



Stichting Klachtenregeling  
Ongewenste Omgangsvormen

## Omkering bewijslast bij beschuldiging van seksuele intimidatie!

*Stelt u zich het volgende eens voor. Morgen roept u één van uw medewerkers in uw kantoor om haar aan te spreken op haar functioneren. Zij is het met uw kritiek niet eens. Uw gesprek met haar verloopt nogal heftig en zij verlaat huilend uw kantoor. Een paar weken later beschuldigt de betreffende medewerkster u er van dat u haar tijdens het gesprek seksueel hebt geïntimideerd. Zij zou zich enkele dagen na het gesprek met u daarover ook bij haar huisarts hebben beklaagd. Omdat de arbeidsverhouding verstoord is, vraagt zij de kantonrechter de arbeidsovereenkomst met u te ontbinden, onder toekenning van een zeer forse ontslagvergoeding vanwege het feit dat u haar seksueel geïntimideerd zou hebben. De rechter belast u vervolgens met het bewijs dat van seksuele intimidatie geen sprake is. Omdat bij het gesprek met de medewerkster geen derde persoon aanwezig was, kunt u dit bewijs niet leveren. De kantonrechter besluit vervolgens de arbeidsovereenkomst te ontbinden en veroordeelt u daarbij tot betaling van een hoge ontslagvergoeding.*

Is het bovenstaande scenario fictie of werkelijkheid? Helaas zou het wel eens werkelijkheid kunnen blijken te zijn. Sinds een wetswijziging in 2006 wordt de bewijslast ter zake van intimidatie en seksuele intimidatie tussen werkgever en werknemer ten nadele van de werkgever omgekeerd, indien de werknemer feiten aanvoert en aannemelijk maakt waaruit het vermoeden voortvloeit dat sprake is van (seksuele) intimidatie. Als de rechter in bovenstaand voorbeeld van mening is dat voldoende aannemelijk is geworden dat de werknemster overstuur uw kantoor verlaten heeft en dat zij een paar dagen later tegen de huisarts heeft gezegd dat zij door u seksueel geïntimideerd is, zou de rechter daaruit wel eens het vermoeden van seksuele intimidatie kunnen afleiden en u de last op kunnen leggen te bewijzen dat geen seksuele intimidatie heeft plaatsgevonden.



## Nog een voorbeeld

*Stel dat één van uw medewerkers haar manager er van beschuldigt dat hij haar tijdens een gesprek op zijn kantoor seksueel heeft geïntimideerd. De manager ontkent dat in alle toonaarden en bij het gesprek zijn geen getuigen aanwezig geweest. Wat doet u? Als u de medewerkster in bescherming neemt, zal de manager u verwijten dat u zijn reputatie beschadigt en als u de manager in bescherming neemt, zal de medewerkster u verwijten dat u haar klacht niet serieus neemt. Grote kans dat u de arbeidsovereenkomst met tenminste één van beiden zult moeten beëindigen en dat deze persoon van u een hoge ontslagvergoeding verlangt op basis van één van bovenstaande verwijten.*

De bovenstaande voorbeelden maken duidelijk dat beschuldigingen van (seksuele) intimidatie u als werkgever in een heel lastig parket plaatsen. Als rechters geconfronteerd worden met dergelijke beschuldigingen is het meestal zo dat ook zij er niet de vinger achter kunnen krijgen wat werkelijk heeft plaatsgevonden. Toch is dat voor hen heel vaak geen reden om de vorderingen van de werknemer dan maar af te wijzen. Een werknemer die (seksueel) geïntimideerd wordt kan dat immers zelden bewijzen omdat de dader voor zijn gedragingen momenten uitzoekt waarop er geen getuigen zijn. In veel gevallen komt de rechter de werknemer tegemoet met een schadevergoeding of hoge ontslagvergoeding. Die wordt dan gebaseerd op verwijten aan de werkgever ten aanzien van het beleid dat de werkgever heeft gevolgd om (seksuele) intimidatie te voorkomen of ten aanzien van de procedure die de werkgever heeft gevolgd nadat de beschuldiging van (seksuele) intimidatie is geuit.

