

**MET ALLE RESPECT!**  
Over bedrijfscultuur en omgangsvormen  
op de werkplek

14 december 1999, Publicatienr. 7/99

## Colofon

*Uitgave:*

Stichting van de Arbeid  
Bezuidenhoutseweg 60  
Postbus 904505  
2509 LK DEN HAAG  
tel.: 070 – 3 499 579  
fax.: 070 – 3 499 796

*Druk:*

SER-huisdrukkerij

© 1999, Stichting van de Arbeid

Niets uit deze uitgave mag worden vermenigvuldigd en/of openbaar gemaakt door middel van druk, fotocopie, microfilm of op welke andere wijze dan ook, zonder voorafgaande toestemming van de Stichting van de Arbeid.

## Inhoudsopgave

1. Inleiding	5
2. Ongewenst gedrag; aard, omvang en gevolgen	6
3. Achtergronden van ongewenst gedrag	9
4. Het ontwikkelen van een beleid ter voorkoming en bestrijding van ongewenst gedrag	10
4.1 Aanpak	10
4.2 Instrumenten	12

## Bijlagen

1. Eerdere publicaties van de Stichting van de Arbeid op het terrein van gedrag in ondernemingen
2. Verder lezen
3. Relevante regelgeving



## 1. Inleiding

Omgangsvormen zijn niet statisch, maar richten zich naar de maatschappelijke omgeving waarin mensen met elkaar om gaan. Normen en waarden worden voortdurend afgetast en, zo nodig, (her)bevestigd of bijgesteld.

Ondernemingen zijn geen eilandjes in de maatschappij. Ook zij hebben te maken met zaken als agressie, geweld en diefstal. Dat kan er toe leiden dat de verhoudingen binnen ondernemingen onder druk komen te staan, waardoor werknemers niet meer plezierig, veilig en goed kunnen functioneren. Dit raakt de integriteit van werknemers en van de onderneming als geheel.

Binnen ondernemingen is sprake van een voortschrijdend inzicht wat betreft de aard, omvang en gevolgen van ongewenste omgangsvormen en ongewenst gedrag op het werk.

Dat leidt tot een toenemende aandacht binnen ondernemingen voor het belang van goede omgangsvormen op de werkplek op alle niveaus.

In deze nota wil de Stichting proberen om het hele veld van ongewenst gedrag van werknemers<sup>1</sup> jegens elkaar, tussen werknemers en leidinggevenden<sup>2</sup> en tussen werknemers en klanten of leveranciers, onder de loep te nemen.

Naar het oordeel van de Stichting speelt de bedrijfscultuur (het gangbare patroon van waarden en normen in de onderneming) hierbij een belangrijke rol. Het beïnvloeden van de bedrijfscultuur biedt kansen en mogelijkheden voor het voorkomen en tegengaan van ongewenst gedrag binnen ondernemingen.

Het uiteindelijke doel is dat binnen de onderneming een cultuur ontstaat waarin een ieder zijn verantwoordelijkheid neemt en waarin het veilig, vertrouwd en prettig werken is.

Dat is niet alleen goed voor werknemers, maar ook in het belang van het functioneren van de onderneming als geheel.

De term 'ongewenst gedrag' overkoepelt een breed spectrum van gedragingen. In deze nota wordt aan verschillende vormen van ongewenst gedrag aandacht besteed. De nota bouwt voort op eerdere publicaties van de Stichting van de Arbeid over aspecten van sociaal beleid in ondernemingen<sup>3</sup>.

---

<sup>1</sup> Waar in deze nota de term 'werknemer' wordt gebruikt, worden alle in de onderneming werkzame personen bedoeld, van hoog tot laag, vrouwen en mannen, ongeacht de aard van de contractuele relatie.

<sup>2</sup> Waar in deze nota de term 'leidinggevende' wordt gebruikt, worden leidinggevenden van allerlei 'statuur' bedoeld. De term heeft zowel betrekking op de manager, op de chef, als op de ondernemer / leidinggevende in een kleine onderneming.

<sup>3</sup> Zie bijlage 1

## 2. Ongewenst gedrag; aard, omvang en gevolgen

Ongewenst gedrag kan verschillende vormen aannemen. Het kan in principe iedereen treffen, van hoog tot laag in de onderneming. Duidelijk is dat het gaat om gedrag dat zich kenmerkt door ongewenstheid en/of dwang.

Ongewenst gedrag hoeft zich niet rechtstreeks op een bepaalde persoon te richten. Zo kan het ophangen van bepaalde afbeeldingen of teksten grievend of bedreigend zijn voor anderen. Ook kan worden gedacht aan roken in het bijzijn van niet-rokers.

Ongewenst gedrag kan leiden tot spanningen op de werkvloer. Deze kunnen werknemers belemmeren in hun functioneren, hetgeen weer tot nieuwe spanningen kan leiden.

Een slachtoffer van ongewenst gedrag kan geestelijke en lichamelijke klachten krijgen, zoals hoofdpijn, maag- en darmklachten, gespannenheid en slaapproblemen. Als ongewenst gedrag aanhoudt, kunnen de klachten chronisch worden. Dit kan leiden tot ziekte of arbeidsongeschiktheid.

Ongewenst gedrag tast de werksfeer aan en daarmee de productiviteit van werknemers en de kwaliteit van het geleverde werk.

Het bedrijf kan ook te maken krijgen met uitval of verloop van personeel.

Uit een rapport van de Internationale Arbeidsorganisatie (International Labour Organisation, ILO)<sup>4</sup> uit 1998 blijkt dat de toename van agressie en (seksueel) geweld op de werkplek een wereldwijd verschijnsel is. Volgens de ILO zijn bepaalde werksituaties en beroepen kwetsbaarder voor ongewenst gedrag, dan andere, bijvoorbeeld: werknemers die alléén werken, winkelpersoneel - vooral wanneer dat 's nachts werkt -, taxichauffeurs, personeel in de gezondheidszorg, onderwijzend personeel.

Volgens de ILO lopen met name vrouwen risico om slachtoffer te worden van ongewenst gedrag omdat zij veelal in beroepen werkzaam zijn waar een relatief grote kans bestaat om er mee te worden geconfronteerd: onderwijzers, maatschappelijk werkers, verpleegsters en winkel- en bankpersoneel.

