

# SEKSUELE INTIMIDATIE IS GIF

**S**eksuele intimidatie op de werkvloer is gif. Soms langzaam werkend gif. Werknemers die het overkomt, willen vaak niet meteen moeilijk doen, totdat ze het wangedrag ook van anderen horen. Dat is de basis van de #MeToo-beweging. De werkgever staat meestal op achterstand als er sprake is van intimidatie. De werkgever heeft dan per definitie gefaald in het voorkomen daarvan. Ook is de werkgever het vertrouwen van het slachtoffer kwijt voor een veilige werkomgeving. Daarnaast zit de werkgever met een conflict met een werknemer, de pleger van de seksuele intimidatie. Moet hij deze man (of vrouw) ontslaan op staande voet of via een ontbindingsprocedure wegens verwijtbaar handelen? En wat kost een advocaat hiervoor en in hoeverre krijgt een pleger nog een transitievergoeding en mogelijk zelfs een billijke vergoeding?

De wettelijke definitie van seksuele intimidatie is: "enige vorm van verbaal, non-verbaal of fysiek gedrag met een seksuele connotatie dat als doel of gevolg heeft dat de waardigheid van de persoon wordt aangetast, in het bijzonder wanneer een bedreigende, vijandige, beledigende, vernederende of kwetsende situatie wordt gecreëerd."

De werkgever moet uiteraard voorkomen dat werknemers worden geïntimideerd. De wet schrijft dat voor in de Arbowet: de werkgever moet beleid hebben om dit te voorkomen. Hoe dat beleid er concreet uitziet, mag de werkgever zelf bepalen. Ook moet de werkgever zorgen dat het verbod tot intimidatie wordt gehandhaafd. Maar hoe hij dat moet doen, mag hij ook zelf bepalen. Begrijpelijk dat veel werkgevers geen of nauwelijks beleid hebben op dit punt. Samen met de Ondernemingsraad, die ook een taak heeft op dit onderwerp, zou de werkgever een vertrouwenspersoon kunnen benoemen, een klachtenregeling kunnen opstellen en een onafhankelijke klachtencommissie kunnen contracteren voor intimidatie kwesties op de werkvloer. Dan doet hij het voor de wet goed.

In de Arbowet van 1998 stond nog dat de pleger ongewenst seksueel handelde. Ongewenst is echter subjectief. Wat de een ongewenst vindt, vindt de ander niet zo boeiend. Nu gaat het erom dat objectief kan worden vastgesteld dat er sprake is van gedrag dat seksuele intimidatie genoemd kan worden. Daarom is in ieder geval het woord ongewenst vervallen. Maar zo simpel is het nog niet. Bij ontslag vanwege seksuele intimidatie op de werkvloer kunnen de persoonlijke omstandigheden van de werknemer toch een rol spelen. Als deze jarenlang voortreffelijk heeft gefunctioneerd en van het inkomen afhankelijk is, moeilijk een andere baan kan vinden, dan is een ontslag omdat hij tijdens een bedrijfsborrel - met iets te veel drank op - een schunnige opmerking maakte jegens een vrouwelijke collega en haar in de billen kneep, wel een hard gelag. Die zaak leidde ook tot vernietiging van het ontslag met alle gevolgen van dien, namelijk dat het slachtoffer weer moet werken met de pleger.

Vaak eindigt een zaak toch met een ontslag door de kantonrechter en is het nog de vraag of de pleger een transitievergoeding kan krijgen. Dat kan hij alleen niet krijgen als zijn gedrag ernstig verwijtbaar is. Maar als hij de bedoeling niet had gehad tot het plegen van zijn wandaad? Uit de rechtspraak volgt dat er dan toch vaak een transitievergoeding betaald moet worden. En dat is voor de werkgever een groot probleem: eerst een slachtoffer in huis, dan een conflict met een werknemer en die moet nog betaald worden ook voor het ontslag. En daar blijft het niet bij: als een werkgever het onderzoeksproces met hoor en wederhoor niet goed gedaan heeft, dan moet hij soms ook nog een billijke vergoeding betalen.

Bij seksuele intimidatie is afhankelijk van de ernst van het gedrag een duidelijke waarschuwing gepast, dan wel een goed onderzoek met hoor en wederhoor onmisbaar. Op basis van het onderzoeksverslag en een reactie van de pleger daarop, kan weloverwogen de beste strategie van ontslag gekozen worden. En vergeet de zorg voor het slachtoffer en haar omgeving niet.



**MARCUS DRAAISMA,**

advocaat bij Palthe Oberman  
Advocaten. Reageren?  
draaisma@paltheoberman.nl