### De oplossing voor het probleem

Werkgevers doen er dan ook verstandig aan om een beleid te voeren dat dat (seksuele) intimidatie ontmoedigt en een procedure in te richten voor het onderzoeken en afhandelen van klachten over (seksuele) intimidatie. Hetzelfde geldt voor pesten, agressie, gebruik van geweld en discriminatie.

### Makkelijker gezegd dan gedaan!

Het is echter niet gemakkelijk een klachtenprocedure in te richten, met name omdat een zorgvuldige afhandeling van klachten vereist dat die afhandeling objectief en onafhankelijk gebeurt. U kunt de klacht dus niet zelf afhandelen.

### Aansluiting bij de "Stichting klachtenregeling ongewenste omgangsvormen"

Voor dat probleem heeft de "Stichting klachtenregeling ongewenste omgangsvormen" een oplossing. Door u aan te sluiten bij de Stichting kunt u gebruik maken van de volgende faciliteiten:

- De Stichting zorgt dat u de beschikking krijgt over een gedragscode, waarin wordt aangegeven welke omgangsvormen binnen uw onderneming of organisatie gewenst of ongewenst zijn. U kunt deze gedragscode aan uw medewerk(st)ers bekend maken als een eerste aanzet tot een beleid ter bestrijding van ongewenste omgangsvormen.

*N.B.: De gedragscode wordt opgesteld door en onder verantwoordelijkheid van Kantoor Mr. van Zijl B.V. te Tilburg.*

- Het bestrijden van ongewenste omgangsvormen vergt ook dat u het gebruik van e-mail en internet binnen uw onderneming of organisatie reglementeert. De Stichting zorgt daarom dat u de beschikking krijgt over een protocol voor het gebruik van internet en e-mail. Zo wordt niet alleen (seksuele) intimidatie door middel van e-mail en internetgebruik bestreden, maar krijgt u ook vat op ongewenst gebruik van e-mail en internet binnen uw onderneming



of organisatie, zoals het verzenden van e-mailberichten met een ongewenste inhoud, het voor andere dan zakelijke redenen bezoeken van internetsites door uw medewerk(st)ers tijdens werktijd en het bezoeken van internetsites met een ongewenst karakter vanuit uw p.c.'s.

*N.B.: Het protocol voor het gebruik van internet en e-mail wordt opgesteld door en onder verantwoordelijkheid van Kantoor Mr. van Zijl B.V. te Tilburg.*

- De Stichting zorgt dat u de beschikking krijgt over een onafhankelijke vertrouwenspersoon, waar klachten over ongewenste omgangsvormen gemeld kunnen worden. De vertrouwenspersoon helpt de klager bij het zoeken naar oplossingen en probeert te bemiddelen bij het bespreken van de klacht met de dader, met collega's, met de leidinggevende en met de werkgever. Indien de klacht niet op die wijze tot tevredenheid van de klager wordt opgelost, helpt de vertrouwenspersoon de klager bij het indienen van de klacht bij de klachtencommissie (zie onder).

Een 53-jarige groepsleerkracht op een basisschool wordt door een aantal leerlingen van groep 8 beschuldigd van ontuchtige handelingen en ongewenste intimiteiten jegens enkele meisjes uit groep 8. Nadat de Officier van Justitie geconcludeerd had dat geen sprake was van strafbare feiten, brengt de werkgever de zaak niet tot bedaren, maar blijft hij stellen dat de werknemer zich wel schuldig heeft gemaakt aan grensoverschrijdend gedrag zonder voor dit standpunt concrete aanknopingspunten aan te dragen. De kantonrechter kent aan de werknemer een zodanige vergoeding toe dat de werknemer door suppletie van inkomsten uit arbeid of uitkeringen tot aan zijn pensioengerechtigde leeftijd hetzelfde inkomen zal genieten.

