

ALLES WAT JE ALS ARBEIDSRECHTADVOCAAT MOET WETEN OVER DE ROL VAN DE VERTROUWENSPERSOON

LabourLawUnited, 21 november 2024

Cor Kuijer en Jehan Edriouch

Labour
Law United

Even voorstellen

Cor Kuijer

&

Jehan Edriouch



Vandaag

- Geschiedenis van de vertrouwenspersoon;
- Normschending;
- Rol & taken van de vertrouwenspersoon;
- Advocaat & vertrouwenspersoon: verschillen;
- Advocaat & vertrouwenspersoon: overeenkomsten;
- Advocaat & vertrouwenspersoon in de arbeidsrechtketen.

Een stukje geschiedenis

STELLING

Er is in mijn loopbaan als advocaat een moment geweest waarop ik het
fijn had gevonden om een vertrouwenspersoon te spreken.

Labour
Law United

STELLING

Ik heb dit jaar grensoverschrijdend gedrag vertoond.

Labour
Law United

Grensoverschrijdend gedrag

Wie is het?

“Er waren zeer confronterende gesprekken met collega’s met wie ik heel veel jaren, dacht ik, met plezier had samengewerkt en met wie ik soms nóg werkte, die nu toch zeggen: ik vond je intimiderend en ik vond het moeilijk dat toen tegen je te zeggen.”

 Labour
Law United

“En dan zijn er mensen die echt vermalen zijn door de scharen van het programma. En daar had ik een aandeel in, en pijnlijker: daar had ik geen oog voor.”

Bron: NRC

 Labour
Law United

... “Zij bemoeide zich veelvuldig met de ambtelijke organisatie, verhief soms haar stem en bood daarvoor niet haar excuses aan.”

Bron: Volkskrant.nl

Labour |
Law United

“De oud-international werd in februari 2022 ontslagen door zijn toenmalige werkgever Ajax omdat hij in een periode van 3,5 jaar seksueel getinte Whatsappberichten naar een clubmedewerkster had gestuurd. Daarbij ook foto's van zijn geslachtsdeel (dickpics). De schriftelijke neerslag van het berichtenverkeer beslaat meer dan 300 bladzijden.”

Bron: standaard.be

Labour |
Law United

“Het was een spontane wederzijdse kus. Ik zal vechten tot het einde. Het gaat hier niet om gerechtigheid, maar om een sociale executie.”

Bron: nos.nl

Labour |
Law United

WANNEER IS ER SPRAKE VAN
GRENSOVERSCHRIJDEND
GEDRAG?

Labour |
Law United

Welke norm is geschonden?

- Wetboek van Strafrecht;
- Arbeidsomstandighedenwet;
- Burgerlijk wetboek;
- Algemene wet gelijke behandeling;
- Wet gelijke behandeling op grond van handicap of chronische ziekte;
- Wet gelijke behandeling op grond van leeftijd bij arbeid;
- Wet gelijke behandeling mannen en vrouwen;
- Gedragscode;
- Fatsoensnormen.

Labour
Law United

Allen die zich in Nederland bevinden, worden in gelijke gevallen gelijk behandeld. Discriminatie wegens godsdienst, levensovertuiging, politieke gezindheid, ras, geslacht, handicap, seksuele gerichtheid of op welke grond dan ook, is niet toegestaan.

DISCRIMINATIE, artikel 1 Grondwet

Labour
Law United

Onderscheid: direct en indirect onderscheid, alsmede de opdracht daartoe.

Direct onderscheid: indien een persoon op grond van geslacht op een andere wijze wordt behandeld dan een ander in een vergelijkbare situatie wordt, is of zou worden behandeld, met dien verstande dat onder direct onderscheid mede wordt verstaan onderscheid op grond van zwangerschap, bevalling en moederschap.

Indirect onderscheid: indien een ogenschijnlijk neutrale bepaling, maatstaf of handelwijze personen van een bepaald geslacht in vergelijking met andere personen bijzonder treft.

DISCRIMINATIE, artikel 7:646 lid 5 BW

Onderscheid: direct en indirect onderscheid, alsmede de opdracht daartoe.

Direct onderscheid: indien een persoon op een andere wijze wordt behandeld dan een ander in een vergelijkbare situatie wordt, is of zou worden behandeld, op grond van godsdienst, levensovertuiging, politieke gezindheid, ras, geslacht, nationaliteit, hetero- of homoseksuele gerichtheid of burgerlijke staat.

Indirect onderscheid: indien een ogenschijnlijk neutrale bepaling, maatstaf of handelwijze personen met een bepaalde godsdienst, levensovertuiging, politieke gezindheid, ras, geslacht, nationaliteit, hetero- of homoseksuele gerichtheid of burgerlijke staat in vergelijking met andere personen bijzonder treft.

Onder onderscheid op grond van geslacht wordt mede verstaan onderscheid op grond van geslachtskenmerken, genderidentiteit en genderexpressie.

