

Per Internetconsulatie

Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid

Datum: 20 februari 2025

Betreft: Reactie Wetsvoorstel Wijziging van de Arbeidsomstandighedenwet in verband met de invoering van een verplichte gedragscode ongewenst gedrag

Hooggeachte heer,

Met belangstelling heb ik kennisgenomen van het Wetsvoorstel Wijziging van de Arbeidsomstandighedenwet in verband met de invoering van een verplichte gedragscode ongewenst gedrag. In reactie hierop heb ik een aantal vragen/opmerkingen.

Begrip ‘ongewenst gedrag’

In het wetsvoorstel staat vermeld dat in de definities in de Arbeidsomstandighedenwet (art. 1) de volgende definitie van ‘ongewenst gedrag’ wordt toegevoegd:

‘ongewenst gedrag: de gedragingen, bedoeld in de begripsomschrijving van psychosociale arbeidsbelasting (...) en ander ongewenst gedrag;’

Ongewenst gedrag wordt dus onder andere gedefinieerd als ‘ongewenst gedrag’. Dit lijkt mij juridisch-technisch onjuist en voor de praktijk ook veel onduidelijkheid met zich mee te brengen.

Waar de praktijk tegen aan loopt, is het feit dat de term ‘ongewenst gedrag’ (maar ook termen als ‘grensoverschrijdend gedrag’ en ‘normoverschrijdend gedrag’) een containerbegrip is. Wat de één ongewenst vindt, hoeft een ander niet ongewenst te vinden. In mijn praktijk zie ik dat een melding of een klacht (lang) niet altijd gaat over ongewenst gedrag, maar bijvoorbeeld over een stijl van leidinggeven of een arbeidsconflict. Het begrip is met andere woorden multi-interpretabel. Met alle gevolgen voor organisaties en mensen van dien. In plaats van dat mensen met elkaar in gesprek gaan, wordt een beroep gedaan op een gedragscode al dan niet onder gelijktijdige indiening van een klacht.

Hiermee wil ik niet afdoen aan het belang van een gedragscode in een organisatie. Een gedragscode kan zeker bijdragen aan de veiligheid in een organisatie, maar door de nadruk te leggen op ‘ongewenst gedrag’ (en te spreken over een ‘gedragscode ongewenst gedrag’) wordt de hiervoor beschreven ontwikkeling naar mijn mening in de hand gewerkt.

Door ‘ongewenst gedrag’ onder andere te definiëren als ‘ongewenst gedrag’ en dat te combineren met de verplichting om in de gedragscode op te nemen welke sancties daaraan verbonden worden, wordt

ten onrechte de suggestie gewekt dat iedere situatie van ongewenst gedrag automatisch arbeidsrechtelijke gevolgen heeft. Dat is niet juist. Dit hangt namelijk af van de omstandigheden van het geval, zoals: wat was de context waarin het is gebeurd, wat is de ernst van de gedraging, zijn er bewijzen, etc.

Mijn advies aan organisaties is om met elkaar in gesprek te gaan over *gewenst* gedrag. Welk gedrag draagt bij aan een integere organisatie en een fijne werkplek? Wat heb je nodig om elkaar aan te spreken op *gewenst én ongewenst* gedrag? Uiteraard staat in iedere gedragscode ook een paragraaf over ongewenst gedrag en de consequenties die een organisatie daaraan verbindt, maar uitgangspunt is wat mij betreft dat een gedragscode positief wordt geformuleerd.

Positie beklagden

In sub c van het voorgestelde artikel 5a staat vermeld dat in de gedragscode in ieder geval moet worden opgenomen: *'de mogelijkheden tot ondersteuning voor werknemers en werkgevers wanneer zij te maken krijgen met ongewenst gedrag'*. Uit de voorgestelde memorie van toelichting bij dit artikel blijkt dat daarbij wordt gedacht aan de mogelijkheid om een klacht in te dienen bij een klachtencommissie of een beroep te doen op een vertrouwenspersoon (MvT p. 14).

Een werkgever heeft echter – in ieder geval zolang de feiten nog niet duidelijk zijn – een zorgplicht ten opzichte van zowel degene die het gedrag is overkomen (de melder) als degene die beschuldigd wordt van het gedrag (de beklagde). Door de focus in het wetsvoorstel te leggen op uitsluitend de melder zou ten onrechte de indruk kunnen ontstaan dat de nadruk ligt op de zorgplicht voor de melder. Ook een beklagde heeft echter bijvoorbeeld recht op ondersteuning van een vertrouwenspersoon. Ik zou daarom de suggestie willen doen om sub c als volgt aan te passen: *'de mogelijkheden tot ondersteuning voor werknemers en werkgevers wanneer zij te maken krijgen met (een melding van) ongewenst gedrag'*.

Verhouding tot wetsvoorstel verplichtingstelling vertrouwenspersoon

In 2020 is het Wetsvoorstel Wijziging van de Arbeidsomstandighedenwet in verband met het verplicht stellen van een vertrouwenspersoon ingediend. Op 23 mei 2023 is dit voorstel aangenomen door de Tweede Kamer. Sindsdien ligt het voorstel bij de Eerste Kamer. Het is onduidelijk wat op dit moment de status is van het wetsvoorstel. Mijn concrete vraag is: hoe verhoudt dit wetsvoorstel zich tot het wetsvoorstel tot verplichtstelling van een vertrouwenspersoon? Waarom zou dit wetsvoorstel wel (op korte termijn) worden aangenomen, terwijl het wetsvoorstel tot verplichtstelling van een vertrouwenspersoon al bijna twee jaar in de ijskast staat?

Resterende vragen

Al sinds 1994 is het voor werkgevers verplicht een risico-inventarisatie en -evaluatie te hebben, toch blijkt uit de Werkgevers Enquête Arbeid 2024 van TNO dat slechts 64% van de werkgevers in Nederland een zogeheten RI&E heeft. Wat is de verwachting ten aanzien van de handhaafbaarheid van het hebben van een gedragscode en hoe wordt voorkomen dat de gedragscode niet gewoon een 'vinkje' op het lijstje van werkgevers wordt?

In het eerste lid van het voorgestelde artikel 5a staat: *'De werkgever beschikt over een schriftelijke gedragscode ten behoeve van het voorkomen en beperken van ongewenst gedrag in de arbeidssituatie door de werkgever of werknemer.'* De vraag rijst hoe werknemers beschermd worden tegen ongewenst gedrag van anderen dan de werkgever of werknemer, zoals externen. Een werkgever heeft immers op grond van onder meer art. 7:658 BW ook de zorgplicht werknemers te beschermen tegen gedrag van externen, voor zover deze gedragingen in de arbeidssituatie (veelal de werkplek) plaatsvinden.

Uiteraard ben ik graag bereid het voorgaande nader toe te lichten.

Hoogachtend,



Loes Wevers