*Kantonrechter Sittard 8 december 2004, JAR 2005/21*

- De Stichting zorgt dat u de beschikking krijgt over een klachtenregeling (reglement klachtenprocedure) die voorziet in het onderzoeken en afhandelen van de klacht door een onafhankelijke en deskundige klachtencommissie volgens een vooraf vastgestelde procedure. De klachtencommissie sluit de procedure af met een rapport en een advies aan de werkgever omtrent de te treffen maatregelen. Als werkgever kunt u zelf beslissen of en in hoeverre u deze maatregelen wilt treffen. Indien u het advies van de klachtencommissie opvolgt, kunt u er zich in een eventuele procedure bij de rechter op beroepen dat u gezorgd hebt voor een zorgvuldige klachtafhandeling door een onafhankelijke en deskundige klachtencommissie en dat u het advies van de klachtencommissie hebt opgevolgd. Aldus minimaliseert u de kans dat de rechter u veroordeelt tot betaling van een hoge schadevergoeding of ontslagver-

Een verzorger van vrouwelijke geriatrische en psychiatrische patiënten wordt door vier patiënten beschuldigd van ongewenste intimiteiten. De kantonrechter wijst een verzoek van de werkgever tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst af, onder meer omdat de klachten niet zijn onderzocht door een onafhankelijke organisatie.

*Kantonrechter Haarlem 17 mei 2006, Ijn: AX4357*

goeding vanwege procedurele fouten. Ook beperkt u de kans dat werknemers zich in geval van (seksuele) intimidatie door de werkgever met succes beroepen op omkering van de bewijslast, omdat de rechter, wanneer hij moet vaststellen of een vermoeden van (seksuele) intimidatie aannemelijk is geworden, in aanmerking zal nemen of de werknemer de vertrouwenspersoon geraadpleegd heeft, of de werknemer een klacht bij de klachtencommissie heeft ingediend en zo ja, wat de uitspraak van de klachtencommissie was.

*N.B.: Het reglement voor de klachtenprocedure wordt opgesteld door en onder verantwoordelijkheid van Kantoor Mr. van Zijl B.V. te Tilburg.*

Een werkgever verzoekt ontbinding van de arbeidsovereenkomst van een 27-jarige vrouwelijke manager, die anderhalf jaar in dienst is, nadat een teamlid aan de werkgever heeft medegedeeld niet langer in staat te zijn op de afdeling te werken vanwege de aanhoudende seksuele intimidatie door de werknemster. Na onderzoek komt de seksuele intimidatie niet vast te staan, maar wel het bestaan van een seksuele relatie met het teamlid welke door de werknemster verzwegen is. De kantonrechter ontbindt de arbeidsovereenkomst zonder toekenning van een ontslagvergoeding vanwege het onprofessionele gedrag van werknemster. Daarbij overweegt de kantonrechter dat de gevolgde procedure naar aanleiding van de klacht niet onzorgvuldig is geweest.

*Kantonrechter Hilversum 16 mei 2002, JAR 2002/177*

- De Stichting draagt zorg dat de gedragscode, het protocol voor het gebruik van internet en e-mail en het reglement voor de behandeling van klachten door Kantoor Mr. van Zijl B.V. aangepast worden aan de hand van ontwikkelingen in wetgeving en jurisprudentie en aan de hand van ervaringen die in de praktijk worden opgedaan. Met instemming van de Stichting kunnen naar wens van de werkgever door Kantoor Mr. van Zijl B.V. ook individuele aanpassingen in de gedragscode, het protocol voor het gebruik van internet en e-mail en het reglement voor de behandeling van klachten worden aangebracht. De kosten daarvan worden afzonderlijk in rekening gebracht door Kantoor Mr. van Zijl B.V.

