

Vergaderjaar 2022–2023

35 592

Voorstel van wet van het lid Maatoug tot wijziging van de Arbeidsomstandighedenwet in verband met het verplicht stellen van een vertrouwenspersoon

Nr. 10

TWEEDE NOTA VAN WIJZIGING

Ontvangen 23 december 2022

Het voorstel van wet wordt als volgt gewijzigd:

A

In artikel I, onderdeel D, wordt het voorgestelde artikel 13a als volgt gewijzigd:

1. In het vierde lid, onderdeel b, wordt «het zo nodig inschakelen van» vervangen door «het adviseren over en behulpzaam zijn bij het inschakelen van».

2. In het vijfde lid wordt na «vertrouwenspersonen» ingevoegd «ten opzichte van alle bij een melding als bedoeld in het eerste lid, betrokken partijen».

3. In het negende lid, eerste zin, wordt na «onderdeel d» toegevoegd «of verslag van bevindingen als bedoeld in het vierde lid, onderdeel f».

4. In het tiende lid wordt «Dit artikel is» vervangen door «Het eerste tot en met negende lid zijn».

B

In artikel I, onderdeel G, wordt in de vervangende tekst «, derde en achtste lid» vervangen door «en zevende lid».

C

In artikel I, onderdeel H, wordt in de vervangende tekst «derde, achtste en tiende lid» vervangen door «zevende en negende lid».

D

Na artikel II wordt een artikel ingevoegd, luidende:

ARTIKEL 11a

Onze Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid zendt binnen vijf jaar na de inwerkingtreding van deze wet aan de Staten-Generaal een verslag over de doeltreffendheid en effecten van deze wet in de praktijk.

E

Artikel III wordt als volgt gewijzigd:

1. Voor de tekst wordt de aanduiding «1.» geplaatst.

2. Er wordt een lid toegevoegd, luidende:

2. Deze wet is van toepassing met ingang van een bij koninklijk besluit te bepalen tijdstip, dat voor verschillende categorieën van bedrijven of inrichtingen verschillend kan worden vastgesteld.

Toelichting

Met deze nota van wijziging wordt, naast enige technische aanpassingen, een wijziging doorgevoerd om bedrijven en inrichtingen, in het bijzonder de kleinere, meer ruimte te bieden bij het gefaseerd invoeren van de vertrouwenspersoon.

Onderdeel A

Het is niet aan de vertrouwenspersoon om een deskundige of bemiddelaar in te schakelen bij conflicten die verband houden met ongewenste omgangsvormen. Uiteraard kan de vertrouwenspersoon de werknemer ter zake wel adviseren, namelijk de mogelijkheden schetsen en de voor- en nadelen ervan aangeven, en de werknemer, nadat deze een keuze heeft gemaakt desgewenst behulpzaam zijn (bijvoorbeeld met het aanreiken van adressen van mediators, rechtshulpverleners of het helpen bij het opstellen van brieven). De in punt 1 voorgestelde wijziging doet meer recht aan die terughoudende opstelling van de vertrouwenspersoon. Hetzelfde speelt bij onderdeel c, van het vierde lid, van artikel 13a.

Wat betreft de in onderdeel d genoemde adviezen in combinatie met de in het negende lid opgenomen verplichting voor de werkgever om tijdig aan te geven wat hij met een advies heeft gedaan, zij nog het volgende opgemerkt. Deze adviezen hebben betrekking op het bij een bedrijf of inrichting gevoerde of te voeren beleid ter zake van ongewenste omgangsvormen, en zien niet op concrete meldingen van individuele werknemers. De relatie vertrouwenspersoon – werknemer is een vertrouwensrelatie, die gekenmerkt wordt door geheimhouding van de vertrouwenspersoon tegenover derden. Of en zo ja hoe de vertrouwenspersoon adviseert aan de werkgever over een concrete melding, is geheel aan de individuele werknemer en behoeft zijn/haar toestemming. Zie ook het achtste lid van artikel 13a. De vertrouwenspersoon dient in volledige onafhankelijkheid ten opzichte van alle betrokken partijen (werkgever, beklaagde(n), andere betrokkenen) te kunnen optreden en is hen ter zake geen verantwoording schuldig. Met de wijziging in punt 2 wordt dit extra benadrukt. Zie ook de Leidraad voor het positioneren en functioneren van vertrouwenspersonen ongewenste omgangsvormen op het werk van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.

Het negende lid van artikel 13a ziet nu uitsluitend op beleidsadviezen van de vertrouwenspersoon. De werkgever dient ook te reageren op een door de vertrouwenspersoon uit te brengen verslag van bevindingen los van eventuele aanbevelingen/adviezen. De wijziging in punt 3 voorziet daar in. Punt 4 bevat een redactionele aanpassing.

Onderdelen B en C

Bij nota van wijziging van 13 juni is onder meer het derde lid van artikel 13a vervallen onder vernummering van het vierde tot en met elfde lid tot het derde tot en met tiende lid. Dit werkt ook door naar de hier voorgestelde wijzigingen van de artikelen 27, vijfde lid, en 33, eerste lid.

Onderdeel D

De initiatiefnemer acht het wenselijk dat de doeltreffendheid en effecten van de initiatiefwet in de praktijk na 5 jaren worden geëvalueerd en dat daarover verslag wordt gedaan aan de Staten-Generaal. Het nieuwe artikel 11a voorziet in vastlegging van deze verplichting.

Onderdeel E

Werkgevers zullen maatregelen en voorzieningen moeten treffen om te komen tot een goede opzet van de vertrouwenspersoon bij hun bedrijf of inrichting. Geïnteresseerde/geschikte werknemers moeten worden benaderd en opgeleid. Er moet gespreksruimte zijn, goede ICT, voorzieningen en administratieve ondersteuning. Wordt gekozen voor een externe vertrouwenspersoon, dan moeten er contracten worden afgesloten. Is er een ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging dan heeft die instemmingsrecht. Mogelijk betekent dit alles ook wijziging van een bedrijfsreglement. Kortom; de aanstelling en organisatie van de vertrouwenspersoon vraagt de nodige tijd en capaciteit. Zeker voor kleine en middelgrote bedrijven. Met deze wijziging wordt het mogelijk om te komen tot een gefaseerde toepassing van de wet. Dit zal verder worden geregeld bij koninklijk besluit. De initiatiefnemer denkt daarbij aan de volgende aanpak. Wat betreft de bedrijfsgrootte kan aangesloten worden bij de Aanbeveling van de Europese Commissie betreffende definities van grote en kleine bedrijven.¹ De maximale invoeringstermijn is 16 maanden, de minimale invoeringstermijn 4 maanden. Dat levert de volgende categorieën op:

Categorie	Aantal werknemers	Invoeringstermijn
Groot	>250	4 maanden
Middelgroot	50–250	8 maanden
Klein	10–50	12 maanden
Micro	<10	16 maanden

Met deze ruimere invoeringstermijn wil de initiatiefnemer voldoende ruimte geven aan kleinere bedrijven om dit goed te regelen. Het met deze tweede nota van wijziging aangevulde artikel III creëert de mogelijkheid om dit bij koninklijk besluit te regelen.

Maatoug

¹ <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/NL/TXT/PDF/?uri=CELEX:32003H0361&from=NL>