

Vragen gesteld door de leden der Kamer, met de daarop door de regering gegeven antwoorden

1196

Vragen van de leden **El Abassi** en **Ergin** (beiden DENK) aan de Ministers van Sociale Zaken en Werkgelegenheid en van Justitie en Veiligheid over *het bericht «Problemen op werk door uitspraken over Gaza-Israël, soms zelfs ontslag»* (ingezonden 11 december 2023).

Antwoord van Minister **Van Gennip** (Sociale Zaken en Werkgelegenheid), mede namens de Minister voor Rechtsbescherming (ontvangen 11 maart 2024). Zie ook Aanhangsel Handelingen, vergaderjaar 2023–2024, nr. 651.

Vraag 1

Bent u bekend met dit bericht van de NOS op 28 november 2023?¹

Antwoord 1

Ja. De gebeurtenissen in Israël en de Palestijnse gebieden vervullen ons met zorg en verdriet en hebben ook hun weerslag op ons allen in Nederland. Het is belangrijk dat we open en met begrip een gesprek daarover kunnen voeren, waarin we naar elkaar luisteren. Met begrip voor ieders emotie, verdriet, boosheid en angst. Gesprekken waarin je van mening mag verschillen. Maar altijd met respect voor de ander. We zijn allemaal mens, hoezeer we ook anders over dingen mogen denken. Vrijheid van denken, vrijheid om te zijn wie je bent, en vrijheid om je mening te uiten, vormen het wezen van de samenleving. Dit alles geldt ook voor de werkvloer. De Expertise Unit Sociale Stabiliteit (ESS) heeft een handreiking ontwikkeld voor gemeenten met concrete en praktische tips om lokaal het gesprek aan te gaan met inwoners, betrokken gemeenschappen en religieuze en maatschappelijke organisaties.² Ook werkgevers kunnen hier gebruik van maken.

Vraag 2

Deelt u de mening dat een ambtenaar niet gesommeerd mag worden om zijn online pro-Palestina-uitingen te verwijderen?

¹ NOS, 28 november 2023, «Problemen op werk door uitspraken over Gaza-Israël, soms zelfs ontslag», (Problemen op werk door uitspraken over Gaza-Israël, soms zelfs ontslag (nos.nl)).

² Handreiking gemeenten: «Hoe in gemeenten om te gaan met spanningen en polarisatie rondom het conflict in Israël en Palestijnse gebieden» | Publicatie | Sociale stabiliteit.

Antwoord 2

Het artikel gaat over het kunnen uiten van emoties op de werkvloer met betrekking tot een conflict. De situatie in Israël en de Palestijnse gebieden is hartverscheurend. Ik snap daarom heel goed dat mensen zich willen uitspreken over de emoties die daarbij komen kijken. Ambtenaren hebben net als alle Nederlanders vrijheid van meningsuiting. Artikel 10 van de Ambtenarenwet 2017 stelt de beperking dat de ambtenaar zich dient te onthouden van het openbaren van gedachten of gevoelens of van de uitoefening van het recht tot vereniging, tot vergadering en tot betoging, als door de uitoefening van deze rechten de goede vervulling van zijn functie of de goede functionering van de openbare dienst, voor zover deze in verband staat met zijn functievervulling, niet in redelijkheid zou zijn verzekerd. Of hiervan sprake is, zal per situatie verschillen. Allerlei factoren kunnen meespelen, zoals maatschappelijke gevoeligheid van het onderwerp, de betrokkenheid van de ambtenaar bij het onderwerp, en het moment en de manier waarop ambtenaren opvattingen kenbaar maken. Dat laat onverlet dat ambtenaren persoonlijke meningen en voorkeuren kunnen hebben en daar, binnen gestelde grenzen, uiting aan kunnen geven.

Het is in eerste instantie de verantwoordelijkheid van de ambtenaar zelf om hierin een afweging te maken. Een ambtenaar moet zich er wel over kunnen verantwoorden aan zijn werkgever.

Vervolgens is het aan de werkgever om, gelet op alle omstandigheden, zorgvuldig te beoordelen of in een concreet geval door de ambtenaar een grens is overschreden. Is dat het geval, dan kan de werkgever de ambtenaar verzoeken een uiting te verwijderen of daar afstand van te nemen, om zo verdere schade voor het goede functioneren van de ambtenaar of de goede functionering van de openbare dienst te beperken. Kortom: een ambtenaar kan gevraagd worden om online uitingen te verwijderen.

