

Postbus 30106
3001 DC Rotterdam

WTC Beursplein 37
3011 AA Rotterdam

T +31 (0)10 7410650
F +31 (0)10 3100223

vanardenne-crinceleroy.nl

van Ardenne & Crince le Roy
ADVOCATEN

Ministerie van Sociale Zaken en
Werkgelegenheid

Rotterdam, 23 maart 2025

Inzake: Internetconsultatie *“Wijziging van de Arbeidsomstandighedenwet in verband met de invoering van een verplichte gedragscode ongewenst gedrag”*

Geachte heer/mevrouw,

Op 17 februari 2025 is het wetsvoorstel *“Wijziging van de Arbeidsomstandighedenwet in verband met de invoering van een verplichte gedragscode ongewenst gedrag”* (‘wetsvoorstel’) ter (internet)consultatie aangeboden. Het wetsvoorstel voorziet in de verplichting voor werkgevers met 10 of meer werknemers om een gedragscode ongewenst gedrag op te stellen. Hieronder wordt van de mogelijkheid tot het geven van een reactie gebruik gemaakt.

Opbouw reactie

Wij starten onze reactie met een korte weergave van het huidige wettelijk kader. Wij gaan vervolgens in op de vraag of het wetsvoorstel in de huidige vorm een meerwaarde vormt. Meer specifiek gaan wij in op de in het wetsvoorstel gehanteerde definities, het te verwachten effect en de handhaafbaarheid. Wij sluiten af met een conclusie en enkele aanbevelingen.

Huidig wettelijk kader

Onder artikel 1 van de Arbeidsomstandighedenwet (‘Arbowet’) is een definitie van de begrippen *psychosociale arbeidsbelasting* en *stress* opgenomen. Deze definitie luidt als volgt:

psychosociale arbeidsbelasting: de blootstelling aan factoren in de arbeidssituatie die stress teweeg brengen, waaronder in ieder geval:

- a. agressie of geweld;
- b. direct of indirect onderscheid;
- c. pesten;
- d. seksuele intimidatie;
- e. werkdruk;

stress: een toestand die als negatief ervaren lichamelijke, psychische of sociale gevolgen heeft.

Ingevolge artikel 3, tweede lid, van de Arbowet, voert de werkgever, binnen het algemeen arbeidsomstandighedenbeleid, een beleid gericht op voorkoming en indien dat niet mogelijk is beperking van psychosociale arbeidsbelasting.

Ingevolge artikel 5, eerste lid, van de Arbowet, legt de werkgever bij het voeren van het arbeidsomstandighedenbeleid in een inventarisatie en evaluatie schriftelijk vast welke risico's de arbeid voor de werknemers met zich brengt. Deze risico-inventarisatie en -evaluatie bevat tevens een beschrijving van de gevaren en de risico-beperkende maatregelen en de risico's voor bijzondere categorieën van werknemers.

Ingevolge artikel 5, derde lid, van de Arbowet, maak een plan van aanpak, waarin is aangegeven welke maatregelen zullen worden genomen in verband met de bedoelde risico's en de samenhang daartussen, een en ander overeenkomstig artikel 3, deel uit van de risico-inventarisatie en -evaluatie. In het plan van aanpak wordt tevens aangegeven binnen welke termijn deze maatregelen zullen worden genomen.

Waarin voorziet het wetsvoorstel?

Het wetsvoorstel voorziet in het opnemen van een definitie van het begrip 'ongewenst gedrag' onder artikel 1 van de Arbowet. Deze definitie luidt als volgt:

ongewenst gedrag: de gedragingen, bedoeld in de begripsomschrijving van psychosociale arbeidsbelasting, onder a tot en met d, en ander ongewenst gedrag.

Verder wordt een nieuw artikel 5a toegevoegd aan de Arbowet waarin – kort gezegd – de verplichting wordt neergelegd tot het hebben van een gedragscode ten behoeve van het voorkomen en beperken van ongewenst gedrag in de arbeidssituatie door de werkgever of werknemer. In het artikel worden ook aangegeven welke inhoud de gedragscode minimaal dient te hebben.

Vormt het wetsvoorstel een meerwaarde?

Vooropgesteld moet worden dat wij het doel van het wetsvoorstel onderschrijven. Namelijk het treffen van maatregelen om ongewenst gedrag op de werkvloer, met vaak alle gevolgen van dien, te voorkomen. Wij vragen ons wel af of het wetsvoorstel in de huidige vorm een bijdrage zal leveren aan dit doel. Dit lichten wij als volgt toe.

- Het wetsvoorstel voorziet in open definitie van het begrip *ongewenst gedrag* en zoekt daarbij aansluiting bij begrippen die nu al in de Arbowet staan opgenomen, zoals het begrip *seksuele intimidatie*. De werkgever dient op grond van de huidige Arbowet echter al beleid te voeren ter voorkoming en/of beperking van psychosociale arbeidsbelasting. Het wetsvoorstel en de toelichting daarop maken onvoldoende duidelijk wat de meerwaarde is van i) het definiëren van ongewenst gedrag en ii) de verplichte gedragscode ten opzichte van de verplichtingen die nu al op de werkgever rusten. Onduidelijk is welk effect de wetgever verwacht van het wetsvoorstel.

