

De rol van de ondernemingsraad bij een veilige werkomgeving



Hoewel uw bestuurder verantwoordelijk is, speelt ook uw OR een grote rol bij de zorg voor een veilige werkomgeving. Zo moet u de naleving van de voorschriften op het gebied van de arbeidsomstandigheden zo veel mogelijk bevorderen.

Daaronder valt ook het tegengaan van (seksueel) grensoverschrijdend gedrag. Bij zo'n gevoelig onderwerp bent u misschien huiverig om uw invloed optimaal te benutten. In hoeverre bent u bijvoorbeeld aansprakelijk als het toch misgaat?

De werkgever is verantwoordelijk voor een veilig werkklimaat. Daarbij gaat het niet alleen om goede [arbeidsomstandigheden](#) zoals een arboverantwoord ingerichte werkplek, maar ook om de bestrijding van [psychosociale arbeidsbelasting \(PSA\)](#) waar ook pesten, discriminatie, agressie en ongewenst gedrag onder vallen. Daarbij kan uw OR een cruciale rol spelen. Betekent dat ook dat uw OR of de OR-leden aansprakelijk gesteld kunnen worden als zaken niet goed geregeld zijn?

Aansprakelijkheid OR en OR-leden

Uw OR heeft verregaande bevoegdheden op het gebied van arbeidsomstandigheden. Dit is vastgelegd in de Wet op de ondernemingsraden (WOR) en dan met name in [artikel 25, 27 en 28 WOR](#).

Betekent dat dan ook dat u het risico loopt aansprakelijk te worden gesteld als uw besluit nadelig uitpakt voor een werknemer? Dat gelukkig niet! Of als een werknemer het slachtoffer is geworden van ongewenst gedrag en uw OR weinig aandacht heeft besteed aan dit onderwerp? Dat gelukkig ook niet!

Een OR heeft namelijk geen rechtspersoonlijkheid en kan daarom niet aansprakelijk worden gesteld.

Ook individuele leden van de OR kunnen niet aansprakelijk worden gesteld voor een besluit van de OR.

Gevolg ongewenst gedrag

Ook OR-leden kunnen zich niet ongestraft misdragen. U bent verantwoordelijk voor uw gedrag, zoals ieder ander dat is. U kunt dan dus misschien niet aansprakelijk worden gesteld voor uw OR-werk, maar wél voor uw eigen acties, bijvoorbeeld als u iemand lastig valt. Daarnaast kan dat ook gevolgen hebben voor uw OR-lidmaatschap. Ongewenst gedrag kan voor uw bestuurder of uw OR bijvoorbeeld reden zijn om de kantonrechter te verzoeken om u uit te sluiten van bepaalde of zelfs alle werkzaamheden van uw OR.

De werkgever is verantwoordelijk voor een veilige werkplek. Dat heeft niet alleen betrekking op deugdelijk gereedschap of een goed afgestelde bureaustoel, maar ook op een sociaal veilige werkomgeving.

In de [Arbowet](#) is opgenomen dat werkgevers beleid moeten voeren om een te hoge [psychosociale arbeidsbelasting \(PSA\)](#) te voorkomen. Denk aan werkdruk, agressie en geweld, pesten, seksuele intimidatie en discriminatie. Om dit PSA-beleid uit te voeren, moet de werkgever onder andere een [risico-inventarisatie en -evaluatie \(RI&E\)](#) uitvoeren, een plan van aanpak opstellen en werknemers voorlichting geven. Welke rol heeft uw OR hierin op basis van de WOR en in de praktijk?

Een protocol vaststellen

In de eerste plaats heeft uw organisatie als het goed is protocollen die beschrijven welk gedrag uw bestuurder als gewenst of ongewenst ziet en hoe hij handelt bij overschrijding van de gestelde grenzen. Die protocollen zijn niet uitsluitend een aangelegenheid van de werkgever.

