

Wet verplichtstelling vertrouwenspersoon

Ongewenst gedrag zoals discriminatie, seksuele intimidatie, agressie, geweld en pesten komt helaas nog steeds voor op de werkvloer. Uit onderzoek blijkt dat jaarlijks één op de zes werknemers ongewenst gedrag op het werk ervaart. Dergelijke gedragingen kunnen onder meer leiden tot psychosociale arbeidsbelasting, verzuim en uitstroom van personeel. Dat levert niet alleen problemen op voor werknemers en werkgevers, maar is ook maatschappelijk ongewenst. Daarom is de Wet verplichtstelling vertrouwenspersoon geïntroduceerd.



Veilige en gezonde werkplek

Op grond van de Arbeidsomstandighedenwet zijn werkgevers verplicht om te zorgen voor een veilige en gezonde werkplek. Daarbij moeten werkgevers ook aandacht hebben voor psychosociale arbeidsbelasting, zoals ongewenst gedrag op het werk. Hierbij gaat het om de factoren in de arbeidssituatie die stress teweeg kunnen brengen, zoals seksuele intimidatie, agressie, geweld en pesten.

Om risico's op het werk te beperken moeten werkgevers periodiek een risico-inventarisatie en -evaluatie (RI&E) uitvoeren. Vervolgens moet in een plan van aanpak schriftelijk worden vastgelegd welke maatregelen worden getroffen om risico's te beperken. Ten aanzien van de psychosociale arbeidsbelasting betekent dit onder meer dat werkgevers maatregelen moeten treffen om ongewenst gedrag op het werk zoveel mogelijk te voorkomen. Een belangrijk onderdeel daarvan is doorgaans het aanstellen van een vertrouwenspersoon.

Vertrouwenspersoon

Een vertrouwenspersoon is een belangrijk aanspreekpunt voor werknemers die te maken hebben met ongewenste omgangsvormen op het werk. De vertrouwenspersoon is een laagdrempelige voorziening waar werknemers terecht kunnen voor opvang, begeleiding en informatie. Ook kan een vertrouwenspersoon leidinggevenden adviseren over (het bestrijden van) ongewenste omgangsvormen op het werk en daarmee bijdragen aan preventie van ongewenst gedrag.

Hoewel een substantieel deel van de werkgevers in Nederland al een vertrouwenspersoon heeft aangewezen, zijn er in de praktijk nog knelpunten. Zo wordt de vertrouwenspersoon niet in alle situaties betrokken, is niet altijd duidelijk wat van de vertrouwenspersoon wordt verwacht en loopt de professionaliteit en deskundigheid van vertrouwenspersonen sterk uiteen. Ook heeft ongeveer drie op de tien werkgevers nog geen vertrouwenspersoon aangewezen. Daarom wordt het verplicht stellen van een vertrouwenspersoon en het wettelijk verankeren van de taken van een vertrouwenspersoon noodzakelijk geacht.

Ten minste tien werknemers

De Wet verplichtstelling vertrouwenspersoon verplicht werkgevers met ten minste tien werknemers om minimaal één vertrouwenspersoon aan te wijzen. Het kabinet heeft aangegeven op een later moment te bekijken of het ook nodig en verantwoord is om werkgevers met minder dan tien werknemers onder het bereik van de wet te laten vallen. Daarbij zal onder meer worden gekeken naar de financiële impact en regeldruk voor kleine werkgevers.

Taken en verantwoordelijkheden

In de Wet verplichtstelling vertrouwenspersoon staan de taken en verantwoordelijkheden voor vertrouwenspersonen niet-limitatief opgesomd. Een vertrouwenspersoon heeft in elk geval de volgende taken en verantwoordelijkheden:

- ▶ Het opvangen, begeleiden en adviseren van een werknemer en zo nodig doorverwijzen naar een hulpverlener;
- ▶ Het adviseren over en helpen bij het inschakelen van een deskundige of bemiddelaar bij conflicten die verband houden met ongewenst gedrag;
- ▶ Het adviseren over en helpen bij eventuele stappen van de werknemer in het kader van ongewenst gedrag en het verlenen van nazorg;
- ▶ Het signaleren van knelpunten in de uitvoering van beleid, het verstrekken van inlichtingen over het voorkomen en bestrijden van ongewenst gedrag en het geven van advies aan de werkgever en het medezeggenschapsorgaan;
- ▶ Het geven van informatie over ongewenst gedrag en de functie en bereikbaarheid van de vertrouwenspersoon;
- ▶ Het jaarlijks uitbrengen van een verslag van bevindingen aan de werkgever en het medezeggenschapsorgaan.

