

**Onderwerp:** Wijziging van de Arbeidsomstandighedenwet in verband met de invoering van een verplichte gedragscode ongewenst gedrag

**Datum:** 21 maart 2025

Wij hebben met veel belangstelling het wetsvoorstel Wijziging van de Arbeidsomstandighedenwet in verband met de invoering van een verplichte gedragscode ongewenst gedrag gelezen. Wij vinden het van groot belang dat er (meer) aandacht is voor ongewenst en grensoverschrijdend gedrag op de werkvloer. Een verplichte gedragscode draagt bij aan het bewustzijn van de werknemers en werkgevers en is daarmee wat ons betreft een goede ontwikkeling. Wij denken echter niet dat met het wetsvoorstel zoals dat nu ligt, het gewenste doel wordt bereikt. Onderstaand lichten wij dit standpunt toe aan de hand van drie knelpunten.

### **1. De begripsbepaling**

Het nieuw voorgestelde artikel 5a bepaalt in lid 2, onder a dat de gedragscode in ieder geval moet bevatten: *“a. wat wordt verstaan onder ongewenst gedrag, bedoeld in het eerste lid; en b. een duidelijke en begrijpelijke omschrijving van voorbeelden van gedragingen die in ieder geval ongewenst zijn”*.

Hierover merken wij op dat de vraag wat wordt verstaan onder ongewenst gedrag subjectief en voor interpretatie vatbaar is. De gedragscode betekent dat werkgevers zelf ongewenst gedrag moeten kwalificeren en definiëren. Dit werkt willekeur in de hand. Daarnaast is de kans groot dat een gedraging die door een werknemer als ongewenst wordt ervaren, niet onder de definitie valt. Wat is hiervan het gevolg? De werkgever hoeft dan niet te onderzoeken of te sanctioneren? Betekent een te beperkte gedragscode ook dat de werkgever niet voldoet aan zijn Arbo-verplichtingen en alleen daardoor aansprakelijk is voor schade? Ook is de vraag hoe een rechter dit dan beoordeelt. Als het niet onder de definitie valt, is het dan ook niet ongewenst? Kortom: wat ons betreft is het nodig dat de wetgever de definitie van ongewenst gedrag vaststelt en de minimale vereisten waaraan een gedragscode moet voldoen. De definitie van ongewenst gedrag in het wetsvoorstel is onvoldoende specifiek. Zo verwijst die definitie onder meer naar ‘ander ongewenst gedrag’, wat niet gedefinieerd is.

### **2. Verplichtingen werkgever**

Ook moet de werkgever voorbeelden van gedragingen opnemen. Een dergelijke opsomming kan echter nooit limitatief zijn en dit zal snel tot discussie leiden als zich een situatie voordoet die niet in de gedragscode is opgenomen. Om dit te voorkomen zal de werkgever een zo compleet mogelijke lijst met

voorbeelden moeten opnemen in de gedragscode. Dit is niet alleen een flinke opgave voor de werkgever, maar het komt waarschijnlijk ook de leesbaarheid van de gedragscode niet ten goede.

### **3. Sanctiebeleid**

Dit wetsvoorstel en de verplichting van een gedragscode geeft invulling aan het beleid dat werkgevers nu al verplicht zijn te voeren om ongewenst gedrag te voorkomen dan wel te beperken. Aan het ongewenst gedrag moeten volgens het wetsvoorstel maatregelen en sancties worden verbonden. Zo bepaalt artikel 5a onder d dat de gedragscode in ieder geval moet bevatten: *“de maatregelen en sancties die volgen op overtreding van de regels uit de gedragscode”*.

De wetgever laat het vervolgens aan de werkgever hoe die maatregelen en sancties eruit zien. Een effectieve gedragscode, die wordt gedragen door de werknemers, vereist een duidelijk sanctiebeleid. Omdat richtlijnen/handvatten hiervoor ontbreken, leidt dit tot verschillen per werkgever en waarschijnlijk tot willekeur. Ook maakt dit maatwerk lastiger, als aan een gedraging een bepaalde sanctie is gekoppeld. De vraag is in hoeverre er in de praktijk ruimte is voor het meenemen (en afwegen) van de omstandigheden waaronder de gedraging heeft plaatsgevonden.

Als een melding ongewenst gedrag uiteindelijk leidt tot een procedure bij de rechter, bestaat ook het risico dat de rechter in eerste instantie kijkt naar de vraag of de werkgever een gedragscode heeft en of de desbetreffende gedraging in die gedragscode is omschreven. Is dat niet het geval dan rijst de vraag of dit gedrag dan wel als ongewenst wordt gezien door de werkgever (lees: als de gedraging volgens de werkgever ongewenst zou zijn geweest, had het dan niet opgenomen moeten worden in de gedragscode)? Dit kan leiden tot onwenselijke situaties als een rechter vervolgens concludeert dat het gedrag dan kennelijk niet ongewenst is. Immers kan een werkgever nooit alle mogelijke scenario's voorzien in de gedragscode.

### **Conclusie**

Wij zien zeker de meerwaarde van het bespreekbaar maken van ongewenst gedrag en het daarmee verlagen van de drempel om dergelijk gedrag te melden. Ook zien wij meerwaarde in het bieden van duidelijkheid over waar een werknemer terecht kan als hij ongewenst gedrag ervaart. Het wetsvoorstel zoals dit nu voorligt bevat echter een aantal punten die in de praktijk leiden tot onwenselijke situaties.