Uit een in het najaar van 1998 onder een representatieve groep Nederlandse werknemers uitgevoerd onderzoek naar pesten op het werk<sup>5</sup> blijkt dat acht procent van de werkenden in de voorafgaande drie jaar slachtoffer is geweest van pesten op het werk. Men wordt beledigd of genegeerd, geconfronteerd met vervelende opmerkingen of doelwit van ongewenste grappen. Vaak gaat dit samen met het worden opgezadeld met vervelende klusjes. Sporadisch komen ook fysieke bedreiging en ongelijke behandeling voor, aldus het onderzoek.

---

<sup>4</sup> ILO; Violence at Work; Genève, 1998. De ILO geeft de volgende voorbeelden van wat 'violence at work' wordt genoemd: moord, verkrachting, roof, verwonding, aflossen, lichamelijke aanvallen, schoppen, bijten, stompen, spugen, krabben, duwen, knijpen en aanverwante gedragingen, belagen, pesten inclusief seksuele intimidatie en racisme, tiranniseren, groepsgeweld, slachtoffering, intimidatie, bedreiging, uitstoting, achterlaten van agressieve boodschappen, intimideergedrag, grove gebaren, knoeien met gereedschappen of apparatuur, vijandig gedrag, vloeken, schreeuwen, schelden, insinuaties, doodzwijgen.

<sup>5</sup> FNV; Barometer 16: Pesten op het werk; Amsterdam, 1998

Een onderzoek van het Nederlands Instituut voor Arbeidsomstandigheden (NIA, nu : TNO Arbeid) in 1993 constateerde dat één op de drie werkende vrouwen in hun huidige werkkring ooit te maken heeft gehad met *seksuele intimidatie*. Volgens het eerder genoemde ILO-rapport was 7,6% van de Nederlandse vrouwelijke werknemers in het onderzoeksjaar (1996) slachtoffer van, wat wordt genoemd, 'seksuele incidenten'.

Het verzuim door intimidatie en lichamelijk geweld op het werk kost de overheid en het bedrijfsleven in Nederland jaarlijks f 1 miljard. Dit cijfer komt naar voren uit het onderzoek 'Geweld, intimidatie en discriminatie in de Europese Unie'<sup>6</sup>. Voor dit onderzoek zijn 1000 Nederlandse werknemers geïnterviewd. In Nederland zouden jaarlijks 3 miljoen verzuimdagen het gevolg zijn van intimidatie op het werk. Dat kost per jaar f 600 miljoen. Lichamelijk geweld zou tot 2 miljoen verzuimdagen leiden. De kosten hiervan bedragen per jaar f 400 miljoen.

*Discriminatie*, of dat nu gebeurt op grond van etniciteit of op andere gronden, zoals seksuele voorkeur of geslacht, doet zich eveneens voor op de werkplek. Het behoeft geen betoog dat dit uit den boze is: discriminatie is uitdrukkelijk verboden in de Grondwet (artikel 1). Dit artikel is nader uitgewerkt in de Algemene wet gelijke behandeling (Awgb).<sup>7</sup>

Uit verschillende (internationale) onderzoeken en uit onderzoek van het Nationaal Instituut Zorg en Welzijn<sup>8</sup> blijkt dat ook racisme op de werkvloer een reëel verschijnsel is.

Naast ongewenst gedrag ten opzichte van een persoon of bepaalde groepen van personen kan ongewenst gedrag ook rechtstreeks gericht zijn tegen de onderneming. Daarvan is sprake bij *diefstal, fraude en vandalisme* door werknemers van die onderneming. Ook deze vorm van ongewenst gedrag kan voorkomen op elk niveau van de onderneming.

Volgens een rapport van het Ministerie van Justitie<sup>9</sup> is interne criminaliteit een omvangrijk probleem dat bovendien een stijgende lijn vertoont. Weliswaar ontbreken betrouwbare, representatieve cijfers maar er zijn wel aanwijzingen dat interne criminaliteit vaak voorkomt en daarbij niet beperkt blijft tot een enkele organisatie of sector.

Voorbeelden van interne criminaliteit zijn diefstal van goederen, geld of waardepapieren en fraude. Incidenteel komen ook corruptie en (semi)georganiseerde criminaliteit voor. Daarnaast is sprake van een schemergebied van gedragingen die niet zozeer als crimineel, maar veeleer als normafwijkend kunnen worden bestempeld.

---

<sup>6</sup> Bron: Staatscourant 1999, nr. 70

<sup>7</sup> Zie ook bijlage 3

<sup>8</sup> Nederlands Instituut voor Zorg en Welzijn (NIZW); Racisme op het werk, alledaags racisme in de sector zorg en welzijn; Utrecht, 1997

<sup>9</sup> Ministerie van Justitie; Interne criminaliteit; kenmerken en mogelijkheden voor een aanpak; Den Haag, december 1998

Hiertoe behoren gedragingen als lang lunchen, laat komen en vroeg weggaan, en dergelijke.

Uit fraude-onderzoek van KPMG<sup>10</sup> blijkt dat ondernemers afnemend normbesef zien als de belangrijkste reden voor de toename van fraudegevallen.

De gevolgen van interne criminaliteit zijn uit te drukken in financiële schade. Zo constateerde de Stichting TrendMeter in april 1998 dat 53% van de middelgrote bedrijven volgens eigen zeggen de afgelopen drie jaar schade heeft geleden als gevolg van crimineel gedrag van eigen medewerkers (met een gemiddeld schadebedrag van naar schatting 54.000 gulden per bedrijf over die periode).<sup>11</sup> Maar ook de persoonlijke verhoudingen op de betrokken afdeling of in de betrokken onderneming kunnen onder druk komen te staan. Werknemers die zich eigenlijk verre zouden willen houden van normafwijkend gedrag kunnen in de problemen komen als het op de afdeling waar zij werken de 'norm' is om het niet zo nauw te nemen met normen.

Ongewenst gedrag kan ook voortkomen uit alcohol- en drugsgebruik op de werkplek of uit werken onder invloed van alcohol of drugs. Alcohol- of drugsgebruik kan negatieve gevolgen hebben voor het werk of de werkomgeving van de betrokken werknemer, en vergroot het risico van bedrijfsongevallen.

Uit informatie van de Stichting Alcon blijkt dat in bedrijven die een alcoholbeleid voeren 1 tot 2% van de werknemers als probleemgeval wordt herkend.

Op grond van een afweging tussen onderzoeken aan de ene kant en praktijkgegevens aan de andere kant, schat Alcon/Trindeborch Consult dat 3 - 6% van de functioneringsproblemen op de werkplek het gevolg zijn van alcoholmisbruik en probleemdrinken (alcoholafhankelijkheid).

