

RECHTSPRAAK

ondernemingsraad Gemeente Eindhoven/werknemer

OR-lid belemmert de werkzaamheden van de OR ernstig door gemaakte afspraken niet na te komen en de samenwerking met de andere OR-leden te ondermijnen. OR-lid wordt uitgesloten van werkzaamheden van de OR.

De ondernemingsraad van de gemeente Eindhoven (hierna: OR) verzoekt werknemer uit te sluiten van alle werkzaamheden van de ondernemingsraad voor de rest van de zittingsperiode (ex art. 13 WOR). Daartoe voert de OR aan dat werknemer als OR-lid de werkzaamheden van de OR ernstig belemmert door te handelen op basis van geruchten. Bovendien houdt werknemer zich niet aan afspraken en handelt hij niet conform de gedragscode van de OR. De OR heeft unaniem zijn vertrouwen in werknemer opgezegd.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Vast is komen te staan dat de samenwerking in de OR ernstig verstoord is. Werknemer heeft door zijn handelwijze blijk gegeven geen vertrouwen te hebben in de integriteit van de OR-leden, hetgeen wel is vereist voor het goed functioneren van de OR. Werknemer heeft herhaalde malen geuit dat hij vindt dat de OR-leden het bestuur het te veel naar de zin willen maken en te weinig oog hebben voor de achterban. Dit zijn ernstige beschuldigingen die niet zijn onderbouwd. Er is nauwelijks sprake van samenwerking. Werknemer ondermijnt de samenwerking met de andere OR-leden als hij gemaakte afspraken openlijk afvalt. Een belangrijk verwijt van de OR over het individueel optreden van werknemer en zijn dwarsbomen van de samenwerking met de OR, volgt uit de verklaring van de gemeentesecretaris, WOR-bestuurder. De OR heeft voldoende onderbouwd dat sprake is van een uitzonderlijke situatie waarin artikel 13 WOR toegepast kan worden. Werknemer heeft zich meerdere malen niet bereid verklaard mee te werken aan mediation zonder dat de OR hem excuses maakt. De OR heeft aangegeven dat dit juist uit de mediation naar voren moet komen. Als excuses aan de orde blijken te zijn, dan zal de OR dat zeker doen. De OR heeft meerdere voorstellen gedaan om met werknemer in gesprek te geraken om de samenwerking te verbeteren en zelfs om met elkaar in training te gaan. Werknemer weigert om in overleg te gaan. Hij miskent dat beide partijen bereid moeten zijn om met een open instelling aan mediation te beginnen. De houding van werknemer geeft onvoldoende blijk van zijn inzet om tot een goede samenwerking te komen. Volgt toewijzing van de vordering van de OR.

Instantie: Rechtbank Oost-Brabant

Datum uitspraak: 29-01-2015

ECLI: ECLI:NL:RBOBR:2015:427

Zaaknummer: 3613839

Wetsartikelen: 13 WOR