Onder direct onderscheid op grond van geslacht wordt mede verstaan onderscheid op grond van zwangerschap, bevalling en moederschap.

DISCRIMINATIE, artikel 1 Algemene wet gelijke behandeling

Onder direct onderscheid wordt mede verstaan, onderscheid op grond van zwangerschap, bevalling en moederschap.

Onder indirect onderscheid wordt verstaan onderscheid op grond van andere hoedanigheden dan het geslacht, bijvoorbeeld echtelijke staat of gezinsomstandigheden, dat onderscheid op grond van geslacht tot gevolg heeft.

DISCRIMINATIE, artikel 1 Wet gelijke behandeling mannen en vrouwen

Onderscheid: direct en indirect onderscheid, alsmede de opdracht daartoe.

Direct onderscheid: indien een persoon op grond van handicap of chronische ziekte op een andere wijze wordt behandeld dan een ander in een vergelijkbare situatie wordt, is of zou worden behandeld.

Indirect onderscheid: indien een ogenschijnlijk neutrale bepaling, maatstaf of handelwijze personen met een handicap of chronische ziekte in vergelijking met andere personen bijzonder treft.

DISCRIMINATIE, artikel 1 Wet gelijke behandeling op grond van handicap op chronische ziekte

Onderscheid: direct en indirect onderscheid, alsmede de opdracht daartoe.

Direct onderscheid: indien een persoon op grond van leeftijd op een andere wijze wordt behandeld dan een ander in een vergelijkbare situatie wordt, is of zou worden behandeld.

Indirect onderscheid: indien een ogenschijnlijk neutrale bepaling, maatstaf of handelwijze personen met een bepaalde leeftijd in vergelijking met andere personen bijzonder treft.

DISCRIMINATIE, artikel 1 Wet gelijke behandeling op grond van leeftijd bij de arbeid

Labour
Law United

Gedrag dat met de hoedanigheden of gedragingen, bedoeld in artikel 1, eerste lid, onderdeel b, verband houdt en dat tot doel of gevolg heeft dat de waardigheid van de persoon wordt aangetast en dat een bedreigende, vijandige, beledigende, vernederende of kwetsende omgeving wordt gecreëerd.

INTIMIDATIE, artikel 1 a lid 2 Algemene wet gelijke behandeling
(NB Ook expliciet opgenomen in de overige gelijke behandelingswetten)

Labour
Law United

Enige vorm van verbaal, non-verbaal of fysiek gedrag met een seksuele connotatie dat als doel of gevolg heeft dat de waardigheid van de persoon wordt aangetast, in het bijzonder wanneer een bedreigende, vijandige, beledigende, vernederende of kwetsende situatie wordt gecreëerd.

SEKSUELE INTIMIDATIE, artikel 7:646 lid 8 BW en artikel 1a lid 3 Wet
gelijke behandeling mannen en vrouwen

Labour
Law United

Alle vormen van intimiderend gedrag met een structureel karakter, van een of meerdere werknemers (collega's, leidinggevenden) gericht tegen een werknemer of een groep van werknemers die zich niet kan of kunnen verdedigen tegen dit gedrag.

PESTEN, Kamerstukken II, 2005-2006, 30552, nr. 3, p. 21 (memorie van
toelichting)

Labour
Law United

Voorvallen waarbij een werknemer psychisch of fysiek wordt lastig gevallen, bedreigd of aangevallen onder omstandigheden die rechtstreeks verband houden met het verrichten van arbeid.

AGRESSIE & GEWELD, Kamerstukken II, 2005-2006, 30552, nr. 3, p. 21
(memorie van toelichting)

Labour
Law United

Maar ook.....

vermoeden van een misstand.

Labour
Law United

Art. 1 Wet bescherming klokkenluiders

Misstand:

- a. een schending of een gevaar voor schending van het Unierecht, of
- b. een handeling of nalatigheid waarbij het maatschappelijk belang in het geding is bij:
 1. een schending of een gevaar voor schending van een wettelijk voorschrift of van interne regels die een concrete verplichting inhouden en die op grond van een wettelijk voorschrift door een werkgever zijn vastgesteld, dan wel
 2. een gevaar voor de volksgezondheid, voor de veiligheid van personen, voor de aantasting van het milieu of voor het goed functioneren van de openbare dienst of een onderneming als gevolg van een onbehoorlijke wijze van handelen of nalaten.

 Labour
Law United

Art. 1 Wet bescherming klokkenluiders

Het maatschappelijk belang is in ieder geval in het geding indien de handeling of nalatigheid **niet enkel persoonlijke belangen raakt** en er sprake is van oftewel een **patroon of structureel karakter** dan wel de handeling of nalatigheid **ernstig of omvangrijk** is;

 Labour
Law United

JUIST/ONJUIST?

Wat denk jij?

Labour
Law United

“ER IS SPRAKE VAN EEN
WETTELIJKE VERPLICHTING TOT
HET AANSTELLEN VAN EEN
VERTROUWENSPERSOON.”

