

Vertrouwenspersonen in het recht



Onderdeel van het systeem

Vertrouwenspersonen in organisaties maken deel uit van een juridisch systeem dat alles bij elkaar het arbeidsrecht wordt genoemd.

Vertrouwenspersonen worden ingezet om uitvoering te geven aan de verplichting van de werkgever uit de Arbowet om werknemers te beschermen tegen specifieke oorzaken van psychosociale arbeidsbelasting (PSA). PSA omvat werkdruk, intimidatie, discriminatie, pesten, agressie, geweld, en seksuele intimidatie die stress en andere negatieve gevolgen voor de gezondheid kunnen veroorzaken.

Vertrouwenspersonen zijn er –

zo leren we uit het beroepsprofiel – voor de opvang en het bieden van een luisterend oor in gevallen van ‘ipad’: intimidatie (waaronder seksuele intimidatie), pesten, agressie en geweld en discriminatie.

In de praktijk komen vertrouwenspersonen ook in aanraking met arbeidsconflicten, omdat werknemers die bijvoorbeeld last hebben van pesten of intimidatie ook gevoelsmatig een conflict hebben met de pester of de collega die intimideert, of met een leidinggevende die misschien onvoldoende steun geeft of optreedt daartegen.



We zien vaak dat vertrouwenspersonen klachten krijgen over het functioneren van collega's. Het kan ingewikkeld zijn – en frustrerend - voor een melder als deze intimiderend gedrag van een collega ervaart, dit bij de leidinggevende aankaart en de leidinggevende dit oppakt als een functioneringsprobleem. De melder heeft dan het gevoel niet serieus genomen te worden. Aan de andere kant is de leidinggevende er ook voor de collega, en moet de leidinggevende tegenover die collega 'goed werkgeverschap' tonen.

Er zijn rechtszaken waarin dit probleem speelt. Leerzaam is het voor vertrouwenspersonen om te lezen wat er gebeurde en hoe de rechter over de situatie oordeelde.

Naast het arbeidsrecht is er strafrecht. Strafrecht komt aan bod wanneer ongewenst gedrag van een beschuldigde ook strafbaar gedrag is. De politie komt niet zelf in actie, maar pas na melding en eventueel aangifte van een mogelijk

strafbaar feit. Er zijn gevallen waarin melders aangifte doen van een strafbaar feit, maar het niet tot vervolging komt. Hoe ga je daarmee om op de werkvloer?

De rol van de vertrouwenspersoon

Vertrouwenspersonen zijn geen juristen. Ze hoeven niet alles over het recht te weten. Ze bieden een luisterend oor en denken ze mee met werknemers die last hebben van (seksuele) intimidatie, pesten, agressie (en geweld) en discriminatie. Ze spelen echter ook een rol in het signaleren van structurele problemen en kunnen adviseren over preventieve maatregelen. Hoewel ze geen juristen zijn is het wel verstandig dat vertrouwenspersonen iets meer weten over het juridisch speelveld waarin ze zich bewegen. Juist omdat zij met hun advies een belangrijke bijdrage kunnen leveren aan 'goed werkgeverschap'.



Juridische gevolgen

De manier waarop de vertrouwenspersoon invulling geeft aan de eigen rol heeft juridische gevolgen voor de werkgever of werknemer.

Bij overtreding van de Arbowet door de werkgever kan de Arbeidsinspectie een boete opleggen aan de werkgever. Een werknemer die schade lijdt doordat een werkgever niets of te weinig doet tegen PSA, kan de werkgever aansprakelijk stellen voor de geleden schade.

Ook als een vertrouwenspersoon klachten als signalen doorgeeft en de werkgever niet onderzoekt of de klachten gegrond zijn, is dat onverstandig: zonder onderzoek wordt geen recht gedaan aan melders die last ervaren, terwijl ook de beschuldigde onderzoek verdient om niet ten onrechte ‘veroordeeld’ te worden.

Doel van bijeenkomsten als extra activiteiten voor hercertificering

Het doel van de bijeenkomsten die ik organiseer is het om in toegankelijke verhalen het juridische systeem te laten zien. De verhalen zijn afkomstig uit rechtszaken. Hoe komt het ertoe dat de een de ander aansprakelijk stelt? Wat deed de vertrouwenspersoon? Deed de werkgever voldoende om niet aansprakelijk te zijn voor de schade?

Ik geef uitleg om het verhaal begrijpelijker te maken. De inhoud is niet bedoeld als juridisch advies in specifieke situaties, omdat elke situatie haar eigen dynamiek, feiten, toepasselijke regels (zoals contracten en gedragscodes) kent en omdat elk betrokken individu net als elke organisatie een eigen bijdrage aan een situatie heeft. Ik hoop meer inzicht te brengen van de afwegingen die rechters in situaties geven.



Tijdens interactieve, collegiale bijeenkomsten bespreken we recht en rechtszaken en is er tijd om met elkaar te reflecteren en leren.

**Check de website voor de eerstvolgende datum:
www.gesterktvertrouwenspersoon.nl**

**Of neem contact op met
mr. dr. Rosalie Koolhoven
06 3562 9117
gesterktvertrouwenspersoon@gmail.com**

Activerende vragen

1. Wat zou ik doen in een vergelijkbare situatie?
2. Je kunt de verhalen gebruiken om met je opdrachtgever (voor externe vertrouwenspersonen) of werkgever (voor interne vertrouwenspersonen) in gesprek te gaan over wat zij een wenselijke omgang met PSA vinden.
3. Hoe kan ik mijn eigen praktijk beter afstemmen op de juridische grenzen en mogelijkheden van de vertrouwenspersoon?
4. Welke verwachtingen en verantwoordelijkheden komen naar voren in deze uitspraak over de rol van de vertrouwenspersoon?
5. Hoe heb ik in vergelijkbare situaties gehandeld, en wat zou ik anders kunnen doen?

