

**Berntsen Mulder**  
Advocaten

**14 november 2024**

**FPX24**




---

---

---

---

---

---

---

---

**Grensoverschrijdend gedrag op de werkvloer**





---

---

---

---

---

---

---

---

**Veel aandacht in de media**

Subtitel

- [NOS Nieuws](#)  
Donderdag 1 februari, 10:45  
(aangepast donderdag 1 februari, 16:12)  
Grensoverschrijdend gedrag speelt breed bij NPO: 'Geschrokken van wangedrag'
- [Elegance](#)  
Eva Jinek openhartig over grensoverschrijdend gedrag in de media  
*'Er zit een smet op de wereld waarin ik werk'*





---

---

---

---

---

---

---

---

**Inhoud**



- Wanneer is er sprake van grensoverschrijdend gedrag?
- Juridisch kader
- Verplichtingen van een werkgever
- Aansprakelijkheid werkgever
- Belang van de werkgever
- Ontslag wegens grensoverschrijdend gedrag
- Protocollen




---

---

---

---

---

---

---

---

**Wanneer?**



- Overschrijden van persoonlijke grenzen van een ander.
- Verschillende vormen (o.a.):
  - ✓ fysiek (zonder toestemming);
  - ✓ seksuele intimidatie;
  - ✓ verbaal geweld;
  - ✓ stalking;
  - ✓ discriminatie;
  - ✓ pesten;
  - ✓ bedreiging en geweld.




---

---

---

---

---

---

---

---

**Juridisch kader I**



- Recht op een sociaal veilige werkomgeving;
- Arbeidsomstandighedenwet: veilige en gezonde werkomgeving.
- Algemene Wet Gelijke Behandeling: verbod seksuele intimidatie.
- Burgerlijk Wetboek:
  - ✓ werkgever is aansprakelijk voor de (psychische) schade van de werknemer (opgelopen tijdens werktijd);
  - ✓ goed werkgeverschap.




---

---

---

---

---

---

---

---

## Juridisch kader II



Artikel 7:646 lid 8 BW seksuele intimidatie

“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”.

---

---

---

---

---

---

---

---

## Verplichtingen werkgever (I)



- Beleid ter voorkoming en beperking van psychosociale arbeidsbelasting;
- Risico-inventarisatie & evaluatie (RI&E);
- Zelfinspectietool Werkdruk en Ongewenst gedrag: <https://www.zelfinspectie.nl/zelfinspecties/werkdruk-en-ongewenst-gedrag>
- Het voeren van beleid, regelmatig evalueren en toetsen.




---

---

---

---

---

---

---

---

## Verplichtingen werkgever (II)



- Protocol: procedures m.b.t. melden, onderzoek en afhandeling klachten en hoe hiermee om te gaan, bewustzijn creëren;
- Vertrouwenspersoon inschakelen;
- Actie ondernemen op risico's;
- Nazorg bieden.




---

---

---

---

---

---

---

---

## Rechtspraak (I)

Hof Amsterdam, 16 maart 2021



- ✓ ernstige psychische klachten na seksuele intimidatie;
- ✓ vaker klachten over betreffende collega;
- ✓ geen onderzoek/geen maatregelen.

---

---

---

---

---

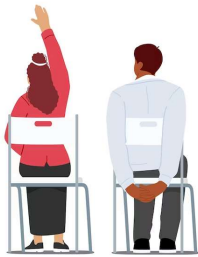
---

---

---

## Stelling 1

Is de werkgever aansprakelijk?



---

---

---

---

---

---

---

---

## Wanneer aansprakelijk

- Geen beleid of procedures;
- Niet ingrijpen;
- Grensoverschrijdend gedrag mogelijk gemaakt of aangemoedigd.



---

---

---

---

---

---

---

---

### Evident grensoverschrijdend gedrag



- Rechtbank Midden-Nederland 5 februari 2020

*"zelfs als (werknemer) zijn woorden niet als een ernstige belediging of bedreiging heeft opgevat of bedoeld, hoefde de werkgever dit gedrag in redelijkheid niet toe te laten".*

- Hof Den Haag, 4 april 2023

- vechtpartij;
- Daarna over en weer gescholden met bedreigingen
- Geen zelfreflectie (achteraf)

---

---

---

---

---

---

---

---

### Minder evident grensoverschrijdend gedrag



- Bij de beoordeling van het gedrag (meer) aandacht voor de context:
- Aan- of afwezigheid van machtsverhoudingen en functies betrokkenen
- Relevant of gedrag incidenteel dan wel structureel van karakter is
- Ook is relevant of betrokkene op het gedrag is aangesproken **en dus de kans heeft gekregen zijn gedrag aan te passen**

---

---

---

---

---

---

---

---

### Praktijkvoorbeeld (I)



- Harry is een mannelijke werknemer van 57 jaar;
- Leidinggevende functie;
- Coaching van collega's;
- Trainee, klager;
- Vreemde eerste ontmoeting: dichtbij staan, indringend aankijken, direct persoonlijke vragen naar ontwikkeldoel;
- Stevig beetgepakt bij beide armen;
- Zaak uitgesproken, excuses aangeboden en aanvaard;
- Klacht op advies leidinggevende.