Uit een verkennend onderzoek uitgevoerd door het Instituut voor Verslavingsonderzoek (IVO) samen met de Stichting Alcon,<sup>12</sup> dat volgens de onderzoekers niet-representatief is voor de gehele beroepsbevolking, blijkt dat een klein percentage van de bevroegde werknemers (ongeveer 2%) in het jaar voorafgaande aan het onderzoek drugs had gebruikt. Daarbij ging het vooral om hasj of marihuana.

Het gebruik van alcohol en drugs kan gevaar opleveren voor de gebruiker zelf en voor zijn omgeving. Uit een rapport van Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid<sup>13</sup> blijkt dat werknemers met een alcoholprobleem twee tot vier keer meer kans lopen

---

<sup>10</sup> KPMG Forensic Accounting; Fraude in bedrijven 1998; Amstelveen, juli 1998

<sup>11</sup> De Stichting TrendMeter is een samenwerkingsverband van BDO Camps Obbers, Van Lanschot Bankiers, ITM Research en VNO-NCW dat drie maal per jaar onderzoek doet onder ondernemers naar thema's die bij hen leven. De resultaten van dit onderzoek worden gepubliceerd in Forum, het orgaan van de Vereniging VNO, NCW.

<sup>12</sup> Stichting Trindeborch Consult (voorheen: Stichting Alcon); **Medicijnen, Drugs en Werk**; Utrecht, 1998

<sup>13</sup> Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid; **Alcohol en werk; een onderzoek naar de aandacht van bedrijven voor risico's van alcoholgebruik**; Den Haag, augustus 1997



op een arbeidsongeval dan werknemers die geen alcohol gebruiken. Alcoholgebruik kan tevens leiden tot een lagere productiviteit en tot gezondheidsproblemen, die weer tot verzuim kunnen leiden.

De gevolgen van het gebruik van drugs voor het werk en de werkomgeving zijn onvoldoende in kaart gebracht om daar uitspraken over te doen.

De algemene conclusie is dat ongewenst gedrag op de werkplek bestaat en niet vanzelf verdwijnt.

Ongewenst gedrag van welke aard dan ook, werkt verstrend op de verhoudingen op de werkplek. Dat berokkent schade aan werknemers en aan de onderneming als geheel. Daarom, maar ook omdat het imago van de onderneming gebaat is bij respectvol optreden van haar medewerkers op alle niveaus, is het belangrijk om ongewenst gedrag tegen te gaan.

### **3. Achtergronden van ongewenst gedrag**

Om ongewenst gedrag effectief te kunnen bestrijden is het nodig te weten welke factoren dat gedrag in de hand (kunnen) werken.

In algemene zin ervaren ondernemingen de gevolgen van omgangsvormen en van opvattingen over normen en waarden in de maatschappij. Zij maken immers deel uit van diezelfde maatschappij.

Dat is altijd al zo geweest, zolang er ondernemingen bestaan. Het is echter geen excuus om eventuele ongewenste gevolgen van maatschappelijke ontwikkelingen gelaten over de onderneming en haar werknemers heen te laten komen.

Werknemers, chefs, management/ondernemer nemen hun voorkeuren en (voor)oordelen, hun hebbelijkheden en onhebbelijkheden, hun (al dan niet vervagende) normen en waarden mee naar het werk.

De omgang van werknemers met elkaar en tussen werknemers en derden, zoals klanten en leveranciers, verloopt niet altijd vlekkeloos en kan ongewenste vormen aannemen.

Bijna alle ondernemingen hebben te maken met ongewenst gedrag van werknemers, maar sommige meer dan andere. Ook de vorm waarin ongewenst gedrag zich voordoet, verschilt van onderneming tot onderneming.

Er zullen ook ondernemingsgebonden factoren zijn die ongewenst gedrag in de hand werken. Deze zijn in dit verband van belang, omdat ze beïnvloedbaar zijn door degenen die in de onderneming werken.

Zo kunnen een rol spelen: de ondernemingsgrootte, de bedrijfs- of afdelingscultuur, de samenstelling van het personeelsbestand, de mate van zelfstandigheid van werknemers, de arbeidsinhoud en de tevredenheid met het werk, de rol van de leidinggevende, de inrichting van de werkplek, de werktijden, de aard en mate van contacten met derden (klanten, patiënten, leveranciers).

De ondernemingsgrootte speelt een rol in die zin dat in kleine bedrijven, met minder dan tien mensen, pesten relatief weinig voorkomt.

Bij de invloed van de bedrijfscultuur kan worden gedacht aan de problemen die vrouwen kunnen ondervinden in een bedrijf met een typische mannencultuur.

De afdelingscultuur kan een factor vormen wanneer bijvoorbeeld sprake is van groepsgedrag dat geen ruimte laat voor 'afwijkend' gedrag. Dit kan zich uiten in pesten of sociaal isoleren van een werknemer die zich niet conformeert.

De samenstelling van het personeelsbestand kan een rol spelen. Zo is het een gegeven dat seksuele intimidatie het minst voorkomt in ondernemingen waar ongeveer evenveel mannen als vrouwen werkzaam zijn en waar de functies ook evenwichtig zijn verdeeld over mannen en vrouwen.

De zelfstandigheid van de werknemer kan een factor zijn in die zin dat groepsnormen belangrijker worden als mensen weinig zelfstandigheid hebben in het uitvoeren van een taak. Daar staat weer tegenover dat een onderneming kwetsbaar kan zijn als een werknemer in een verantwoordelijke functie solo opereert: denk aan de boekhouder die als enige alle inkomende en uitgaande betalingen administreert en daardoor in de verleiding kan komen om te frauderen.

De rol van het management c.q. van de ondernemer is niet alleen aansturen, controleren en motiveren van werknemers, maar ook het bevorderen van goede verhoudingen op de werkplek. De stijl van leidinggeven is hierbij van belang. Een leidinggevende die zich weinig betrokken voelt bij zijn medewerkers, zal ongewenst gedrag niet snel opmerken.

De werkplek (geïsoleerd, bijvoorbeeld op een benzinstation) en de werktijden (arbeid op stille momenten zoals 's nachts) kunnen factoren zijn die ongewenst gedrag jegens en tussen werknemers in de hand kunnen werken.

Zoals in het voorgaande al werd gesignaleerd, zijn werknemers in bepaalde beroepen extra kwetsbaar. Zij hebben vooral ongewenst gedrag te vrezen van klanten, patiënten, etc.

