

RECHTSPRAAK

werkgever/werknemer

Afwijzing ontbindingsverzoek wegens grensoverschrijdend gedrag OR-lid, wegens reflexwerking opzegverbod en verzuim werkgever OR-lid te trainen in diens professionele rol

Werknemer is sinds 2011 lid van de ondernemingsraad van werkgever. In februari en maart 2011 heeft werknemer officiële waarschuwingen gekregen. Thans verzoekt werkgever ontbinding van de arbeidsovereenkomst wegens werkweigering (werknemer zou niet zijn komen opdagen bij klant) en het ten onrechte invoeren van een gerealiseerde omzet, hetgeen niet te tolereren is. Voorts zou werknemer zich in zijn hoedanig als OR-lid onprofessioneel hebben gedragen.

De kantonrechter oordeelt als volgt. De eerste twee verwijten zijn onvoldoende in rechte komen vast te staan, zodat ze niet kunnen dienen ter rechtvaardiging van het ontbindingsverzoek. Met betrekking tot werknemers functioneren als OR-lid overweegt de kantonrechter als volgt. Uit de stukken en het verhandelde ter zitting rijst het beeld op van de werknemer die, relatief kort in dienst, meteen na het verkrijgen van zijn vaste contract zich aanmeldt voor de OR en onmiddellijk met grote gedrevenheid de organisatie wil gaan verbeteren en alle onrecht bestrijden. Dat werknemer op bepaalde punten niet ten onrechte aan de bel heeft getrokken kan worden afgeleid uit het ter zitting overgelegde verslag van de gesprekken die met de betreffende leidinggevenden zijn gevoerd. Zijn wijze van optreden lijkt echter meer gekenmerkt te worden door Sturm und Drang dan door bedachtzaamheid en wijs beleid. Van een OR-lid mag anders worden verwacht maar tegelijk ligt hier een verantwoordelijkheid van de werkgever. Van haar mag verwacht worden nieuwe OR-leden zodanig te faciliteren dat zij zich door cursussen of anderszins vertrouwd kunnen maken met het voor hen nieuwe krachtenveld en hoe daarin te opereren. Gesteld noch gebleken is dat werknemer op dit punt enige begeleiding heeft ontvangen. Dat de verstandhouding tussen werknemer en zijn leidinggevende, als gevolg van het openbaar geworden e-mail verkeer, te zeer is verslechterd om nog werkbaar te zijn, wil de kantonrechter wel aannemen. Waarom het door werknemer voorgestelde alternatief – doorgaan onder een andere leidinggevende – niet mogelijk zou zijn is minder duidelijk. Ter zitting heeft werkgever laten weten dat de enige leidinggevende die daarvoor in aanmerking komt (er zijn er slechts twee binnen de betreffende eenheid) daar niet voor voelt. De vraag is of dat een voldoende argument is om tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst over te gaan. Juist gelet op zijn positie als OR-lid en het daarmee samenhangende ontslagverbod, acht de kantonrechter het aangewezen dat werknemer een herkansing krijgt, waarbij meeweegt dat werknemer niet eerder is

aangesproken op de wijze waarop hij zich als OR-lid manifesteert en dus ook niet de gelegenheid heeft gehad zich te verbeteren.

Volgt afwijzing ontbindingsverzoek.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 07-07-2011

ECLI: ECLI:NL:RBZLY:2011:BR0756

Zaaknummer: 552519 HA VERZ 11-91

Rechters: H.C. Moorman

Advocaten: A.M. Mellema en Y.M. Prins

Wetsartikelen: 7:685 BW en 7:670 BW