- Als deelnemer aan de klachtenregeling van de Stichting bent u tevens deelnemer aan het arbeidsrecht abonnement© van Kantoor Mr. van Zijl B.V. te Tilburg, zodat de advocaten van Kantoor Mr. van Zijl u kunnen ondersteunen in geval van klachten over ongewenste omgangsvormen. Als deelnemer aan het arbeidsrecht abonnement© hebt u, ook buiten het geval van ongewenste omgangsvormen, recht op:
  - periodiek actuele informatie: vijftien maal per jaar (elke drie weken met uitzondering van de vakantiemaanden juli en augustus) ontvangt u de nieuwsbrief "Arbeidsrecht Actueel" met beknopte actuele informatie op het gebied van het arbeidsrecht, de heffing van premies werknemersverzekeringen en de loonheffing;
  - attenderingsservice: indien wijzigingen optreden op het gebied van het arbeidsrecht, de heffing van premies werknemersverzekeringen en de loonheffing, als gevolg waarvan werkgevers mogelijk actie zouden moeten nemen, ontvangt u tijdig (uitsluitend per e-mail) praktische tips en waarschuwingen;
  - kort telefonisch advies: tien maal per jaar hebt u bij vragen op het gebied van het arbeidsrecht, de heffing van premies werknemersverzekeringen en de loonheffing recht op kort telefonisch advies, conform de "spelregels" die vermeld zijn op de website van Kantoor Mr. van Zijl B.V. ([www.kantoorrvanzijl.nl](http://www.kantoorrvanzijl.nl));
  - recht op toegang tot de website van Kantoor Mr. van Zijl B.V.: u hebt met behulp van een wachtwoord recht op toegang tot het besloten deel van de internetsite van Kantoor Mr. van Zijl B.V. ([www.kantoorrvanzijl.nl](http://www.kantoorrvanzijl.nl)) waar u steeds de meest recente versie van de handleidingen "Arbeidsrecht in de dagelijkse praktijk" (inclusief de bijbehorende model arbeidsovereenkomsten en model bepalingen) kunt inzien en downloaden.

Alle werkzaamheden van Kantoor Mr. van Zijl B.V. worden uitgevoerd conform de algemene dienstverleningsvoorwaarden, die zijn gedeponeerd bij de Kamer van Koophandel en Fabrieken te Tilburg onder nummer 983. Een exemplaar van deze voorwaarden wordt u op verzoek toegezonden. U vindt ze ook op de website van Kantoor Mr. van Zijl B.V.: [www.kantoorrvanzijl.nl](http://www.kantoorrvanzijl.nl).

Een werkgever verzoekt de ontbinding van de arbeidsovereenkomst van een 61-jarige bedrijfsleider die vanaf 1981 in dienst is. Hij zou zich schuldig gemaakt hebben aan seksuele intimiteiten ten opzicht van zijn vrouwelijke collega. De kantonrechter acht een deel van de klachten aannemelijk. Omdat de werkgever geen duidelijk beleid had tegen seksuele intimidatie komt aan de werknemer toch een ontslagvergoeding toe ter grootte van het te derven salaris tot aan het bereiken van de 65-jarige leeftijd (€ 20.000).

*Kantonrechter Terneuzen 7 januari 2004, JAR 2004/38*

## De vergoeding

Voor de faciliteiten van de Stichting betaalt u een jaarlijkse vergoeding, die afhankelijk is van het aantal medewerk(st)ers dat in dienst is van uw onderneming of organisatie. Daarnaast betaalt u in het eerste jaar een eenmalige vergoeding als tegemoetkoming in de kosten van het opstellen van een gedragscode, een protocol voor het gebruik van internet en e-mail en een reglement voor de behandeling van klachten.

De door u verschuldigde vergoeding bedraagt:

aantal medewerk(st)ers:	eenmalige vergoeding (exclusief omzetbelasting):	vergoeding per jaar (exclusief omzetbelasting):
1 - 10	€ 50,00	€ 150,00
11 - 25	€ 75,00	€ 250,00
26 - 50	€ 100,00	€ 400,00
51 - 100	€ 150,00	€ 600,00
101 - 250	€ 200,00	€ 1.000,00
> 250	op aanvraag	op aanvraag

*Let op: de kosten van de inschakeling van de klachtencommissie zijn niet begrepen in de bovenstaande vergoeding. Deze kosten worden u per ingediende klacht afzonderlijk in rekening gebracht. U ontvangt dan vooraf van de organisatie waaraan de Stichting de klachtafhandeling heeft uitbesteed een offerte op basis van een calculatie van de geschatte kosten van de afhandeling van de klacht. U kunt op basis daarvan beslissen of u de klachtencommissie al dan niet opdracht geeft tot afhandeling van de klacht. De geoffreerde kosten zullen door u bij wijze van voorschot vooraf moeten worden voldaan aan de organisatie waaraan de Stichting de klachtafhandeling heeft uitbesteed. Afrekening geschiedt op basis van de daadwerkelijk bestede tijd op basis van de voorwaarden en tarieven die in de offerte zijn aangegeven.*