Vraag 3

Bent u van mening dat het ontslaan van een verkoopmedewerker omdat hij online de oorlog in Gaza een genocide noemt, niet te rechtvaardigen is?

Antwoord 3

Het conflict in Israël en de Palestijnse gebieden raakt ook velen in Nederland. Het conflict kan ook bij werknemers op de werkvloer emoties en zorgen oproepen. We zien dat werknemers zich op verschillende manieren uiten, waaronder op sociale media. Of uitlatingen op sociale media in een bepaald geval geoorloofd zijn, zal afhangen van verschillende factoren, zoals de aard van de uitingen, de motieven voor het doen van de uiting en de omvang van de eventuele (imago)schade die de werkgever door de uiting heeft geleden. Een werkgever en werknemer die een arbeidsovereenkomst aangaan, moeten zich tegenover elkaar als goed werkgever en werknemer gedragen. Onder goed werknemerschap kan ook worden verstaan dat de werknemer in zekere mate rekening houdt met de belangen van zijn werkgever wanneer hij uitlatingen op sociale media doet.

In het Nederlandse ontslagrecht geldt een preventieve toets. Ontslag is mogelijk indien daarvoor een redelijke grond aanwezig is. Een redelijke grond kan bijvoorbeeld zijn verwijtbaar handelen of nalaten, een verstoorde arbeidsrelatie of disfunctioneren van de werknemer. Het is aan de werkgever om de ontslagaanvraag te onderbouwen en afhankelijk van de ontslaggrond aan de rechter om deze te beoordelen. De beoordeling of een ontslag in een bepaalde situatie gerechtvaardigd is hangt af van alle omstandigheden van het geval. De beoordeling van een individueel ontslag is dan ook niet aan mij, maar is voorbehouden aan de rechter.³

Vraag 4 en 5

Kunt u bevestigen of u de mening deelt dat het voor een werkgever niet mogelijk moet zijn om een werknemer te sommeren om privéuitingen op sociale media te verwijderen en bij weigering te dreigen met maatregelen?

³ Artikel 7:669, lid 3, sub c t/m i, Burgerlijk Wetboek juncto artikel 7:671b lid 1, sub a Burgerlijk Wetboek.

Deelt u de mening dat het ontoelaatbaar is om een werknemer te ontslaan vanwege online uitingen die geen verband hebben met zijn of haar werkzaamheden?

Antwoord 4 en 5

Nee. Die mening deel ik niet. Uitlatingen die privé op sociale media worden gedaan vallen weliswaar onder de vrijheid van meningsuiting, maar deze vrijheid is niet geheel onbegrensd. De werkgever en werknemer die een arbeidsovereenkomst zijn aangegaan moeten zich tegenover elkaar als goed werkgever respectievelijk goed werknemer gedragen. Onder goed werknemerschap kan ook worden verstaan dat de werknemer in een zekere mate rekening houdt met de belangen van zijn werkgever wanneer hij uitlatingen op sociale media doet. Of uitlatingen op sociale media in een bepaald geval geoorloofd zijn, zal afhangen van verschillende factoren, zoals de aard van de uitingen, de motieven voor het doen van de uiting en de omvang van de eventuele (imago)schade die de werkgever door de uiting heeft geleden. Veel werkgevers stellen in samenspraak met werknemers een gedragscode of integriteitscode op. Het doel van een gedrags- of integriteitscode is om een zo veilig mogelijke werkplek te creëren. Een code biedt voor iedereen op de werkvloer handvatten om te verduidelijken wat gewenst gedrag op de werkvloer is. Medewerkers weten daardoor beter wat van hen verwacht wordt. Een code geeft ook houvast om op de werkvloer bespreekbaar te maken wat wel en niet kan.

Vraag 6 en 7

Bent u bekend met de meldingen van werknemers die op werk in de problemen zijn gekomen door online kritische statements te plaatsen over de oorlog? Wat gaat u doen met dit signaal?

Bent u bekend met de signalen van werknemers die zich onveilig voelen op werk door uitspraken van collega's of werkgevers? Wat gaat u doen om hen weer veilig te laten voelen?

