

Wanneer is een klap op de bil reden voor ontslag op staande voet? Cultuur telt!

SBT-blog 13-06-2025

Op deze vrijdag: een uitspraak uit de oude doos¹, maar nog altijd opvallend actueel: mag je een werknemer op staande voet ontslaan vanwege grensoverschrijdend gedrag, als de werkvloer jarenlang bekendstond om een amicale, fysieke cultuur? Het hof zei: nee, niet zonder meer.

Wat was er aan de hand?

Een kok werkte al jaren in een franchisevestiging van een bekende horecaketten. Volgens de nieuwe eigenaar (franchisenemer) had deze werknemer zich schuldig gemaakt aan seksuele intimidatie: opmerkingen over “een lekkere kont” en een trio, en een klap op de billen. Meerdere medewerkers dienden hierover een verklaring in. De werknemer werd meteen op non-actief gesteld en vervolgens op staande voet ontslagen.

Maar de werknemer vocht het ontslag aan. Volgens hem was de sfeer al jaren losjes. Iedereen knuffelde elkaar bij binnenkomst, maakte grapjes en de omgang was informeel. Het hof moest beoordelen: was dit gedrag inderdaad zo ernstig dat ontslag op staande voet gerechtvaardigd was?

De context doet ertoe

Het hof keek breder dan alleen naar de verklaringen. Wat bleek?

- Op de werkvloer heerste al jaren een los-vriendelijke sfeer, waarbij fysiek contact (knuffels, armen om schouders) en persoonlijke gesprekken gewoon waren.
- Oud-collega's en leidinggevendenden bevestigden dat medewerkers zélf vaak het initiatief namen voor knuffels of aanrakingen.
- Er waren geen eerdere waarschuwingen aan de werknemer gegeven.
- De betrokken medewerkers hadden hem niet eerder aangesproken op zijn gedrag.
- En belangrijk: sommige getuigen verklaarden dat ze zich onder druk gezet voelden om belastende verklaringen af te leggen.

Het hof vond dan ook dat de werkgever – vóór het ontslag – het gesprek had moeten aangaan over de omgangsvormen. Zeker nu de werknemer een oudere collega was, die al jaren leiding gaf en binnen het team als vertrouwenspersoon werd gezien.

Een waarschuwing was passender

Het hof kwam tot de conclusie dat een ontslag op staande voet disproportioneel was. De werkgever had kunnen volstaan met een duidelijke waarschuwing. De klap op de kont of een seksueel getinte opmerking mág dan ongepast zijn, in deze werkomgeving was dat gedrag niet zó uitzonderlijk dat ontslag zonder meer gerechtvaardigd was.

Het ontslag op staande voet werd dus vernietigd. De werkgever moest alsnog loon betalen tot de latere pensioendatum én de proceskosten vergoeden.

¹ Hof Den Haag, 18 april 2017, ECLI:NL:GHDHA:2017:957.

Wat kunnen werkgevers hiervan leren?

- ➔ **Cultuur op de werkvloer telt.** Grensoverschrijdend gedrag is nooit goed te praten, maar bij het juridisch toetsen van ontslag wegen context, cultuur en (gebrek aan) waarschuwingen zwaar mee.
- ➔ **Maak gedrag bespreekbaar.** Zie je dat de omgangsvormen op de werkvloer te los dreigen te worden? Wacht niet tot het escaleert, maar stel duidelijke grenzen – en communiceer deze ook actief.
- ➔ **Documenteer en waarschuw.** Een werknemer mag niet zomaar ontslagen worden op basis van vage meldingen of eenmalige klachten. Een waarschuwing of gesprek vooraf maakt een wereld van verschil in de rechtszaal.

Bewust en Aanspreekbaar: feedbackcultuur begint bij de basis

Wil jij een organisatiecultuur waarin medewerkers elkaar op respectvolle, duidelijke én constructieve manier aanspreken? En minstens zo belangrijk: waarin mensen ook leren **hoe je feedback ontvangt** zonder direct in de verdediging te schieten?

Wij hebben hiervoor de training "**Bewust en Aanspreekbaar**" ontwikkeld – een praktische, interactieve sessie waarin we samen bouwen aan een veilige, aanspreekbare werkomgeving.

Nieuwsgierig? Neem gerust contact met me op. Ik vertel je graag meer!

Sanne Baalhuis – Timmermans

Advocaat arbeidsrecht (SBT-legal) & LVV-registervertrouwenspersoon (SBT-compliance)

 Sanne.baalhuis@sbt-legal.nl

 Sanne.baalhuis@sbt-compliance.nl

 030 401 04 78 (*tijdens kantooruren*)

 06 51 21 95 11 (*ook buiten kantooruren bereikbaar*)