#### **4. Het ontwikkelen van een beleid ter voorkoming en bestrijding van ongewenst gedrag**

##### **4.1 Aanpak**

Het belang van het voeren van een ondernemingsbeleid, gericht op goede omgangsvormen en het creëren van een plezierige en veilige werkomgeving kan niet voldoende worden benadrukt. Uiteindelijk is zowel het functioneren van de onderneming in het geding, als ook de gezondheid van haar medewerkers. Bovendien is er ook een externe component: een onderneming heeft er alle belang bij om goed aangeschreven te staan, als handelspartner én als werkgeefster.

Ongewenst gedrag bestrijden is maatwerk.

Grotere ondernemingen kunnen het voorkomen en tegengaan van ongewenst gedrag tot vast onderdeel maken van hun personeelsbeleid, kleinere ondernemingen kiezen een benadering die bij hun grootte en binnen de onderlinge verhoudingen past.

Het is bij uitstek een onderwerp dat in overleg met de werknemers, respectievelijk met de personeelsvertegenwoordiging of de ondernemingsraad, waar deze er zijn, gestalte moet krijgen.

De aanpak van ongewenst gedrag kent een preventieve en een repressieve kant. Hoewel de aanpak, al naar gelang de omstandigheden, meer of minder gestructureerd zal zijn, komen toch in principe steeds de volgende aspecten aan de orde:

- a) het in beeld brengen van de actuele situatie: het inventariseren welke vormen van ongewenst gedrag zich voordoen de gevolgen en risico's daarvan;
- b) het beschrijven van de gewenste situatie: het doen van een beroep doen op eigen verantwoordelijkheid van een ieder, eventueel het opstellen van gedragsregels, het aangeven van grenzen en het creëren van een draagvlak;
- c) het treffen van controle- en klachtvoorzieningen, feedback;
- d) het beschrijven van sancties;
- e) het (na verloop van tijd) evalueren en zo nodig bijstellen van beleid / maatregelen.

Deze aspecten worden hieronder kort toegelicht.

#### Ad a Het in beeld brengen van de actuele situatie

Nagegaan moet worden of, en zo ja, welke vorm(en) van ongewenst gedrag zich in de onderneming voordoen en wat daarvan de gevolgen zijn (ziekteverzuim, productieverlies). De manier waarop dit wordt gedaan, richt zich naar de situatie in de onderneming en verschilt van geval tot geval.

Mogelijkheden om een inventarisatie te (laten) doen zijn bijvoorbeeld het werkoverleg, het vragen van advies aan de arbodienst of het inschakelen van een gespecialiseerd onderzoeksbureau.

Ook moet worden nagegaan welke ondernemingsgebonden factoren ongewenst gedrag in de hand kunnen werken. Daartoe behoort ook een nadere beschouwing van het werkklimaat, de cultuur op het werk.

Indicatoren kunnen zijn: personeelsverloop, diefstal, afnemende prestaties, conflicten op het werk, (patronen in het) ziekteverzuim, eventuele meldingen van of formele klachten over ongewenst gedrag (het uitblijven van klachten wil niet zeggen dat er geen problemen kunnen zijn, zie onderdeel c).

#### Ad b Het beschrijven van de gewenste situatie

De kern hiervan is dat in samenspraak met de werknemers, langs informele of langs formele weg, realistische doelen worden gesteld, die aansluiten bij de bedrijfscultuur. Daarbij moet worden aangegeven wie verantwoordelijk is voor het realiseren van de doelen (leidinggevenden, medewerkers).

Het is ook van belang om voldoende draagvlak te creëren voor het beleid.

#### Ad c Controle- en klachtvoorzieningen

Van belang is dat de effecten van maatregelen kunnen worden getoetst, door de leiding, maar ook door werknemers. Eveneens is het belangrijk om een klimaat te scheppen waarin het veilig is om ongewenst gedrag te melden, een formele klacht in te

dienen of om steun te verlenen bij het indienen van zo'n klacht, zonder dat dit repercussies heeft voor de melder of de klachtbegeleider.

#### Ad d Sancties

Ongewenst gedrag kan gevolgen hebben voor de dader. De onderneming staan verschillende maatregelen ter beschikking, van berisping tot ontslag. Het is van belang op voorhand voor iedereen duidelijkheid te creëren over de mogelijke consequenties van het plegen van ongewenst gedrag. Dit heeft een preventieve werking en kan ook van belang zijn in eventuele juridische procedures in het kader van het aanvechten van ongewenst gedrag.

#### Ad e Evaluatie

Na verloop van tijd kan worden gezien of de getroffen maatregelen het beoogde effect hebben opgeleverd.

Dit kan aanleiding zijn voor bijstelling of voortzetting op de ingeslagen weg (herbevestiging afspraken, eventueel een nieuwe ronde voorlichting).

## 4.2 Instrumenten

Ook bij het kiezen van instrumenten is maatwerk geboden.

De onderneming staan verschillende instrumenten ter beschikking. Zo kan worden gewezen op de Risico-inventarisatie en -evaluatie (RI+E) waartoe de Arbowet verplicht.<sup>14</sup> Deze kan worden benut om de onderneming door te lichten op risico's ten aanzien van seksuele intimidatie, agressie en geweld, alcohol- of drugsgebruik.

Een op preventie gericht beleid kan baat hebben bij het opstellen en publiceren van een intentieverklaring en/of een gedragscode. Hiermee brengt de ondernemingsleiding tot uiting dat zij groot belang hecht aan een goed en veilig arbeidsklimaat in de onderneming.

Door daarbij de werknemers te betrekken, kan van het proces een positieve werking uitgaan en kan het bijdragen aan het creëren van een draagvlak.

Een intentieverklaring geeft een omschrijving van de gewenste bedrijfscultuur en noemt de belangrijkste normen. De intentieverklaring geeft uitdrukkelijk aan dat overschrijding van die normen en ander ongewenst gedrag niet wordt getolereerd en dat de onderneming een actief beleid zal voeren gericht op het voorkomen en bestrijden van ongewenst gedrag.

Een stapje verder is het opstellen van een gedragscode. Deze kan een goed instrument zijn om gewenst gedrag op een gestructureerde en voor een ieder kenbare manier te benoemen. Niet alleen de inhoud van de code zélf draagt hieraan bij, ook het proces dat leidt tot de uiteindelijke vaststelling van de code kan daaraan bijdragen, vooral wanneer alle geledingen in de onderneming daarbij worden betrokken. Op die manier kan ook een breed draagvlak worden gecreëerd.