Labour
Law United

Verplichtingen werkgever

- Artikel 19 lid 2 Grondwet
- Artikel 7:658 BW
- Artikel 7:611 BW
- Artikel 3 lid
Arbeidsomstandighedenwet
- Artikel 2.15
Arbeidsomstandighedenbesluit
- Artikel 2 lid 1 en lid 2 sub d en g
Wet bescherming klokkenluiders

Wetsvoorstel van het lid Maatoug tot wijziging van de Arbeidsomstandighedenwet in verband met het verplicht stellen van een vertrouwenspersoon.

- Aangenomen door de Tweede Kamer op 23 mei 2023 (84 stemmen voor)
- Waarschijnlijk geen meerderheid Eerste Kamer

“VERTROUWENSPERSOON IS
EEN BESCHERMDE TITEL.”

Labour
Law United

“DE VERTROUWENSPERSOON
BIEDT NIET MEER DAN EEN
LUISTEREND OOR.”

Labour
Law United

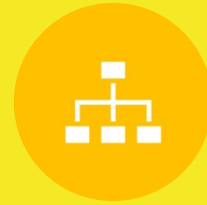
De rol van de vertrouwenspersoon



OPVANG & BEGELEIDING VAN
DE WERKNEMER



VOORLICHTING & INFORMEREN
ORGANISATIE



ADVISERING
BESTUUR/MANAGEMENT

Labour
Law United

“DE VERTROUWENSPERSOON
NEEMT DE REGIE OVER VAN DE
MELDER OF VAN DE BEKLAAGDE.”

Labour
Law United

“DE VERTROUWELIJKHEID VAN DE
VERTROUWENSPERSOON IS
ONBEGRENSD.”

Labour
Law United

“DE INTERNE
VERTROUWENSPERSOON LEGT
VERANTWOORDING AF AAN DIENS
LEIDINGGEVENDE.”

Labour
Law United

Vertrouwenspersoon versus advocaat

- Melder is “in the lead” versus dominus litis.
- Geen waarheidsvinding versus stellen, motiveren, bewijzen.
- Luisteren versus spreken.
- Steuntje in de rug versus inhoudelijke bijstand/procesvertegenwoordiger/gemachtigde.

 Labour
Law United

Overeenkomsten advocaat en vertrouwenspersoon

- Partijdig;
- Luisterend oor;
- Informeren melder;
- Doorverwijzen indien nodig;
- Adviseren werkgever;
- Mogelijk de-escaleren.

 Labour
Law United

“ALS ADVOCaat BEN IK ZEKER
EEN PRIMA
VERTROUWENSPERSOON.”

Labour
Law United

KWALITEITEN, KENNIS
VAARDIGHEDEN

Ben jij geschikt?

Labour
Law United

“WAT MOET IK ALS ADVOCaat (AF/AAN)LEREN OM EEN GOEDE VERTROUWENSPERSON TE ZIJN?”

Labour
Law United

“De vertrouwenspersoon [Q] , die bij verschillende gesprekken aanwezig is geweest heeft over dat gesprek verklaard dat is gezegd dat er eigenlijk geen juridische grondslag was voor het verwijderen van [verwerende partij] van het project.

Vervolgens heeft op 3 februari 2023 een gesprek plaatsgevonden.

De vertrouwenspersoon heeft daarover verklaard dat dat gesprek geen open dialoog was, of mediation, maar dat in zijn beleving sprake was van ‘een tribunaal’ waar [verwerende partij] werd medegedeeld dat hij de schuldige was.

De kantonrechter vindt deze verklaring van [Q] betrouwbaar omdat hij geen belang heeft bij de uitkomst en, bij ontbreken van een gedegen dossier aan de kant van de [verzoekende partij] , een betrouwbaar ‘ooggetuige verslag’ kan leveren.”

Rechtbank Midden- Nederland, 14 oktober 2024, ECLI:NL:RBMNE:2024:5840

Labour
Law United

“De volgende vraag is of [gedaagde] jegens [eiseres] de zorgverplichting als bedoeld in artikel 7:658 lid 1 BW is nagekomen.

De kantonrechter beantwoordt deze vraag ontkennend.

....

Allereerst is daar het ontbreken van een vertrouwenspersoon. [gedaagde] heeft pas geruime tijd nadat [eiseres] zich ziek had gemeld een vertrouwenspersoon aangesteld.

Daardoor is voor de effectiviteit van de nazorg kostbare tijd verloren gegaan en is de indruk van [eiseres] dat zij door haar werkgever in de steek werd gelaten, welke indruk al was gewekt doordat de communicatie met [F] in de dagen na het incident moeizaam verliep, versterkt.”

Rechtbank Midden- Nederland, 12 juni 2024, ECLI:NL:RBMNE:2024:4009

Labour |
Law United

Wij komen
graag met jou
in contact

Cor Kuijer:

[ck@kuijer-
arbeidsrechtadvies.nl](mailto:ck@kuijer-arbeidsrechtadvies.nl)

Jehan Edriouch:

info@jehan.nl

LinkedIn (QR-code)