Uw OR heeft ook een rol bij het vaststellen daarvan. Zo zal het meestal gaan om een regeling waarbij uw OR op basis van [artikel 27 WOR](#) instemmingsrecht heeft, zoals een regeling op het gebied van arbeidsomstandigheden (lid d) en een regeling op het gebied van de behandeling van klachten (lid j).

Instemmingsrecht is krachtig

Het instemmingsrecht is een sterk recht. Dat betekent dat u een goede uitgangspositie heeft om met uw bestuurder in gesprek te gaan. Vanuit uw perspectief vanaf de werkvloer kunt u meedenken welke onderwerpen onderdeel moeten zijn van het protocol en welke maatregelen nodig zijn.

Overigens gaat het niet alleen om de inhoud van het protocol, ook de toon van het protocol is belangrijk. Het protocol zal voor een werknemer die bijvoorbeeld slachtoffer is geworden van ongewenst gedrag, vaak één van de eerste dingen zijn waarmee hij in aanraking komt. Wekt het protocol de indruk dat slachtoffers goed zullen worden geholpen, dan zal dit bijdragen aan het melden en aanpakken van ongewenst gedrag.

Ook al speelt uw OR hierbij op basis van het instemmingsrecht een grote rol, het blijft uiteraard de verantwoordelijkheid van uw bestuurder om ervoor te zorgen dat binnen de onderneming passende protocollen gelden en dat ongewenst gedrag daadwerkelijk wordt voorkomen en aangepakt.

Uw OR moet bovendien waken tegen discriminatie

Aandacht voor sociaal veilige werkomgeving

Ook na het vaststellen van de protocollen heeft uw OR diverse instrumenten om ervoor te zorgen dat het voorkomen van grensoverschrijdend gedrag de aandacht van uw bestuurder heeft. Uw OR heeft immers de taak om – zoveel als in zijn vermogen ligt – de naleving van de voorschriften op het gebied van onder andere arbeidsomstandigheden te bevorderen ([artikel 28 WOR](#)).

Bovendien moet uw OR waken tegen discriminatie. U heeft dus een wettelijk aanknopingspunt om de sociaal veilige werkomgeving bij uw bestuurder onder de aandacht te brengen. Spant uw bestuurder zich onvoldoende in om ongewenst gedrag te voorkomen, trek dan aan de bel.

Uw OR heeft op basis van [artikel 23, lid 3 WOR](#) bovendien het recht om initiatiefvoorstellen te doen, bijvoorbeeld in het kader van de stimulerende taken. U mag ongevraagd voorstellen doen over alle sociale, organisatorische en financiële zaken binnen uw organisatie. Zo kunt u zelf een regeling opstellen (eventueel met behulp van een adviseur) en aan uw bestuurder voorleggen (zie ook kader hieronder). Maar u kunt nog veel meer!

Uw bestuurder moet écht iets met uw voorstel doen

Als u een initiatiefvoorstel aan uw bestuurder heeft voorgelegd, moet hij daar ook daadwerkelijk iets mee doen. Het voorstel in een postvakje laten verstoffen of ongelezen naar de prullenbak verwijzen is dus geen optie. Hij moet het initiatiefvoorstel minstens éénmaal met uw OR bespreken tijdens een overlegvergadering. Daarna moet hij uw OR zo spoedig mogelijk schriftelijk laten weten of hij het voorstel overneemt. Doet hij dat niet, dan moet hij gemotiveerd uitleggen waarom niet. Die motivatie geeft u misschien aanknopingspunten voor overleg.

Behoeft van achterban

U kunt het initiatiefrecht ook aanwenden om andere maatregelen voor te stellen die een veilige werkomgeving bevorderen. Denk aan een onderzoek onder werknemers over de cultuur op de werkvloer, een cursus voor alle werknemers van een deskundige over ongewenst gedrag of het aanstellen van een interne of externe vertrouwenspersoon die periodiek op de werkvloer aanwezig is. Daarnaast kunnen leidinggevendenden een veilige werkomgeving onder de aandacht brengen tijdens de jaarlijkse functioneringsgesprekken, zodat werknemers in ieder geval eenmaal per jaar wordt gevraagd naar hun ervaringen. U kunt bij uw achterban peilen waaraan zij behoefte hebben en op basis daarvan een voorstel doen. Dit kan één maatregel zijn, maar ook een combinatie van verschillende maatregelen om ervoor te zorgen dat er binnen uw organisatie blijvend aandacht voor een veilige werkomgeving is.

