

## RECHTSPRAAK

***Ontslag op staande voet op grond van vermeend seksueel overschrijdend gedrag t.o.v. een collega niet rechtsgeldig. GGD Brabant-Zuidoost kan verwijten onvoldoende bewijzen. Afwijzing (voorwaardelijk) ontbindingsverzoek.****Feiten*

Werknemer is per 15 september 1999 in dienst getreden bij GGD Brabant-Zuidoost (hierna: GGD) in de functie van ambulanceverpleegkundige. Zijn functioneren is structureel goed beoordeeld. In september 2025 vond een uitje plaats van de personeelsvereniging, inclusief een overnachting. Na het uitje verspreidt een collega (hierna: D) onder het personeel het verwijt dat werknemer zich seksueel overschrijdend ten opzichte van haar heeft gedragen. Als werknemer dit hoort, confronteert hij D op 8 oktober 2025 met dit verwijt, waarop een discussie ontstond. Vervolgens heeft D bij GGD melding gemaakt van het voorval tijdens het uitje, waarop GGD een onderzoek is gestart. Dit resulteert op 21 oktober 2025 in het ontslag op staande voet van werknemer. GGD onderbouwt dit ontslag door te stellen dat werknemer ontoelaatbare seksuele toespelingen naar D heeft gemaakt bij het uitje in september en haar arm vastgreep met de kennelijke bedoeling haar vertrek te verhinderen, dat hij haar onheus en intimiderend heeft bejegend tijdens het gesprek op 8 oktober en dat hij geprobeerd heeft een andere collega “voor zijn kar te spannen” door hem ertoe te bewegen zich negatief over D uit te laten. Werknemer verzoekt vernietiging van het ontslag op staande voet en wedertewerkstelling. Voorwaardelijk verzoekt GGD ontbinding van de arbeidsovereenkomst op de e-grond.

*Oordeel*

De kantonrechter vernietigt het ontslag op staande voet wegens het ontbreken van een dringende reden in de zin van artikel 7:677 lid 1 en 678 lid 1 BW. GGD verwijt werknemer dat hij D seksueel heeft bejegend tijdens het uitje in september. Uit verklaringen van collega's blijkt echter dat door werknemers veelvuldig seksistische en grensoverschrijdende opmerkingen worden gemaakt, en gesteld nog gebleken is dat andere medewerkers hiervoor ooit berispt zijn. Daarom oordeelt de kantonrechter dat de gestelde uitlatingen, als werknemer die heeft gedaan, onvoldoende zijn om ontslag op staande voet te rechtvaardigen. Verder kunnen dit en de andere verwijten die werknemer worden gemaakt niet worden bewezen door GGD, waardoor deze in samenhang gezien geen dringende reden kunnen opleveren. Dit verzoek wordt toegewezen en GGD wordt in de proceskosten veroordeeld. De kantonrechter oordeelt als volgt. Het standpunt van werknemer dat de opzegging niet onverwijld heeft

plaatsgevonden wordt verworpen. De incidenten van 4/5 september 2025 zijn op 8 oktober 2025 aan de oppervlakte gekomen. Op 10 oktober 2025 hebben diverse gesprekken plaatsgevonden. Extra gesprekken op 15 en 20 oktober 2025 hebben uiteindelijk geleid tot een ontslag op staande voet op 21 oktober 2025. Gelet op het belang van GGD om de beschikbare informatie te verwerken, de ziekte van de directeur, het weekend ertussen en de op GGD rustende verplichting om zorgvuldig te handelen, is het ontslag onverwijld gegeven. De kantonrechter vernietigt het ontslag op staande voet wegens het ontbreken van een dringende reden. GGD verwijt werknemer dat hij D seksueel heeft bejegend tijdens het uitje in september. De kantonrechter is het met GGD eens dat veiligheid en vertrouwen zeer belangrijk zijn voor werk in het algemeen en zeker ook voor het werk dat GGD uitvoert. Het is tussen partijen ook niet in geschil dat het op de weg ligt van GGD om er iets aan te doen als collega's elkaar onderling op deze manier aanspreken. Uit verklaringen van collega's blijkt echter dat door werknemers veelvuldig seksistische en grensoverschrijdende opmerkingen worden gemaakt, en gesteld nog gebleken is dat andere medewerkers hiervoor ooit berispt zijn. De verwijzing naar het Personeelshandboek en de Gedragscode kan GGD niet baten, nu daarin geen sancties aan grensoverschrijdend gedrag worden verbonden. Daarom oordeelt de kantonrechter dat de gestelde uitlatingen, als werknemer die heeft gedaan, onvoldoende zijn om ontslag op staande voet te rechtvaardigen. Verder kunnen dit en de andere verwijten die werknemer worden gemaakt niet worden bewezen door GGD, waardoor deze in samenhang bezien geen dringende reden kunnen opleveren. De door werknemer gevorderde schadevergoeding wordt afgewezen, nu GGD bij het onderzoeken van de beschuldigingen niet onrechtmatig heeft gehandeld. Het verzoek van werknemer tot wedertewerkstelling wordt toegewezen. Nu de aan werknemer gemaakte verwijten niet vast zijn komen te staan en zijn jaarlijkse beoordelingen evenmin op (ernstig) verwijtbaar gedrag wijzen, wordt het voorwaardelijk ontbindingsverzoek afgewezen. De arbeidsverhouding met werknemer is niet zodanig verstoord dat zijn terugkeer onmogelijk is. GGD kan hem tewerkstellen en rekening houden met de belangen van D nu zij en werknemer niet direct samenwerken. GGD wordt in de proceskosten veroordeeld.

---

**Instantie:** Rechtbank Oost-Brabant

**Datum uitspraak:** 03-04-2026

**ECLI:** ECLI:NL:RBOBR:2026:3935

**Zaaknummer:** 12024247

**Rechters:** M.F.M.T. Franke

**Advocaten:** N. Mauer en M.P.W. Steuten

**Wetsartikelen:** 7:677 BW en 7:678 BW