---

<sup>14</sup> Zie ook bijlage 3

De volgende elementen kunnen in de gedragscode worden opgenomen:

- de wenselijkheid van integer handelen door de onderneming en haar medewerkers;
- een omschrijving van gewenste omgangsvormen;
- een beschrijving van ongewenst gedrag;
- de taken en verantwoordelijkheden van de verschillende geledingen binnen de onderneming; van de directie, leidinggevenden, van werknemers ten opzichte van elkaar en ten opzichte van leidinggevenden;
- een klachtenprocedure <sup>15</sup>;
- sancties.

Ook andere beleidsinstrumenten kunnen worden ingezet.

Een pluriform personeelsbestand kan bevorderlijk zijn voor de omgangsvormen binnen de onderneming. Seksuele intimidatie komt het minst voor in ondernemingen waar ongeveer evenveel mannen als vrouwen werkzaam zijn en waar functies evenwichtig zijn verdeeld over mannen en vrouwen. Ook zijn er aanwijzingen dat discriminatie minder voorkomt in ondernemingen waar medewerkers afkomstig uit etnische minderheden substantieel zijn vertegenwoordigd op alle functieniveaus. De personeelssamenstelling is dus van invloed op de cultuur binnen een onderneming. Een beleid gericht op het vergroten van de instroom en het bevorderen van de doorstroom naar hogere functies van vrouwen en etnische minderheden kan dan ook bijdragen aan het voorkomen van ongewenst gedrag. <sup>16</sup>

In algemene zin is het voeren van een goed personeelsbeleid, waarbij de verschillen tussen mensen als uitgangspunt worden genomen en benut ('diversiteitsbeleid'), ondersteunend voor het creëren van een klimaat in de onderneming waarin het goed en veilig werken is.

Van belang is dat leidinggevenden hiervoor, door middel van trainingen, worden toegerust.

Met het ontwikkelen en vastleggen van een beleid gericht op goede omgangsvormen is het werk nog niet gedaan. Het verwerven en onderhouden van een breed draagvlak is essentieel. Daarbij hebben ondernemingsleiding en werknemers ieder een eigen verantwoordelijkheid.

De belangstelling voor het onderwerp kan worden vastgehouden door er regelmatig aandacht voor te vragen. Dat kan door periodiek voorlichting te geven, maar ook door het onderwerp regelmatig te bespreken in het werkoverleg en in het overleg met de personeelsvertegenwoordiging en de ondernemingsraad.

Het effect van voorlichting wordt mede bepaald door de vorm waarin deze plaatsvindt. Voorlichting, waarbij verschillende geledingen in de onderneming een rol hebben, vergroot het effect ervan.

---

<sup>15</sup> Zie ook: Stichting van de Arbeid; **Overwegingen en aanbevelingen inzake klachtrecht van individuele werknemers**; 3 januari 1990

<sup>16</sup> Zie ook: Stichting van de Arbeid; **Aanbeveling werving en selectie**; maart 2000

## Eerdere publicaties van de Stichting van de Arbeid op het terrein van gedrag in ondernemingen

### **1990: Klachtrecht<sup>17</sup>**

De Stichting acht het vanzelfsprekend dat de verhoudingen in de onderneming zodanig zijn dat werknemers met de werkgever over hun arbeidssituatie spreken indien daartoe aanleiding is. Evenzeer acht zij het vanzelfsprekend dat de werkgever tijdig en gemotiveerd reageert op hetgeen door de werknemer wordt gesteld. Een zekere formalisering van deze situatie door middel van een klachtenregeling kan passen in een eigentijds sociaal beleid en zowel het belang van de werknemer als dat van de onderneming dienen.

### **1990: Gewetensbezwaren in arbeidsrelaties<sup>18</sup>**

De Stichting overweegt dat 'meer werknemers dan voorheen zich op grond van gewetensbezwaren of godsdienstige bezwaren verzetten tegen (onderdelen van) hun werk of tegen het beleid van de onderneming waar zij werkzaam zijn. Deze ontwikkelingen worden toegeschreven aan het ontstaan van nieuwe ethische vragen in verband met het ondernemingshandelen, veranderende normen in de samenleving en het mondiger en bewuster worden van werknemers.'

Zij vervolgt: 'In de werksituatie kunnen gewetensbezwaren zich onder meer richten tegen concrete incidentele werkzaamheden, tegen regelmatig terugkerende werkzaamheden, tegen het uitoefenen van de functie als zodanig, tegen de afdelings- of groepstaak, tegen de aard, de doelstelling en/of het beleid van de arbeidsorganisatie waarvan de werknemer deel uitmaakt.'

De publicatie bevat een leidraad voor de behandeling van gewetensbezwaren in het kader van het sociaal beleid en legt een relatie met de aanbeveling klachtrecht.

### **1990: Seksuele intimidatie<sup>19</sup>**

De aanbeveling hanteert het, inmiddels verlaten, begrip 'ongewenste intimiteiten'. De Stichting beveelt aan dat arbeidsorganisaties een beleid voeren ter voorkoming en bestrijding van ongewenste intimiteiten op de werkplek. Dat is in het belang van alle betrokken partijen in de arbeidsorganisatie.

---

<sup>17</sup> Stichting van de Arbeid; **Klachtrecht van individuele werknemers**; 3 januari 1990

<sup>18</sup> Stichting van de Arbeid; **Nota over gewetensbezwaren in arbeidsrelaties; een leidraad voor ondernemingen**; 4 juli 1990, publicatienr. 3/90

<sup>19</sup> Stichting van de Arbeid; **Aanbevelingen inzake het voorkomen en bestrijden van ongewenste intimiteiten op de werkplek**; 13 december 1990; publicatienr. 7/90

De mogelijkheden voor arbeidsorganisaties liggen op vijf terreinen: preventie, sancties, het geven van voorlichting, het aanstellen van vertrouwenspersonen en het ontwikkelen van een klachtenregeling.

Ten aanzien van kleine bedrijven wordt aanbevolen om initiatieven op bedrijfstakniveau te ontwikkelen.

### **1992: Roken**<sup>20</sup>

De Stichting is van mening dat het formuleren en invoeren van een beleid gericht op de inpassing van rookgedrag in de arbeidssituatie bij uitstek een zaak is die op ondernemingsniveau moet plaatsvinden. Zij roept ondernemingen dan ook op tot het ontwikkelen van een beleid dat is gericht op het zoveel mogelijk tegengaan van hinder, overlast en gezondheidsschade, die door niet rokende werknemers op de werkplek worden ondervonden als gevolg van het roken door anderen. Naar het oordeel van de Stichting moet sprake zijn van proportionaliteit; er hoeft dan ook niet direct naar het zwaarste middel, een algeheel rookverbod, te worden gegrepen.

