

# OR Rendement

## Dit artikel wordt u aangeboden door OR Rendement

OR Rendement is hét nieuws- en adviesmagazine over medezeggenschap voor leden van de ondernemingsraad, overkoepelende zeggenschapsorganen (COR, GOR, EOR) en de personeelsvertegenwoordiging (PVT), ambtelijk secretarissen, vakbondsbestuurders en externe adviseurs.

OR Rendement behandelt elke maand relevante wijzigingen in wet- en regelgeving en werkt thema's op beleidsmatig en strategisch niveau laagdrempelig uit. Ook geeft OR Rendement praktische informatie over vaardigheden, bevoegdheden, taken en verantwoordelijkheden op het gebied van medezeggenschap. Denk aan onderwerpen zoals achterbancommunicatie, arbeidsomstandigheden, gespreksvoering met de bestuurder, uitleg van de Wet op de ondernemingsraden (WOR), advies- en instemmingsrecht en noem maar op.

OR Rendement biedt u:

- een overzicht van actueel en relevant vaknieuws;
- praktische artikelen met tips die de lezer direct in de praktijk kan toepassen;
- rubrieken zoals Vraag & Antwoord en Rechtspraak die helpen om de WOR te vertalen naar uw eigen praktijk;
- een wekelijkse e-mailservice met het allerlaatste nieuws op OR-gebied;
- een aanvulling op de inhoud van elke uitgave met praktische, online tools.

Kijk voor meer informatie of een proefabonnement op [www.rendement.nl/orblad](http://www.rendement.nl/orblad)

# Wél invloed, maar niet aansprakelijk

**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?

## Risico

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. De werkgever is verantwoordelijk voor een veilige werkplek. Dat heeft

## 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.

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?

## Protocol

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).

## Sterk

Het instemmingsrecht is een sterk recht. Dat betekent dat u een goede uitgangspositie heeft om met uw bestuurder in

## 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 verstofven 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.

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.

### Stimulerend

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 hierboven). Maar u kunt nog veel meer!

### Combinatie

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 leidinggevenden 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.

### Alert

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 hieronder). Daarnaast is het belangrijk dat u in het contact met uw achterban alert blijft op signalen van een onveilig werkklimaat.

*Lisanne Winde, advocaat bij Wybenga Advocaten, tel.: (010) 214 00 00, e-mail: [winde@wybenga-advocaten.nl](mailto:winde@wybenga-advocaten.nl), [www.wybenga-advocaten.nl](http://www.wybenga-advocaten.nl)*

## 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.