

GRENDOVERSCHRIJDEND GEDRAG; WAAR LIGT DE GRENS?

Grensoverschrijdend gedrag is een onderwerp dat volop in de spotlights staat sinds Me Too, de gebeurtenissen bij The Voice en NOS Sport. De kranten staan er vol mee, de meldingen nemen fors toe en de regering heeft een speciale regeringscommissaris aangesteld. Ook in de rechtspraak zien we steeds meer zaken die te maken hebben met grensoverschrijdend gedrag op de werkvloer. Wat is nu precies grensoverschrijdend gedrag en wat wordt van u als werkgever verwacht?

WAT IS GRENDOVERSCHRIJDEND GEDRAG?

Grensoverschrijdend gedrag is een lastig te definiëren begrip. In de werkomgeving gaat het om situaties in de omgang tussen personen die als ongewenst worden beschouwd. Denk aan pesten, zowel verbaal, non-verbaal of fysiek, discriminatie of seksuele intimidatie. Wanneer is gedrag ongewenst, waar ligt de grens? De grens wordt bepaald door hoe de ander het ervaart. Daarmee is het dus een grens die zich bevindt in een grijs gebied. Eénzelfde situatie kan door verschillende medewerkers dus verschillend worden geïnterpreteerd.

HOGHE RAAD

In juni 2022 heeft de Hoge Raad zich uitgelaten over de vraag of er een vuistregel kan worden geformuleerd hoe grensoverschrijdend gedrag in arbeidsverhoudingen moet worden gekwalificeerd. De vraag was of grensoverschrijdend gedrag per definitie gezien zou moeten worden als ernstig verwijtbaar gedrag. Het gevolg van de kwalificatie ernstig verwijtbaar gedrag is dat een werknemer in geval van ontslag geen recht heeft op een transitievergoeding, de wettelijke opzegtermijn en een WW-uitkering.

De Hoge Raad heeft geoordeeld dat een vuistregel niet op z'n plaats is omdat er te allen tijde een afweging moet kunnen plaatsvinden van alle omstandigheden van het geval. De rol van de werkgever is daarbij ook van belang.

Een andere overweging van de Hoge Raad om geen algemene vuistregel te maken, is dat de Hoge Raad het van belang vindt dat werkgevers actief aan de slag zijn en blijven met het creëren van een veilige werkomgeving. Een algemene vuistregel zou die urgentie kunnen wegnemen.



WAT WORDT VAN U VERWACHT?

Wat wordt van u als werkgever verwacht op het gebied van grensoverschrijdend gedrag vanuit juridisch perspectief?

- U dient het onderwerp op te nemen in de Risico Inventarisatie en Evaluatie (RI&E).
- U dient de instructies en voorschriften rondom grensoverschrijdend gedrag bekend te maken in de organisatie; net als bij andere veiligheidsinstructies dient u dit ook regelmatig te herhalen.
- U dient voorlichting te geven over grensoverschrijdend gedrag.
- U dient toe te zien op naleving van de instructies en voorschriften.

TIP!

Het is niet prettig overvallen te worden door een melding van grensoverschrijdend gedrag. Om dat te voorkomen, is

onze tip om nu al na te denken over wat u gaat doen als er een melding komt en welke interventies u kunt inzetten. Het is namelijk niet in alle gevallen nodig 'de dader' te schorsen en een diepgaand onderzoek in te stellen. Soms is een minder vergaande interventie, zoals bijvoorbeeld een mediationgesprek, voldoende om voor iedereen weer een veilige en prettige werkomgeving te creëren.

Ik kan mij voorstellen dat u over het voorgaande nog vragen heeft, met name wat dit concreet voor uw bedrijf betekent. Bel of mail ons dan gerust; wij vertellen u er graag meer over.

Marivonne van Kralingen,
advocaat arbeidsrecht

www.voordezaak.nl