OR is een belangrijke schakel tussen werkvloer en bestuur

Naast de bevoegdheden op basis van de WOR heeft u ook op de werkvloer een belangrijke taak. Voor werknemers bent u een belangrijke schakel tussen de werkvloer en het bestuur. Het kan voor werknemers laagdrempeliger zijn om uw OR in vertrouwen te nemen over de werkcultuur of over ongewenst gedrag, dan meteen naar de bestuurder of het management te stappen.

Handig

Wees u ervan bewust dat u een belangrijk aanspreekpunt kunt zijn voor werknemers. Neem werknemers die u benaderen altijd serieus en zorg dat zij zich gehoord voelen. Het kan handig zijn om binnen uw OR afspraken te maken over hoe uw OR met een melding omgaat. Uiteraard is daarbij ook de wens van de melder van belang. Mag de melding binnen de OR worden besproken? En is het de bedoeling dat uw OR de melding bespreekt met het bestuur, of is het alleen ter kennisgeving?

In de basis is het niet aan de OR om melder of slachtoffer bij te staan of te adviseren over een oplossing. Uw taak zal met name zijn om een luisterend oor te bieden en om diegene bijvoorbeeld door te verwijzen naar de interne of externe vertrouwenspersoon.

Rol van aanspreekpunt

Hou in gedachte dat uw OR ook de rol van aanspreekpunt vervult. Neem meldingen dus altijd serieus – ook als u verder niets met deze melding kunt of mag doen (zie ook kader hierboven). Daarnaast is het belangrijk dat u in het contact met uw achterban alert blijft op signalen van een onveilig werkklimaat.

Dit verdiepingsartikel is geschreven door Lianne Winder, advocaat bij [Wybenga Advocaten](http://WybengaAdvocaten.nl), e-mail: winder@wybenga-advocaten.nl

Dit is een artikel van de redactie van OR Rendement

OR Rendement is dé informatiebron voor leden van de ondernemingsraad (OR) of de personeelsvertegenwoordiging (PVT), ambtelijk secretarissen, vakbondsbestuurders en externe adviseurs. Wat zijn de voor de medezeggenschap relevante wijzigingen in wet- en regelgeving, en hoe kun je dit op beleidsmatig en strategisch niveau uitwerken? Daarnaast moet je op de hoogte zijn van de klassieke OR-thema's, zoals de OR-verkiezingen, het OR-jaarverslag, het instemmingsrecht en communicatie met de achterban.

De onafhankelijke en ervaren redactie van OR Rendement zit bovenop het nieuws en vertelt jou als eerste wat deze ontwikkelingen zijn. Altijd in heldere taal en met een praktische insteek, zodat je de informatie direct kunt vertalen naar je eigen werksituatie. OR Rendement is daarnaast multimediaal. De voor jouw vakgebied relevante informatie verschijnt:

- ✓ dagelijks op het digitale platform Rendement Online, waar je onder meer het laatste nieuws, checklists, rekentools, maatwerkbrieven en verdiepingsartikelen tot je beschikking hebt;
- ✓ wekelijks gebundeld in een e-mailnieuwsbrief;
- ✓ maandelijks in het vakblad OR Rendement, boordevol nieuws en achtergrondartikelen, digitaal en op de mat;
- ✓ tweemaandelijks in een handzaam themadossier: een pocketboekje dat iedere editie een complex onderwerp uitdiept.



Rendement is een succesvolle uitgeverij van met name praktische vakbladen en digitale ondersteuning.

Het assortiment bestaat uit een crossmediaal portfolio: van printuitgaven zoals magazines en themadossiers tot online ondersteuning in de vorm van digitale naslagwerken, e-nieuwsbrieven, een vragenservice en tools.

www.rendementuitgeverij.nl