- Omdat hetgeen moet worden verstaan onder ongewenst gedrag afhangt van de concrete feiten en omstandigheden van het geval, valt geen allesomvattende definitie te geven van dit begrip. Wij menen dat het wetsvoorstel echter wel zou moeten voorzien een (meer) concrete definitie dan nu het geval is, bijvoorbeeld door op te nemen dat: *“ongewenst gedrag, gedrag is dat als bedreigend, vernederend of intimiderend wordt ervaren”*. Vervolgens kan aansluiting worden gezocht bij de begrippen die nu al volgen uit de Arbowet.
- Ook de eisen die in artikel 5a van het wetsvoorstel aan de inhoud van een gedragscode worden gesteld zijn in zeer algemene bewoordingen geformuleerd. Een meer concrete definitie van het begrip ongewenst gedrag zal een duidelijker en concreter handvat geven aan de werkgever bij het opstellen van de gedragscode en de inhoud daarvan. Bijvoorbeeld bij het geven van een duidelijke en begrijpelijke omschrijving voorbeelden van gedragingen die in ieder geval ongewenst zijn.
- Uit het wetsvoorstel volgt dat de gedragscode maatregelen en sancties dient te bevatten die volgen op regels uit de gedragscode. Wij nemen aan dat de wetgever hierbij doelt op arbeidsrechtelijke consequenties voor werknemers die ongewenst gedrag hebben vertoond. Het wetsvoorstel en de toelichting daarop gaan echter niet nader in op de verhouding tussen deze maatregelen en sancties en de meer arbeidsrechtelijke aspecten daarvan. Wij geven in overweging dit alsnog nader toe te lichten.
- Uit de gedragscode volgt niet de verplichting tot het nemen en omschrijven van adequate maatregelen om ongewenst gedrag te voorkomen en tegen te gaan. Alhoewel strikt genomen een werkgever op grond van de huidige artikelen 3 en 5 van de Arbowet al verplicht is om dergelijke maatregelen te nemen, ligt het naar onze opvatting in de rede om deze maatregelen ook op te nemen in de gedragscode en dus in het wetsvoorstel.
- Het wetsvoorstel gaat uit van een (als wij het goed zien) gemiddeld aantal van 10 werknemers als ondergrens voor het opstellen van een gedragscode. Onduidelijk is waarom voor dit aantal is gekozen en waarom werkgevers met – bijvoorbeeld – 5 tot 10 werknemers zijn uitgezonderd. Immers, ook bij die werkgevers komt ongewenst gedrag voor. Wij geven in overweging om i) het toepassingsbereik van artikel 5a van het wetsvoorstel te verbreden dan wel ii) deze grens nader te motiveren.
- De door ons hierboven geduide kritiekpunten op het wetsvoorstel ten aanzien van de – kort gezegd – open en soms vage normering, werkt ook door in de handhaafbaarheid van het voorstel. Omdat geen sprake is van een duidelijke normstelling, menen wij dat het lastig kan zijn om een overtreding te bewijzen. Slechts in overduidelijke gevallen – het bijvoorbeeld in het geheel niet hebben van een gedragscode – zal direct duidelijk zijn dat sprake is van een overtreding. In veel andere gevallen zal de discussie gaan over de vraag of de gedragscode i) duidelijk genoeg maakt wat ongewenst gedrag is en ii) of de sancties voldoende dekkend zijn.

Deze discussie kan zich voordoen bij een directe controle op een gedragscode, of over de band van een incident dat zich heeft voorgedaan en waarbij ongewenst gedrag een rol heeft gespeeld. Gelet op de open normering uit het wetsvoorstel, bestaat het risico dat handhavend optreden niet (voldoende) mogelijk is en het wetsvoorstel ook hierom onvoldoende effect sorteert.

- Tot slot voorziet het wetsvoorstel niet in overgangsrecht. Het heeft onmiddellijke werking. Voorstelbaar is dat werkgevers een jaar de tijd krijgen om een gedragscode op te stellen. Indien wel wordt uitgegaan van onmiddellijke werking, is een groot aantal werkgevers per direct in overtreding, zo schatten wij in.

Afsluitend

Zoals aangeven staan wij in beginsel positief tegenover het wetsvoorstel, maar dient dit wel te worden aangepast om het door de wetgever gewenste effect te sorteren. Definities dienen concreter te worden gemaakt om het gewenste effect te (kunnen) behalen.

Met vriendelijke groet,
van Ardenne & Crince le Roy Advocaten N.V.



R.S. Wijling
Advocaat

Laura Hinrichs