

## LEGAL UPDATE

### **Grensoverschrijdend gedrag tijdens personeelsfeest onvoldoende voor ontslag op staande voet**

Datum: 4 maart 2022

Op 10 februari 2022 heeft de Rechtbank Oost-Brabant [uitspraak](#) gedaan over een zeer actueel onderwerp: (seksueel) grensoverschrijdend gedrag. Dat dit niet altijd een ontslag op staande voet rechtvaardigt, volgt uit deze uitspraak.

#### **Aanleiding**

Tijdens een personeelsfeest sprak de werknemer in kwestie met een vrouwelijke collega en nog een aantal anderen over de scriptie die de vrouwelijke collega schreef over 'fistfucking'. Dit riep de nodige vragen op bij diverse collega's en de vrouwelijke collega benadrukte dat het ging om een wetenschappelijk onderzoek in het kader van haar studie filosofie. Later op de avond werd het nummer *The time of my life* gedraaid. De werknemer en de vrouwelijke collega besloten de scene uit de film *Dirty Dancing* na te spelen, waarbij zij door hem werd gelift. Vervolgens spraken de werknemer en de vrouwelijke collega over het optillen; dit was blijkbaar niet makkelijk gegaan. Het gesprek escaleerde en uiteindelijk heeft de werknemer een opmerking gemaakt over verkrachten (wat precies, is onduidelijk). De vrouwelijke collega reageerde daar heftig op en is weggelopen. Aan het einde van de avond liep de werknemer weer naar haar toe. Hij kneep in haar billen en zei iets in de trant van "*dat was maar een grapje daar straks*". De vrouwelijke collega deed, ondanks dat de werknemer zijn excuses had aangeboden, melding van de incidenten en de gemeente besloot de werknemer op staande voet te ontslaan.

#### **Ontslag op staande voet**

De kantonrechter overweegt dat de problematiek omtrent seksueel overschrijdend gedrag bijzonder actueel is en dat iedere situatie op zichzelf moet worden beoordeeld aan de hand van alle specifieke omstandigheden van het geval.

In het onderhavige geval vond de kantonrechter het van belang dat er sprake was van een werkrelatie, maar dat het incident plaatsvond tijdens een feest en niet op kantoor. De betreffende collega's zaten samen in een Whatsapp groep en gingen buiten het werk ook vriendschappelijk met elkaar om. De wijze waarop zij de bewuste avond samen hadden gedanst was tekenend voor de manier waarop zij gebruikelijk met elkaar omgingen.

Wat de werknemer ook heeft gezegd over verkrachten, de kantonrechter vond dat dit ongepast was omdat dit geen onderwerp is om grappen over te maken. Door zijn vrouwelijke collega later op de avond in de billen te knijpen is de werknemer te ver gegaan, zeker nu hij wist dat zij hem de opmerking over verkrachten zeer kwalijk nam, aldus de kantonrechter. Desalniettemin kunnen deze gedragingen volgens de kantonrechter niet los worden gezien van de context van de gesprekken die hadden plaatsgevonden en de rest van de avond. Bovendien was niet gebleken van enige seksuele lading, gelet op de sfeer van de avond en de losse omgangsvormen.

Alles afwegende concludeert de kantonrechter dat sprake is van verwijtbaar handelen van de werknemer, maar dat de gemeente naar een te zwaar middel heeft gegrepen door de werknemer op staande voet te ontslaan.

## **Voorwaardelijk ontbindingsverzoek**

Voor dit scenario had de gemeente een voorwaardelijk ontbindingsverzoek ingediend. Bij de beoordeling van dat verzoek acht de kantonrechter het van doorslaggevend belang of collega's van de werknemer nog (op verantwoorde wijze) met hem kunnen samenwerken. De gemeente stelt dat zij geen veilige werkomgeving kan creëren zolang werknemer in dienst is, maar de werknemer zelf heeft geluidsopnamen overgelegd waaruit blijkt dat dit wel mogelijk is. De gemeente wordt door de kantonrechter in de gelegenheid gesteld om de stelling te bewijzen dat van haar niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren, specifiek vanwege de onveilige werksituatie voor collega's. Of het gedrag van de werknemer in deze casus daadwerkelijk tot ontslag zal leiden, moet dus nog blijken.

Heeft u vragen over (seksueel) grensoverschrijdend gedrag? Bekijk dan onze [themapagina](#) of neem contact op met één van onze specialisten.

Dit is een Legal Update van Lisa Schouten.

Voor meer informatie:

Lisa Schouten  
+31 30 25 95 552  
[lisaschouten@vbk.nl](mailto:lisaschouten@vbk.nl)