De Stichting beveelt aan dat de werkgever, al dan niet op voorstel van de ondernemingsraad, en in overleg met deze raad een regeling opstelt voor de behandeling van klachten van de in de onderneming werkzame personen over hen persoonlijk betreffende aangelegenheden in verband met de arbeid.

### **1993: Alcohol en werk**<sup>21</sup>

In dit advies onderschrijft de Stichting (de opvatting in de desbetreffende adviesaanvraag) dat het alcoholvraagstuk in relatie tot de werksituatie primair een zaak van sociaal beleid van de onderneming is. Zij onderstreept in dat verband dat sociaal beleid een wezenlijk onderdeel is van het totale ondernemingsbeleid, waarin een veelheid van belangen in overeenstemming moet worden gebracht. Dit geldt ook voor aspecten van veiligheid, gezondheid en welzijn in verband met de arbeid, waarmee tevens onderkend wordt dat aan de bedrijfsvoering bepaalde risico's verbonden kunnen zijn. De ondernemer is verantwoordelijk voor dat ondernemingsbeleid.

Bij een alcoholbeleid zal het er in de eerste plaats gaan om een zo breed mogelijk draagvlak te verwerven, van werkvloer tot management. Mede om die reden moet de ondernemingsraad bij de ontwikkeling en implementatie van het alcoholbeleid worden betrokken. Een alcoholbeleid kan opgebouwd zijn uit vier elementen: preventie (inclusief voorlichting), begeleiding (van individuele werknemers met alcoholproblemen), correctie (sancties als sluitstuk) en effectmeting.

---

<sup>20</sup> Stichting van de Arbeid; **Aanbeveling over de bescherming van de niet-roker op het werk**; 26 mei 1992; publicatienr. 5/92

<sup>21</sup> Stichting van de Arbeid; **Advies alcohol & werk**; 24 augustus 1993; publicatienr. 6/93

Het advies maakt melding van de - toen nog – voorgenomen uitbreiding van de Arbowet met een verplichting van de werkgever om, onder meer, de veiligheidsrisico's te inventariseren.

### **1994: Privacy op de werkplek**<sup>22</sup>

Invalshoek van deze nota is de privacy van de werknemer in relatie tot de mogelijke 'volgfunctie' van systemen die informatie over werknemers kunnen verzamelen.

De nota stelt dat het observeren van werknemers en het vastleggen van gegevens over hen niet nieuw is en evenmin bij voorbaat verdacht.

Als gevolg van technologische ontwikkelingen verandert echter het karakter van de waarneming, in die zin dat de kans groter wordt dat het voor de werknemer niet kenbaar is dat informatie over hem wordt verzameld en dat er meer sprake kan zijn van continue waarneming en registratie. Dit maakt dat de privacy van de werknemer meer onder druk komt te staan, ook in diens eigen beleving.

Daarnaast bestaat tevens aandacht voor de mogelijke gevolgen voor de bedrijfscultuur, in het bijzonder voor de autonomie van de werknemer.

Ter ondersteuning van de ontwikkeling van een bedrijfscultuur waarin zorgvuldig wordt omgegaan met gegevens, heeft de Stichting een leidraad ontwikkeld.

### **1998: Verklaring gelijke behandeling**<sup>23</sup>

Onder verwijzing naar het belang dat wordt gehecht aan gelijke behandeling in het algemeen (het beginsel, zoals verankerd in artikel 1 Grondwet), bepleit de Stichting dat gelijke behandeling op de arbeidsmarkt en in ondernemingen met kracht wordt bevorderd. Het beleid van ondernemingen en van organisaties van werkgevers en van werknemers moet volgens de Stichting uitgaan van, resp. gericht zijn op gelijke kansen in en bij de toegang tot de onderneming, ongeacht leeftijd,<sup>24</sup> gezondheid/handicap,<sup>25</sup> sekse, burgerlijke staat, seksuele gerichtheid, levens- of geloofsovertuiging, politieke keuze, ras, etnische herkomst<sup>26</sup> of nationaliteit, een en ander onverlet de objectieve en reële functievereisten.

---

<sup>22</sup> Stichting van de Arbeid; **Kunt u mij volgen? Privacy op de werkplek, een leidraad voor ondernemingen**; 27 juli 1994; publicatienr. 3/94

<sup>23</sup> Stichting van de Arbeid; **Verklaring gelijke behandeling**; december 1998; publicatienr. 9/98

<sup>24</sup> Voor de bevordering van een leeftijdsbewust personeelsbeleid zij ook verwezen naar de **Nota Leefijd en Arbeid** van de Stichting van de Arbeid, publicatienr. 8/97

<sup>25</sup> Bij de beantwoording van de vraag of onderscheid ongerechtvaardigd dan wel gerechtvaardigd is, speelt een beslissende rol of de handicap voor de betrokken functie al dan niet relevant is. Volgens den Wet (re)ïntegratie arbeidsgehandicapten (REA) dienen werkgevers- en werknemersorganisaties gelijke kansen van gehandicapte en niet gehandicapte werknemers bij de deelname aan het arbeidsproces te bevorderen, voor zover dit redelijkerwijs in hun vermogen ligt.

<sup>26</sup> Zie ook de nota **Met minderheden meer mogelijkheden** van de Stichting van de Arbeid van november 1996 (publicatienr. 8/96), alsmede naar de Wet stimulering arbeidsdeelname allochtonen (SAMEN), die de arbeidsmarktpositie van etnische minderheden beoogt te versterken.