*De kosten van inschakeling van de vertrouwenspersoon zijn wel in de bovenstaande vergoeding begrepen, echter tot een maximum aantal keer per kalenderjaar. De inschakeling van de vertrouwenspersoon strekt er mede toe de indiening van klachten zo veel mogelijk te beperken, door op andere wijze een oplossing te vinden voor het probleem waarover geklaagd wordt. In de klachtenregeling zal daarom worden bepaald dat indiening van een klacht pas mogelijk is, na voorafgaande inschakeling van de vertrouwenspersoon.*

## Aansluiten bij de Stichting?

Wilt u zich aansluiten bij de "Stichting klachtenregeling ongewenste omgangsvormen?" Dat kunt u doen door het contractformulier bij deze brochure in te vullen en te retourneren. U ontvangt dan van de Stichting per e-mail een gedragscode, een protocol voor het gebruik van e-mail en internet, een reglement voor de klachtenprocedure en een brief waarmee u uw medewerk(st)ers op de hoogte kunt stellen van de door u aldus getroffen maatregelen ter voorkoming van ongewenste omgangsvormen.

Een manager van een supermarkt wordt beschuldigd van seksuele intimidatie. De kantonrechter acht veelvuldige seksueel getinte opmerkingen en onnodige lichamelijke aanrakingen bij het voorbijgaan in krappe ruimtes aannemelijk. De werkgever heeft een vertrouwenspersoon die voorafgaand aan het optreden van de werkgever is ingelicht en voert een beleid tegen ongewenst gedrag op basis van een protocol "ongewenste intimiteiten". De arbeidsovereenkomst wordt ontbonden waarbij een vergoeding wordt toegekend volgens de kantonrechtersformule met een correctiefactor 0,1, uitsluitend vanwege het langdurige dienstverband (25 jaar).

*Kantonrechter Zwolle 9 december 2004, Ijn: AR 7828*

### Het initiatief

De "Stichting klachtenregeling ongewenste gedragsvormen" is een initiatief van Kantoor Mr. van Zijl B.V. te Tilburg. De vertrouwenspersoon en de klachtencommissie fungeren echter onafhankelijk van Kantoor Mr. van Zijl B.V. en de Stichting.

### Vertrouwenspersoon

De rol van de vertrouwenspersoon wordt ingevuld door artsen verbonden aan Veduma (medisch adviseurs) te Zaltbommel.

### Klachtencommissie

Het secretariaat van de klachtencommissie wordt gevoerd door Bezemer & Kuiper Advies & Training B.V. De klachtencommissie wordt gevormd door juristen en gedragskundigen die gespecialiseerd zijn in het behandelen van klachten over ongewenste omgangsvormen. De leden van de klachtencommissie worden per geval door Bezemer & Kuiper benoemd, op zodanige wijze dat van de klachtencommissie geen leden deel zullen

Een 51-jarige bedrijfsarts in dienst van een arbodienst wordt geschorst naar aanleiding van klachten van twee vrouwelijke patiënten. De werknemer ontkent en stelt dat de werkgever zich niet heeft gehouden aan het protocol inzake de behandeling van klachten over ongewenste intimiteiten. De kantonrechter oordeelt dat de werknemer zich niet heeft kunnen verweren tegen de anonieme klachten en is van mening dat de werkgever te gemakkelijk waarde hecht aan vage klachten van patiënten. Er is geen zorgvuldig onderzoek geweest naar het waarheidsgehalte van de klachten. Door zich niet te houden aan het protocol en mede te delen dat de werknemer niet zal terugkeren heeft de werkgever er zelf voor gekozen de arbeidsovereenkomst te beëindigen. De kantonrechter ontbindt de arbeidsovereenkomst en kent een ontslagvergoeding toe op basis van de kantonrechtersformule met correctiefactor 4 (€ 100.000).

*Kantonrechter Apeldoorn 24 november 2004, RAR 2005, 22*

uitmaken die als advocaat en/of arts een relatie onderhouden of hebben onderhouden met één van degenen die bij de klacht zijn betrokken.