---

---

---

---

---

---

---

---

### Praktijkvoorbeeld (II)



- Onderzoek klacht adviescommissie;
- Niet gehandeld conform code: 'respectvolle omgang met elkaar';
- Gelijksortig gedrag door meerdere bronnen herkend;
- Onvoldoende zelfinzicht (eerder op aangesproken);
- Advies: passende maatregelen;
- Extern onderzoeksbureau:
  - ✓ gedrag valt niet onder hoofdvormen van ongewenst gedrag;
  - ✓ aantasting persoonlijke integriteit;
  - ✓ bevorder aanspreekcultuur;
  - ✓ follow-up na eerdere waarschuwing heeft ontbroken.

---

---

---

---

---

---

---

---

### Rechtspraak (II)



Rechtbank Rotterdam, 12 mei 2023

- ✓ incident 1: aaien over de hand;
- ✓ incident 2: opmerking 'jij bent interessant, ga je mee stappen?';
- ✓ incident 3: beweging richting heup/middel van een collega;
- ✓ ontslag op staande voet.

---

---

---

---

---

---

---

---

### Stelling 2



Is het ontslag terecht?




---

---

---

---

---

---

---

---

## Protocol (I)



- Vastleggen welk gedrag niet is gewenst op de werkvloer;
- Waarom? Moeilijk te definiëren begrip;
- Rechtbank Noord-Holland, 20 april 2022
  - ✓ beroepscode: professionele grenzen in acht nemen;
  - ✓ bespreken privéproblemen met patiënten;
  - ✓ intiem met een patiënt;
  - ✓ buiten werksfeer privé afspreken;
  - ✓ melding patiënt ongewenst privé contact.

---

---

---

---

---

---

---

---

## Stelling 3



Blijft het ontslag in stand?




---

---

---

---

---

---

---

---

## Protocol (II)



Hoge Raad, 17 juli 2020 en 24 juni 2022

- ✓ toneelacademie;
- ✓ senior docent bewegingsleer;
- ✓ een 'biltik';
- ✓ massage volledige lichaam student;
- ✓ geen duidelijke signalen over wat wel en niet acceptabel is.

---

---

---

---

---

---

---

---

### Stelling 4



Heeft de docent recht op een transitievergoeding?



---

---

---

---

---

---

---

---

### Handelen of nalaten werkgever



Gerechtshof Den Haag, 5 december 2023

- ✓ leidinggevende aan 100 werknemers;
- ✓ 2019: waarschuwing: respectvol gedrag!;
- ✓ 2021: melding seksueel grensoverschrijdend gedrag;
- ✓ onderzoek werkgever: jegens meerdere werknemers vergelijkbaar gedrag vertoond;
- ✓ kantonrechter wijst transitievergoeding af;
- ✓ adequate en/of tijdige actie ondernomen?

---

---

---

---

---

---

---

---

### Stelling 5



Is seksueel grensoverschrijdend gedrag per definitie ernstig verwijtbaar?



---

---

---

---

---

---

---

---



## Belang werkgever



- Huidige arbeidsmarkt is krap;
- Het behoud van deskundig (leidinggevend) personeel op sleutelposities;
- Het voorkomen van gedemotiveerde, zieke overige werknemers;
- Het voorkomen van een (angst)cultuur, waarin werknemers zich niet durven uit te spreken.



Korte metten met ongepast gedrag

---

---

---

---



---

---

---

---

## Tips!!!

- Beschrijf gewenst, alsook ongewenst gedrag in een protocol;
- Zorg voor een zo breed mogelijk draagvlak binnen de organisatie;
- Reageer adequaat en/of tijdig op signalen binnen de organisatie en individuele meldingen van werknemers;
- Bevorder een aanspreekcultuur;
- Neem de onderlinge omgangsvormen mee in jaarlijkse evaluatiegesprekken met werknemers.

---

---

---

---

---

---

---

---




**mr. J.P.W. (Jos) van Bohemen**  
 Advocaat-partner  
 Arbeidsrecht en curator  
 0172 – 42 71 94  
 j.vanbohem@berntsenmulder.nl

---

---

---

---

---

---

---

---



---

---

---

---

---

---

---

---