**BIJLAGE 2****Verder lezen**

Anne Frank Stichting; Beleid ten aanzien van ongewenst gedrag, met een accent op etnische discriminatie; uitgave in de reeks 'Ondernemer doe meer'; december 1999

CNV Burgerluchtvaart; Agressie is een dagelijks voorkomend iets, enquête agressie in de luchtvaart; februari 1999

FNV Pers; Gewoon goed fatsoen; Woerden; juli 1996

FNV Pers; folder De 15 meest gestelde vragen over pesten op het werk; Amsterdam

FNV Pers; folder De 15 meest gestelde vragen over racisme op de werkvloer; Amsterdam

FNV Pers; folder De 15 meest gestelde vragen over seksuele intimidatie; Amsterdam

Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid; Alcohol en werk, Een onderzoek naar de aandacht van bedrijven voor de risico's van alcoholgebruik; Den Haag; augustus 1997

Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid; Agressie en geweld op de werkplek; Den Haag; mei 1995

Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid; Seksuele intimidatie, doe er wat tegen en Seksuele intimidatie, dat is geen werk; Den Haag; 1994

Nationaal Platform Criminaliteitsbeheersing/Stichting Beroepsmoraal en misdaadpreventie; Criminaliteit en werk; Den Haag, 1999

Stichting Alcon/Instituut voor Verslavingsonderzoek; Medicijnen, Drugs en Werk; Utrecht; november 1998

Vereniging NCW, Centrum voor maatschappij-betrokken management van de Vereniging VNO-NCW/Nationaal Platform Criminaliteitsbeheersing Stichting Beroepsmoraal en Misdaadpreventie; De integere organisatie, het nut van een bedrijfscode; Den Haag; 1999

Vereniging VNO-NCW/Stichting Nationaal Platform Criminaliteitsbeheersing; Onderneem iets tegen criminaliteit, tips om boeven de baas te blijven; Den Haag; november 1998

## Relevante regelgeving (stand: 1 december 1999)

### 1. Algemeen

- Burgerlijk Wetboek (BW)

Artikel 7:611 BW bepaalt 'De werkgever en de werknemer zijn verplicht zich als een goed werkgever en een goed werknemer te gedragen.'

Artikel 7:658, lid 1 BW legt de werkgever de verplichting op de redelijkerwijs noodzakelijke maatregelen te nemen (ten aanzien van de werkplek, de gereedschappen, het verrichten van de arbeid) om te voorkomen dat de werknemer in de uitoefening van zijn werkzaamheden schade lijdt.

Artikel 7:660 BW stelt 'de werknemer is verplicht zich te houden aan de voorschriften omtrent het verrichten van de arbeid alsmede aan die welke strekken ter bevordering van de goede orde in de onderneming van de werkgever, door of namens de werkgever binnen grenzen van algemeen verbindende voorschriften, overeenkomst of reglement aan hem, al dan niet tegelijk met werknemers, gegeven.'

Artikel 7: 681 BW regelt het kennelijk onredelijk ontslag. Daarvan kan onder meer sprake zijn wanneer de beëindiging van de arbeidsovereenkomst plaatsvindt wegens het enkele feit dat de werknemer met een beroep op een ernstig gewetensbezwaar weigert de bedongen arbeid te verrichten.

Artikel 6:162 BW regelt de onrechtmatige daad. Dit artikel verstaat daaronder 'een inbreuk op een recht en een doen of nalaten in strijd met een wettelijke plicht of hetgeen volgens ongeschreven recht in het maatschappelijk verkeer betaamt, een en ander behoudens de aanwezigheid van een rechtvaardigingsgrond'.

Hij die jegens een ander een onrechtmatige daad pleegt, die hem kan worden toegerekend, is verplicht de schade die de ander dientengevolge lijdt, te vergoeden (lid 1). Een onrechtmatige daad kan aan de dader worden toegerekend, indien zij te wijten is aan zijn schuld of aan een oorzaak die krachtens de wet of de in het verkeer geldende opvatting voor zijn rekening komt (lid 3).

### 2. Seksuele intimidatie, agressie en geweld

- Arbeidsomstandighedenwet (Arbowet)

De Arbowet geeft voorschriften ter verzekering van de veiligheid, ter bescherming van de gezondheid en ter bevordering van het welzijn van werknemers.

De Arbowet is een kaderwet: de wettelijke regeling is op hoofdlijnen die nader zijn uitgewerkt in op de wet gebaseerde besluiten.

Artikel 3 lid 1 schrijft voor dat de werkgever een zo goed mogelijk arbeidsomstandighedenbeleid voert en daarbij, gelet op de stand van de wetenschap en professionele dienstverlening, een aantal specifieke voorschriften in acht neemt. Deze voorschriften hebben betrekking op de organisatie van de arbeid, het treffen van maatregelen ter voorkoming of beperking van gevaren voor risico's voor de veiligheid of de gezondheid van de werknemer, de inrichting van de werkplek, de werkmethoden, het zoveel mogelijk vermijden van 'ongevarieerde zich in kort tijdsbestek herhalende arbeid en arbeid waarbij het tempo op een zodanige wijze wordt beheerst dat de werknemer zelf verhinderd wordt het tempo van de arbeid te beïnvloeden', het treffen van vluchtvoorzieningen voor het geval dat een toestand ontstaat waarin direct gevaar voor de veiligheid of gezondheid aanwezig is.

De specifieke verwijzingen naar seksuele intimidatie en agressie en geweld staan in artikel 1.

Artikel 1, lid 1, sub e geeft de volgende definitie van seksuele intimidatie:

e. seksuele intimidatie: ongewenste seksuele toenadering, verzoeken om seksuele gunsten of ander verbaal, non-verbaal of fysiek gedrag waarbij tevens sprake is van een van de volgende punten:

- onderwerping aan dergelijk gedrag wordt hetzij expliciet, hetzij impliciet gehanteerd als voorwaarde voor de tewerkstelling van een persoon;
- onderwerping aan of aanwijzing van dergelijk gedrag door een persoon wordt gebruikt als basis voor beslissingen die het werk van deze persoon raken;
- dergelijk gedrag heeft het doel de werkprestaties van een persoon aan te tasten en/of een intimiderende, vijandige of onaangename werkomgeving te creëren, dan wel heeft tot gevolg dat de werkprestaties van een persoon worden aangetast en/of een intimiderende, vijandige of aangename werkomgeving wordt gecreëerd.

Artikel 1, lid 3 sub f Arbowet geeft de volgende definitie van agressie en geweld:

f. *agressie en geweld: voorvallen waarbij een werknemer psychisch of fysiek wordt lastig gevallen, bedreigd of aangevallen onder omstandigheden die rechtstreeks verband houden met het verrichten van arbeid.*

In artikel 4, lid 2 bepaalt de Arbowet dat de werkgever, binnen het algemene arbeidsomstandighedenbeleid, een beleid voert met betrekking tot het beschermen van werknemers tegen seksuele intimidatie en tegen agressie en geweld.

Artikel 5 Arbowet regelt onder meer dat de werkgever vooraf overleg voert met de ondernemingsraad, de personeelsvertegenwoordiging of, bij het ontbreken daarvan, met de belanghebbende werknemers over de jaarlijkse rapportage inzake de uitvoering van het plan van aanpak. Dit laatste maakt deel uit van de Risico-Inventarisatie en – Evaluatie (RI+E).

