer wordt tewerkgesteld in zijn functie. De kantonrechter acht de beslissing van Elsevier dat in dit geval werknemer zal moeten wijken in het licht van alle omstandigheden, en met name gelet op wie uiteindelijk de problemen in de onderlinge samenwerking heeft veroorzaakt, redelijk. Elsevier beschikte naar het voorlopig oordeel van de kantonrechter over een voldoende zwaarwegende grond om werknemer op non-actief te stellen en hem een andere functie aan te bieden. Daarbij weegt mee dat er een reëel dreigend nadeel voor Elsevier ontstaat bij voortzetting van de werkzaamheden door werknemer, te weten de te verwachten uitval van de betrokken collega. Elsevier heeft werknemer intussen een aantal andere functies aangeboden, waarvan er in ieder geval één passend lijkt te zijn geweest, maar deze zijn door werknemer geweigerd. Naar het voorlopig oordeel van de kantonrechter is het derhalve mede aan werknemer zelf te wijten dat hij op dit moment geen werk bij Elsevier kan verrichten. In het kader van de ontbindingsprocedure zal aan de orde komen of Elsevier aan hetgeen is voorgevallen een redelijke grond voor beëindiging van de arbeidsovereenkomst kan ontlenen en of zij voldoende inspanningen heeft gepleegd om werknemer te herplaatsen. Ten aanzien van de vordering van werknemer om Elsevier te veroordelen om mee te werken aan een extern en onafhankelijk onderzoek is de kantonrechter van oordeel dat er geen algemeen recht op een extern en onafhankelijk onderzoek bestaat, hoewel zo'n onderzoek in de praktijk, zeker in de afgelopen jaren, wel vaak plaatsvindt. De vorderingen van werknemer worden afgewezen.

---

**Instantie:** Rechtbank Amsterdam

**Datum uitspraak:** 26-01-2023

**ECLI:** ECLI:NL:RBAMS:2023:430

**Zaaknummer:** 10212611 KK EXPL 22-723

**Rechters:** E.J. van der Molen

**Advocaten:** L. Laken-Steehouwer, S.F. Sagel en R. van Haeringen

**Wetsartikelen:** 3 Arbeidsomstandighedenwet