



Grensoverschrijdend (seksueel) gedrag op de werkvloer

Sectie arbeidsrecht

- Marlies Hol
- Rik Wevers
- Daan Schalken
- Esther Hermans



Aandachtspunten

1. Wat is ongewenst gedrag?
2. Wat zijn de verplichtingen van werkgever?
3. Wat te doen bij een melding?
4. Welke actie kan je ondernemen?

Wat is ongewenst gedrag?

- Pesten
- Discriminatie
- (Seksuele) intimidatie
- Ongewenst gedrag (rest)

<https://www.arboportaal.nl/documenten/publicatie/2016/06/07/wegwijzer-ongewenst-gedrag>

Verplichting werkgever

• Wetgeving

- Verdrag betreffende de uitbanning van geweld en intimidatie in de wereld van werk. Artikel 4 lid 2 bepaalt het volgende:
 - Elk lid legt, in overeenstemming met de nationale wetgeving en omstandigheden en in overleg met de representatieve werkgevers- en werknemersorganisaties, een inclusieve, geïntegreerde en genderbewuste aanpak vast voor de preventie en uitbanning van geweld en intimidatie in de wereld van werk
- Artikel 7: 658 BW
 - De werkgever is verplicht [...] voor het verrichten van de arbeid zodanige maatregelen te treffen en aanwijzingen te verstrekken als redelijkerwijs nodig is om te voorkomen dat de werknemer in de uitoefening van zijn werkzaamheden schade lijdt.
 - De werkgever is jegens de werknemer aansprakelijk voor de schade die de werknemer in de uitoefening van zijn werkzaamheden lijdt, tenzij hij aantoont dat hij de in lid 1 genoemde verplichtingen is nagekomen
- Meer dan 50 werknemers? → procedure melden misstanden

• PSA beleid (psychosociale arbeidsbelasting)

- Kan uit handen worden gegeven
- Optioneel: klachtencommissie

• Gedragsprotocol/interne bespreking

• Vertrouwenspersoon (training)

Wat te doen bij een melding?

- luister, bespreken met partijen, externe partij inschakelen
- Tussenlaag!
- Intern of extern onderzoek?
 - Politie
 - The Voice en Van Doorne
 - ECLI:NL:TADRSGR:2022:7: opdracht tot feitenonderzoek door een advocaat
- Schorsing en ontslag
 - Schorsing gedurende het onderzoek
 - Ontslag op staande voet of ontbinding wegens (ernstig) verwijtbaar handelen.
 - Let op duur van het onderzoek en onverwijld handelen

Mogelijkheid ontslag, grijs gebied

- Horen **alle** partijen
- Zelf goede voorbeeld geven/beleid handhaven
- Ongedwongen werksfeer
 - *met het beetpakken dan wel bewust aanraken van de borsten, het leggen van een hand op de billen en/of het van achteren om het middel beetpakken van een gebukt staande vrouwelijke collega, de werknemer ver de grenzen heeft overschreden, die er ook voor een wat lossere omgang tussen collega's gelden, zelfs als een (vrouwelijke) collega daarmee (ogenschijnlijk) geen problemen zou hebben, [...] Dat neemt niet weg dat [verzoeker] overtuigend naar voren heeft gebracht dat binnen [verweester] losse omgangsvormen golden. De door [verzoeker] in het geding gebrachte voorbeelden betreffen met name grappig bedoelde WhatsApp-conversaties en foto's en filmpjes van seksuele aard, maar ook een die zonder meer als racistisch moet worden bestempeld. Een werkgever die zulke uitingen toestaat binnen haar werkverband, kan als het mis gaat niet ineens hoog van de morele toren blazen. Opmerkelijk is dat enkele van deze "grapjes" zijn ingebracht door de vertrouwenspersoon, die in deze zaak bij het aanzwengelen van de klacht jegens [verzoeker] een belangrijke rol speelt, ECLI:NL:GHDHA:2018:223;*

Afsluiting

- Uw pop-up advocaat voor het arbeidsrecht of ander rechtsgebieden. Meer informatie vindt u [hier](#)
- Een arbeidsrechtelijke vraag of kwestie?

hol@bg.legal of arbeidsrecht@bg.legal

088 141 0862

[LinkedIn](#)