In de Arbowet is een bepaling opgenomen die verplicht tot samenwerking tussen de werkgever en de werknemers bij de uitvoering van het arbeidsomstandighedenbeleid en die bijzondere rechten toekent aan de ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging (artikel 12 Arbowet). Deze bijzondere rechten hebben onder meer betrekking op de verplichting voor de werkgever om de ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging, of bij het ontbreken daarvan, aan de belanghebbende werknemers, een afschrift te sturen van de RI+E. Voorts gaat het om rechten inzake contacten van leden van de ondernemingsraad of van de personeelsvertegenwoordiging met ambtenaren van de Arbeidsinspectie die het bedrijf bezoeken.

- Wet op de ondernemingsraden (WOR)

Op grond van artikel 23, derde lid WOR kan de ondernemingsraad (OR) voorstellen doen met betrekking tot het arbobeleid.

Krachtens artikel 27 WOR heeft de OR instemmingsrecht voor, onder meer, elk voorgenomen besluit van de ondernemer tot vaststelling, wijziging of intrekking van regelingen op het gebied van de arbeidsomstandigheden, tenzij de betrokken aangelegenheid voor de onderneming reeds inhoudelijk geregeld is in een cao of een regeling van arbeidsvoorwaarden vastgesteld door een publiekrechtelijk orgaan.

Op grond van artikel 28 WOR is de OR verplicht de naleving van de voor de onderneming geldende voorschriften op het gebied van de arbeidsvoorwaarden en de bescherming van de veiligheid en gezondheid van de in de onderneming werkzame personen te bevorderen.

- Wetboek van Strafrecht (SR)

Het Wetboek van Strafrecht kent strafbepalingen met betrekking tot, onder meer, discriminatie (137 c-g), verkrachting (242), aanranding (246), belediging en smaad (261 e.v.), veroorzaken van letsel (307 e.v.), mishandeling (300 e.v.), en het in gevaar brengen van de algemene veiligheid van personen (157 e.v.).

### 3. Discriminatie

- EG-Verdrag (geconsolideerde versie, 97/C340/03)

Artikel 13 van het EG-Verdrag luidt:

*'Onverminderd de andere bepalingen van dit Verdrag, kan de Raad, binnen de grenzen van de door dit Verdrag aan de Gemeenschap verleende bevoegdheden, met eenparigheid van stemmen, op voorstel van de Commissie en na raadpleging van het Europese Parlement, passende maatregelen nemen om discriminatie op grond van geslacht, ras of etnische afstamming, godsdienst of overtuiging, handicap, leeftijd of seksuele geaardheid te bestrijden.'*

- Grondwet

Artikel 1 van Hoofdstuk 1 'Grondrechten' van de Grondwet luidt als volgt:

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

- Algemene Wet Gelijke Behandeling (AWGB)

Deze wet verbiedt de werkgever om zonder objectieve rechtvaardigingsgrond bewust of onbewust, direct of indirect onderscheid te maken tussen personen op grond van hun levensovertuiging, politieke gezindheid, ras, geslacht, nationaliteit, heteroseksuele of homoseksuele geaardheid of burgerlijke staat.

- Burgerlijk Wetboek (BW)

Het BW bevat enkele specifieke bepalingen met betrekking tot gelijke behandeling, de artikelen 7:646-648.

In 7:646, dat betrekking heeft op gelijke behandeling van mannen en vrouwen bij de arbeid, wordt een koppeling gelegd naar de desbetreffende wet (die hier niet nader wordt behandeld).

Artikel 7:648 heeft betrekking op gelijke behandeling op grond van arbeidsduur.

- Wetboek van Strafrecht (SR)

Artikel 90quater SR definieert discriminatie als elke vorm van onderscheid, elke uitsluiting, beperking of voorkeur, die ten doel heeft of ten gevolge kan hebben dat de erkenning, het genot of de uitoefening op voet van gelijkheid van de rechten van de mens en de fundamentele vrijheden op politiek, economisch, sociaal of cultureel terrein of op andere terreinen van het maatschappelijk leven, teniet wordt gedaan of aangetast.

In de artikelen 137c, 137d, 137 e en 137g SR zijn uitingen van discriminatie strafbaar gesteld.

- Wet op de ondernemingsraden (WOR)

De OR moet in algemene zin waken tegen discriminatie en moet de gelijke behandeling van mannen en vrouwen bevorderen. Tevens moet de ondernemingsraad de inschakeling van allochtone en gehandicapte werknemers bevorderen (artikel 28, derde lid WOR).

#### 4. Interne criminaliteit

- Wetboek van Strafrecht (SR)

Het Wetboek van Strafrecht kent strafbepalingen ten aanzien van, onder meer, computervredebreuk (138a e.v.), diefstal (310 e.v.), verduistering (321-325), valsheid in geschriften (225 e.v.) afpersing en afdreiging (317 e.v.), en het in gevaar brengen van de algemene veiligheid van personen of goederen (157-176)

#### 5. Alcohol en drugs

- Arbeidsomstandighedenwet (Arbowet)

Zie voor de algemene noties van deze wet onderdeel 2, hierboven.

Een specifieke verantwoordelijkheid van de werkgever jegens derden vloeit voort uit artikel 10 van de Arbowet. Dit artikel luidt:

- 1. Indien bij of in rechtstreeks verband met de arbeid die de werkgever door zijn werknemers doet verrichten in een bedrijf of een inrichting of in de onmiddellijke omgeving daarvan gevaar kan ontstaan voor de veiligheid of de gezondheid van andere personen dan die werknemers, neemt de werkgever doeltreffende maatregelen ter voorkoming van dat gevaar. 1.*

Artikel 11 Arbowet legt werknemers de verplichting op om in verband met de arbeid de nodige voorzichtigheid en zorgvuldigheid in acht te nemen en naar vermogen zorg te dragen voor de eigen veiligheid en gezondheid en die van andere personen.

Het verplichte arbeidsgezondheidskundige onderzoek, zoals dit onder de oude Arbowet was geregeld (artikel 25(oud)) is komen te vervallen. In plaats daarvan regelt de Arbowet dat de werkgever de werknemers periodiek in de gelegenheid stelt een onderzoek te ondergaan, dat erop is gericht de risico's die de arbeid voor de gezondheid van de werknemers met zich brengt zoveel mogelijk te voorkomen of te beperken (artikel 18).

-----