### Meer informatie?

Voor meer informatie kunt u bellen met of schrijven naar:

#### Stichting klachtenregeling ongewenste gedragsvormen:

p/a Kantoor Mr. van Zijl  
Postbus 1095, 5004 BB Tilburg  
T: (013) 463 55 99  
F: (013) 463 22 66  
E: [info@klachtenregelingomgangsvormen.nl](mailto:info@klachtenregelingomgangsvormen.nl)  
I: [www.klachtenregelingomgangsvormen.nl](http://www.klachtenregelingomgangsvormen.nl)  
KvK: 18086014

#### Vertrouwenspersoon:

p/a Veduma  
Postbus 152, 5300 AD Zaltbommel  
T: (0418) 64 29 51  
F: (0418) 64 24 60  
E: [vertrouwenspersoon@veduma.nl](mailto:vertrouwenspersoon@veduma.nl)  
I: [www.veduma.nl](http://www.veduma.nl)

#### Klachtencommissie:

p/a Bezemer & Kuiper  
Postbus 19007, 3001 BA Rotterdam  
T: (010) 240 09 07  
F: (010) 280 93 68  
E: [klachtencommissie@bezemer-kuiper.nl](mailto:klachtencommissie@bezemer-kuiper.nl)  
I: [www.bezemer-kuiper.nl](http://www.bezemer-kuiper.nl)



## Wettelijk kader

### **Artikelen 3, 4, en 5 en 33 Arbeidsomstandighedenwet:**

De werkgever is verplicht tot het voeren van arbeidsomstandighedenbeleid waaronder het tegengaan van seksuele intimidatie, agressie en geweld. De daaraan verbonden risico's voor de werknemer moeten schriftelijk worden vastgelegd in een risico-inventarisatie en -evaluatie. In een plan van aanpak moet worden aangegeven welke risico's zullen worden genomen in verband met deze risico's. De eerste overtreding is een beboetbaar feit, de tweede overtreding binnen 48 maanden is een strafbaar feit.

### **Artikel 7:658 lid 1 Burgerlijk Wetboek:**

De werkgever heeft een zorgplicht voor de veiligheid van de werkomgeving, waaronder mede de verplichtingen vallen die de werkgever op grond van de Arbeidsomstandighedenwet heeft. De werkgever moet maatregelen treffen en aanwijzingen verstrekken die redelijkerwijs nodig zijn om te voorkomen dat de werknemer in de uitoefening van zijn werkzaamheden schade lijdt. De werkgever is aansprakelijk voor schade die de werknemer in uitoefening van zijn werkzaamheden lijdt, tenzij de werkgever aantoont dat hij zijn zorgverplichting op grond van is nagekomen of dat de schade in belangrijke mate het gevolg is van opzet of bewuste roekeloosheid van de werknemer.

### **Artikel 7:611 Burgerlijk Wetboek:**

De werkgever is aansprakelijk voor schade wegens handelen in strijd met goed werkgeverschap.

### **Artikelen 1a en 1b Wet gelijke behandeling van mannen en vrouwen en artikel 7:646 leden 1, 6 en 12 Burgerlijk Wetboek:**

Direct en indirect onderscheid tussen mannen en vrouwen bij het aangaan van een arbeidsovereenkomst, bij arbeidsvoorwaarden, bij bevordering en bij opzegging van een arbeidsovereenkomst is verboden. Het verbod van direct onderscheid tussen mannen en vrouwen houdt mede een verbod in op intimidatie en verbod op (seksuele) intimidatie. In de verhouding tussen de werkgever en de werknemer wordt de bewijslast omgekeerd indien de werknemer die meent dat in zijn nadeel een verboden onderscheid wordt gemaakt in rechte feiten aanvoert die dat onderscheid kunnen doen vermoeden. De werkgever dient dan te bewijzen dat niet in strijd met dit verbod is gehandeld.



**Stichting Klachtenregeling  
Ongewenste Omgangsvormen**

Postbus 1095, 5004 BB Tilburg

Korvelseweg 142, 5025 JL Tilburg

T: (013) 463 55 99

F: (013) 463 22 66

I: [www.klachtenregelingomgangsvormen.nl](http://www.klachtenregelingomgangsvormen.nl)

E: [info@klachtenregelingomgangsvormen.nl](mailto:info@klachtenregelingomgangsvormen.nl)