Geheimhouding, benadeling en opzegverbod

Op grond van de Wet verplichtstelling vertrouwenspersoon heeft de vertrouwenspersoon een geheimhoudingsplicht. Dit betekent kort gezegd dat het de vertrouwenspersoon niet is toegestaan om vertrouwelijke informatie te openbaren, tenzij dit wettelijk verplicht is of de betrokkene daarvoor toestemming geeft. Schending van deze geheimhoudingsplicht levert een strafbaar feit op.

Om de positie van de vertrouwenspersoon te beschermen wordt daarnaast een benadelingsverbod geïntroduceerd. Dit betekent dat de vertrouwenspersoon niet mag worden benadeeld om een reden die te maken heeft met het uitoefenen van de functie van vertrouwenspersoon. Ook komt er een opzegverbod te gelden. Dit betekent dat de arbeidsovereenkomst van een vertrouwenspersoon in beginsel niet kan worden opgezegd zolang de functie van vertrouwenspersoon wordt uitgeoefend en dat voor beëindiging van het dienstverband een voorafgaande toetsing door de rechter nodig is.

Interne of externe vertrouwenspersoon

Een werkgever heeft de vrijheid om te bepalen of er een interne of externe vertrouwenspersoon wordt aangesteld. Het is ook mogelijk om zowel een interne als externe vertrouwenspersoon aan te stellen. Voor een interne vertrouwenspersoon is het raadzaam om iemand aan te wijzen die empathisch vermogen heeft, sterk in zijn of haar schoenen staat en ervaring heeft binnen de onderneming.

Een externe vertrouwenspersoon kan raadzaam zijn voor kleine werkgevers, werkgevers waar specifieke risico's aanwezig zijn of waar werknemers zich mogelijk niet vrij voelen om zich uit te spreken. Bij het aanstellen van een externe vertrouwenspersoon is het verstandig om in elk geval iemand te zoeken die LVV-gecertificeerd is.

Tijd en middelen

Een vertrouwenspersoon dient voldoende tijd en middelen te hebben om de functie van vertrouwenspersoon naar behoren te kunnen vervullen. Zo dienen er voldoende vertrouwenspersonen te zijn voor de omvang van de organisatie. Daarnaast dient een vertrouwenspersoon onafhankelijk te kunnen opereren. Dit betekent dat een vertrouwenspersoon gebruik moet kunnen maken van voorzieningen, zoals bijvoorbeeld een spreekruimte, beveiligde omgeving voor gespreksverslagen en/of afgeschermd e-mailadres. Ook moet de deskundigheid van vertrouwenspersonen worden gewaarborgd, bijvoorbeeld door het aanbieden van scholing. In de RI&E moet worden beschreven hoe een goede vervulling van de functie van vertrouwenspersoon wordt verzekerd.

Medezeggenschap

Een ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging heeft instemmingsrecht ten aanzien van het vaststellen, wijzigen of intrekken van een regeling op het gebied van arbeidsomstandigheden. Daaronder valt een regeling met betrekking tot de vertrouwenspersoon. Hiernaast bestaat instemmingsrecht ten aanzien van de keuze voor een vertrouwenspersoon, diens positionering en de verlenging of beëindiging van diens aanstelling. Als er geen formele werknemersvertegenwoordiging is, dan dient een werkgever in overleg te gaan met werknemers over de organisatie met betrekking tot de vertrouwenspersoon.

Toezicht en handhaving

De Wet verplichtstelling vertrouwenspersoon zal door de Nederlandse Arbeidsinspectie worden gehandhaafd. Als er ten onrechte geen vertrouwenspersoon is aangewezen kan de Arbeidsinspectie een waarschuwing, eis tot naleving of bestuurlijke boete opleggen.

Wat zijn de belangrijkste aandachtspunten voor werkgevers?