Antwoord 6 en 7

Uit openbare berichten heb ik vernomen dat diverse Islamitische en Joodse belangenorganisaties dergelijke meldingen hebben ontvangen. In verschillende dialoogsessies in het land heb ik als Minister ook de emoties en het verdriet gezien over de gebeurtenissen in Israël en de Palestijnse gebieden. Deze emoties van verdriet, pijn en woede zijn er aan beide kanten.

Emoties mogen er zijn. Maar een gevoel van onveiligheid op de werkvloer is onacceptabel en moet ten alle tijden voorkomen worden. Zoals ik in mijn antwoord op vraag 1 al aangaf, is het voeren van het gesprek met elkaar over mogelijke zorgen en emoties die het conflict in Israël en de Palestijnse gebieden ook in Nederland op de werkvloer kunnen oproepen, van groot belang.

Arbeidsrechtelijk gezien is in Nederland het voorkomen van een onveilige werkplek een wettelijke taak van de werkgever. In de Arbeidsomstandighedenwet (Arbowet) is voor de werkgever de verplichting opgenomen om beleid te voeren om psychosociale arbeidsbelasting (PSA) te voorkomen dan wel te beperken⁴.

Psychosociale arbeidsrisico's als pesten, intimidatie en discriminatie zouden bij veel werkgevers in de verplichte risico-inventarisatie en evaluatie (RI&E) moeten terugkomen. In een bijbehorend plan van aanpak staat beschreven hoe deze risico's worden beheerst.

De Arbowet stelt bovendien dat de werkgever zijn werknemers moet informeren over de geldende risico's en welk beleid hij voert om die te beheersen.⁵

Indien sprake is van een arbeidsovereenkomst, zijn de beschermende bepalingen uit het Nederlandse arbeidsrecht van toepassing. Dit is ook gekoppeld aan de open arbeidsrechtelijke norm van «goed werkgeverschap»⁶. Deze wettelijke kaders borgen het systeem van sociale veiligheid.

⁴ Artikel 3, lid 2 jo. artikel 1, lid 3 sub e Arbeidsomstandighedenwet

⁵ Artikel 8 Arbowet

⁶ Artikel 7:611 Burgerlijk Wetboek

Als er dan toch iets gebeurt op het werk, zou een werknemer terecht moeten kunnen bij een vertrouwenspersoon. Het kabinet is van mening dat elke werkgever zou moeten beschikken over een vertrouwenspersoon. Daarom omarmt het kabinet het initiatiefwetsvoorstel van GroenLinks over de verplichte vertrouwenspersoon ongewenste omgangsvormen. Dit initiatiefwetsvoorstel ligt op dit moment in de Eerste Kamer.

Daarnaast werk ik in het kader van het Nationaal actieprogramma Aanpak Seksueel grensoverschrijdend gedrag en seksueel geweld (NAP) samen met werknemers- en werkgeversorganisaties aan verschillende maatregelen om onveiligheid op de werkplek en grensoverschrijdend gedrag te voorkomen. Zo wordt bijvoorbeeld gewerkt aan het aanbieden van omstandertrainingen. Zo worden werkenden ondersteund om goed in te grijpen wanneer zij iets op het werk zien gebeuren dat niet door de beugel kan. Het maakt daarbij niet uit of het dan gaat om grensoverschrijdend gedrag of om intimidatie. Verder onderzoek ik op dit moment in hoeverre een gedragscode en klachtenregeling voor bedrijven verplicht kan worden gesteld. In de voortgangsbrief van NAP, die uw Kamer dit voorjaar ontvangt, ga ik hier nader op in.

In een gedragscode wordt beschreven welk gedrag binnen de organisatie als gewenst en welk gedrag als ongewenst beschouwd wordt. Een klachtenregeling regelt een zorgvuldige en objectieve beoordeling en afhandeling van schriftelijke klachten van werknemers over onder meer ongewenste omgangsvormen. Het feit dat mensen zich nu onveilig voelen op het werk door wat zij vinden van de gebeurtenissen in Israël en de Palestijnse gebieden onderstreept het belang van deze activiteiten.

