

Per Internetconsultatie

Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid

Datum: 6 maart 2025

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

Hooggeachte heer,

Met belangstelling hebben wij kennis genomen van bovengenoemd wetsvoorstel in verband met de invoering van een verplichte gedragscode ongewenst gedrag. In reactie hierop hebben wij de volgende opmerkingen en vragen.

Verhouding tot het wetsvoorstel verplichtstelling vertrouwenspersoon

De in mei 2023 door de Tweede Kamer aangenomen wijziging van de Arbowet in verband met het verplicht stellen van een vertrouwenspersoon ligt nog steeds ter behandeling bij de Eerste Kamer. Gezien de samenstelling van de Eerste Kamer is het niet aannemelijk dat dit wetsvoorstel op korte termijn in behandeling zal worden genomen. Met het huidige voorstel tot het verplicht stellen van een gedragscode wordt wederom een 'stukje' toegevoegd, echter het sluitstuk, namelijk de nadere regulering van de behandeling van de formele klacht ontbreekt. Onzes inziens is de huidige werkwijze door steeds het toevoegen van 'stukjes' wetgeving aan de Arbowet op het punt van Psychosociale Arbeidsbelasting (PSA) te gefragmenteerd.

Verder dient in het kader van de zorgplicht van de werkgever rekening te worden gehouden met de belangen van alle medewerkers, dus ook de beklagden hetgeen naar onze mening in dit wetsvoorstel onvoldoende tot uitdrukking komt.

Zorgplicht werkgever

De zorgplicht van de werkgever is onderdeel van goed werkgeverschap. Zolang niet vaststaat waarvan de beklagde beschuldigd wordt en/of de klacht gegrond is, behoort de werkgever voor zover de omstandigheden dat toelaten niet alleen de klager, maar ook de beklagde te beschermen om onnodige (reputatie)schade te voorkomen.

In het voorgestelde artikel 5a sub c staat vermeld dat in de gedragscode in ieder geval moet worden opgenomen: *"de mogelijkheid tot ondersteuning voor werknemers en werkgevers wanneer zij te maken krijgen met ongewenst gedrag"*. De nadruk ligt hierbij op de klager c.q. melder, echter ook een beklagde heeft recht op ondersteuning van tenminste een vertrouwenspersoon. Wij adviseren u de tekst van dit artikel daartoe aan te passen.

Klachtenregeling

Uit de memorie van toelichting bij het voorgestelde artikel 5a sub c blijkt dat in de gedragscode ook moet worden benoemd wat een werknemer kan doen als hij of zij te maken krijgt met ongewenst gedrag: *"de mogelijkheid benoemen om een klacht in te dienen bij bijvoorbeeld een klachtencommissie"*. Dit laatste vormt het sluitstuk van de in te dienen klacht, namelijk het onderzoeken en beoordelen van een formele klacht. Het instellen van een klachtenregeling - procedure waarbij de rechten van de klagers en beklagden en de te volgen procedure wordt beschreven- ontbreekt echter.

Thans verplicht de Arbowet niet rechtstreeks tot het instellen van een klachtenregeling. Bovendien staat het de werkgever vrij om zelf te bepalen wie een onderzoek met betrekking tot ongewenst gedrag in de zin van de Arbowet uitvoert. Klachtbehandelaar, klachtencommissie, ombudsman, leidinggevende, medewerker of hoofd HRM, mediator, directielid, et cetera. In dat kader komen wij tot de volgende opmerkingen.

Op te leggen sancties artikel 5a sub d versus klachtenregeling en beoordeling van de klacht

In sub d van het voorgestelde artikel 5a staat vermeld dat in de gedragscode in ieder geval moet worden opgenomen: *“de maatregelen en sancties die volgen op overtreding van de regels uit de gedragscode”*. Er wordt gesproken van een voor de hand liggend gebruik van een sanctieladder bestaande uit een reeks van in zwaarte oplopende sancties.

Alhoewel de regering al in 1998 bij de Arbowetwijziging het wenselijk achtte dat een dergelijke regeling tot stand komt. (*Kamerstukken II 1997/98 25 879*), verplicht de Arbowet niet rechtstreeks tot het instellen van een klachtenregeling.

Ondanks dat daartoe geen verplichting bestaat, controleert de Nederlandse Arbeidsinspectie (Inspectie) wel op de mogelijkheid voor medewerkers een klacht over ongewenst gedrag in te dienen en te laten onderzoeken. In de *“Basis Inspectie Module intern ongewenst gedrag” (BIM september 2020)* is de algemene werkwijze van de inspectie beschreven. De bijlage 1 en 2 van de Module geven inzicht over de kwaliteitseisen voor verdiepend onderzoek.

<https://www.inspectieszw.nl/publicaties/richtlijnen/2020-/09/01/bim-intern-ongewenst-gedrag>

Een eventueel op te leggen ‘strafmaatregel’ kan pas worden opgelegd nadat een grondig en onafhankelijk onderzoek heeft plaatsgevonden door deskundige onderzoekers naar de gegrondheid van de klacht op basis van hoor en wederhoor. Één en ander geformaliseerd in een klachtenregeling die de rechten van klagers en beklagden waarborgt en welke klachtenregeling de instemming van de ondernemingsraad of de personeelsvertegenwoordiging behoeft.

Het is evident dat een dergelijk onderzoek wordt gedaan door een onafhankelijke commissie van deskundigen waaronder tenminste een jurist en een lid met sociaalpsychologische expertise.

Wij adviseren u dan ook tot het verplicht stellen van een klachtenregeling en/of -procedure ongewenst gedrag naast het verplicht stellen van een gedragscode vast te leggen in de Arbowet en daarbij aansluiting te zoeken bij de algemene werkwijze van de Inspectie.

Bij Algemene Maatregel van Bestuur (AMvB) kunnen eisen worden gesteld aan de deskundigheid van de leden van de klachtencommissie.

Wij zijn bereid het voorgaande nader toe te lichten.

Hoogachtend,

Mr B.A. Siesling
Advocaat, MfN-Registermediator
Voorzitter klachtencommissies

Mr E.G. Lammers- Van der Groep
Arbeidsrechtjurist, LVV-Registervertrouwenspersoon
Voorzitter klachtencommissies