Op grond van de Wet verplichtstelling vertrouwenspersoon dienen werkgevers onder meer rekening te houden met de volgende aandachtspunten:

1. Werkgevers met ten minste tien werknemers dienen ten minste één interne of externe vertrouwenspersoon aan te stellen;
2. Het is raadzaam om de taken en verantwoordelijkheden van de vertrouwenspersoon schriftelijk vast te leggen, bijvoorbeeld in een meld- of klachtenregeling. Zo weten de werkgever en vertrouwenspersoon wat ze van elkaar kunnen verwachten en weten werknemers wanneer en op welke wijze ze de vertrouwenspersoon kunnen raadplegen;
3. In de RI&E moet worden beschreven hoe wordt gewaarborgd dat de vertrouwenspersoon voldoende tijd en middelen heeft om de functie naar behoren te kunnen vervullen;
4. Een ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging beschikt over instemmingsrecht. Een zorgvuldig proces is daarom van belang om draagvlak te creëren en problemen te voorkomen.

BDO kan u van dienst zijn

De specialisten van BDO helpen u graag bij het in kaart brengen van de gevolgen van de Wet verplichtstelling vertrouwenspersoon, het opstellen of wijzigen van een regeling voor de vertrouwenspersoon en het doorlopen van een medezeggenschapstraject. Zo voldoet u snel aan de nieuwe verplichtingen en komt u niet voor vervelende verrassingen te staan.

Naast implementatie van de formele vereisten kunnen de HR-specialisten van BDO ook kijken naar de cultuur binnen uw organisatie om ongewenst gedrag te voorkomen en gewenst gedrag te stimuleren. Hiermee draagt u bij aan een veilige, gezonde en prettige werkomgeving.

MEER INFORMATIE

Heeft u behoefte aan ondersteuning of meer informatie ten aanzien van de Wet verplichtstelling vertrouwenspersoon? Neem dan vrijblijvend contact op met één van onze specialisten.



Lorenz Bloem
Director Tax & Legal
E lorenz.bloem@bdo.nl
T 020 - 363 42 18



Frank van Vierssen
Senior Manager Tax & Legal | Arbeidsrecht
E frank.van.vierssen@bdo.nl
T 026 - 352 56 51



Barbara van Beurden-Vandenberghe
Senior Manager Tax & Legal | Arbeidsrecht
E barbara.van.beurden-vandenberghe@bdo.nl
T 073 - 640 57 67

Deze publicatie is zorgvuldig voorbereid en tot stand gekomen, maar is in algemene bewoordingen gesteld en bevat alleen informatie van algemene aard. Deze publicatie bevat geen advies voor concrete situaties, zodat uitdrukkelijk wordt afgeraden om zonder advies van een deskundige op basis van de informatie in deze publicatie te handelen, na te laten of besluiten te nemen. Voor het verkrijgen van een advies dat is toegesneden op uw concrete situatie, kunt u zich wenden tot BDO Accountancy, Tax & Legal B.V. of een van haar adviseurs. BDO Accountancy, Tax & Legal B.V., de met haar gelieerde partijen en haar adviseurs aanvaarden geen aansprakelijkheid voor schade die het gevolg is van handelen, nalaten of het nemen van besluiten op basis van de informatie in deze publicatie.

BDO is een op naam van Stichting BDO te Amsterdam geregistreerd merk.

In deze publicatie wordt BDO gebruikt ter aanduiding van de organisatie die onder de merknaam 'BDO' actief is op het gebied van de professionele dienstverlening (accountancy, belastingadvies en advisory).

BDO Accountancy, Tax & Legal B.V. handelt tevens onder de namen: BDO Accountants, BDO Accountants & Belastingadviseurs, BDO Belastingadviseurs, BDO Global Outsourcing, BDO IT Audit & Security, BDO IT Security, BDO International Tax Services, BDO Outsourcing, BDO Retail Accounting, BDO Tax,

BDO Tax Consultants, BDO Tax & Legal, BDO Legal, IT Risk Assurance. BDO Accountancy, Tax & Legal B.V. is lid van BDO International Ltd, een rechtspersoon naar Engels recht met beperkte aansprakelijkheid, en maakt deel uit van het wereldwijde netwerk van juridisch zelfstandige organisaties die onder de naam 'BDO' optreden.

BDO is de merknaam die wordt gebruikt ter aanduiding van het BDO-netwerk en van elk van de BDO Member Firms.