Vraag 8

Bent u bereid om een landelijk meldpunt op te richten voor de mensen die, op welke manier dan ook, in de problemen komen op werk vanwege uitspraken over de huidige situatie in Gaza? Zo nee, waarom niet?

Antwoord 8

Ik ben niet van plan een landelijk meldpunt op te richten. Het is van belang dat het gesprek over dit, maar ook andere gevoelige thema's, op een respectvolle wijze wordt gevoerd op de werkvloer. Ik roep werkgevers dan ook op om dat met hun werknemers te doen. En dat kunnen lastige gesprekken zijn. Dat heb ik zelf ook ervaren. Zoals bij vraag 1 benoemd heeft de ESS een handreiking ontwikkeld voor gemeenten met concrete en praktische tips om lokaal het gesprek aan te gaan met inwoners, betrokken gemeenschappen en religieuze en maatschappelijke organisaties.⁷ Niet iedereen voelt zich gehoord of veilig genoeg om zijn of haar mening te uiten. Toch is het heel belangrijk ook op de werkvloer een manier te vinden om hiermee om te gaan.

De werkgever heeft de verantwoordelijkheid voor het bieden van een veilige werkomgeving. Voor de werknemer moet duidelijk zijn wat online en offline als gewenst en ongewenst gedrag kan worden gezien binnen de organisatie. Het is daarnaast van belang dat werknemers die zich toch onveilig voelen op het werk zich melden bij hun werkgever. Als die er is, kunnen zij ook terecht bij de vertrouwenspersoon of ondernemingsraad. Als een werknemer vindt dat de werkgever niet aan zijn zorgplicht voldoet kan deze hier melding van maken bij de Arbeidsinspectie.

Vraag 9

Kunt u bevestigen dat een medewerker van de Dienst Justitiële Inrichtingen (DJI) op staande voet is ontslagen vanwege het delen van een pro-Palestina filmpje met enkele collega's?

Antwoord 9

Dit betreft een aangelegenheid tussen een werkgever en een medewerker. Zoals gebruikelijk wordt er niet ingegaan op individuele casuïstiek.

Vraag 10, 11 en 12

Hoe verhoudt dit incident zich met het recht op vrijheid van meningsuiting?

⁷ Handreiking gemeenten: «Hoe in gemeenten om te gaan met spanningen en polarisatie rondom het conflict in Israël en Palestijnse gebieden» | Publicatie | Sociale stabiliteit.

Deelt u de mening dat het volstrekt onacceptabel is om een werknemer op staande voet te ontslaan vanwege het doorsturen van een filmpje met kritiek op de Israëlische regering?

Bent u bekend met de vereisten voor ontslag op staande voet? Deelt u de mening dat het sturen van een filmpje met kritiek op de Israëlische regering naar enkele collega's, geen grond is voor een ontslag op staande voet?

Antwoord 10, 11 en 12

Een werkgever kan een werknemer op staande voet ontslaan als daar een dringende reden voor is. Of er sprake is van een dringende reden voor ontslag hangt af van de feiten en omstandigheden van dat specifieke geval. Om die reden valt niet in generieke zin een antwoord te geven op de hierboven gestelde vraag.

De Minister van Justitie en Veiligheid, de Minister voor Rechtsbescherming en ik merken op dat voor ambtenaren hogere integriteitsnormen gelden dan voor reguliere werknemers (zie ook het antwoord op vraag 2).

Dat vloeit voort uit artikel 6 van de Ambtenarenwet 2017, waarin staat vermeld dat een ambtenaar zich dient te gedragen zoals het een goed ambtenaar betaamt. Voorts kent artikel 10 van de Ambtenarenwet 2017 een specifieke bepaling over de vrijheid van meningsuiting (zie ook het antwoord op vraag 2). Binnen de Rijksoverheid is het gesprek over ambtenaren die zich uitspreken volop gaande, onder meer naar aanleiding van de klimaatprotesten en het conflict in Israël en de Palestijnse gebieden. Het kabinet vindt het van groot belang dat ambtenaren en hun leidinggevenden het gesprek met elkaar voeren over wat de ambtenaar bezighoudt.

Uiteindelijk blijft een ontslag op staande voet een weging van alle feiten en omstandigheden van het geval, waarbij in het concrete geval van een ambtenaar ook het ambtenaarschap en daarbij behorende kernwaarden betrokken zullen worden.