

Uitsluiting van een OR-lid

Gepubliceerd: 23 augustus 2017

Leden van een ondernemingsraad (OR) worden gekozen voor een vooraf vastgestelde periode. In principe maken zij deze zittingsperiode vol. Er zijn drie uitzonderingen op die situatie. Allereerst eindigt het lidmaatschap van een OR-lid wanneer hij of zij niet meer werkzaam is in de onderneming waarvoor de OR is ingesteld. Daarnaast kan een OR-lid zelf besluiten zich terug te trekken. Tot slot kunnen de OR en/of de ondernemer de kantonrechter verzoeken om een OR-lid uit te sluiten van diens lidmaatschap (conform artikel 13 WOR). Deze laatste situatie deed zich recentelijk voor bij de kantonrechter Leeuwarden.

Kantonrechter Leeuwarden 18 juli 2017, ECLI:NL:RBNNE:2017:2580

Het betreft een organisatie in de agrarische sector. De zittingstermijn van de OR loopt tot 1 maart 2019. Een van de OR-leden maakt al langere periode deel uit van de OR en is tevens actief bij de vakbond FNV. De relatie tussen het OR-lid en de OR en ook tussen het OR-lid en de ondernemer is niet goed. Het OR-lid wordt verweten dat hij regelmatig ongefundeerde insinuerende opmerkingen maakt, waarbij hij de directie als een onbetrouwbare werkgever positioneert. Ook houdt hij zich niet aan de (werk)afspraken die zijn gemaakt. Hij stelt bijvoorbeeld regelmatig in overlegvergaderingen zaken aan de orde die niet het belang van de organisatie dienen, maar die meer te maken hebben met zuivere werknemersbelangenbehartiging. Hij is zich – volgens de OR en de ondernemer – onvoldoende bewust van zijn positie als OR-lid, in welke rol hij de belangen van de onderneming als geheel moet behartigen. Ook heeft hij vertrouwelijke informatie over de kostprijsberekening van de onderneming, hem bekend vanuit zijn positie in de financiële commissie, tegen de afspraak in gedeeld met de andere OR-leden. Tot slot heeft hij zich discriminerend uitgelaten tegenover een collega.

Ondanks dat het OR-lid later zijn excuses maakt, vormt de discriminerende opmerking voor de OR en de directie de druppel om naar de kantonrechter te stappen. Zij verzoeken (gezamenlijk) uitsluiting van het OR-lid op grond van artikel 13 WOR. Zij stellen dat hij op ernstige wijze zowel het overleg tussen de ondernemer en de OR als de werkzaamheden van de OR in algemene zin belemmert door zijn gedrag en zijn houding.

De kantonrechter meent dat de discriminerende opmerking van het OR-lid ongelukkig is, maar meer zegt over de arbeidsrelatie tussen werknemer en werkgever dan over zijn rol als OR-lid. De enkele opmerking is dan ook onvoldoende om te kunnen spreken van een ernstige belemmering in de zin van artikel 13 WOR. In de houding en het gedrag van het OR-lid ziet de kantonrechter wel voldoende aanleiding om tot uitsluiting over te gaan. Het schenden van zijn geheimhoudingsplicht heeft ertoe geleid dat het vertrouwen in het lid ernstig beschadigd is. Het feit dat hij zich – ondanks hierop meermaals aangesproken te zijn – niet houdt aan afspraken en ongefundeerde uitlatingen doet, alsmede zijn uitlatingen op de zitting, doen de kantonrechter vermoeden dat het OR-lid niet in staat of bereid is zijn houding en gedrag fundamenteel te wijzigen. Dat staat een vruchtbare samenwerking tussen hem en de OR en de ondernemer in de weg. Er is bovendien sprake van een onherstelbare vertrouwensbreuk. Deze constatering leidt tot een toewijzing van het verzoek om het OR-lid voor de volledige resterende duur van de zittingsperiode uit te sluiten.

Uitsluiting van een OR-lid

Gepubliceerd: 23 augustus 2017

Toelichting

Procedures als bedoeld in artikel 13 WOR komen niet vaak voor. Het verzoek tot uitsluiting kan worden gedaan door de OR of door de ondernemer. Zij kunnen er uiteraard ook voor kiezen om samen op te treden, zoals in deze zaak. Om uitsluiting van een OR-lid te bewerkstelligen, moet er sprake zijn van ernstige belemmeringen voor de werkzaamheden van de OR. Die situatie doet zich niet zomaar voor. Een ernstige belemmering bestaat bijvoorbeeld als de ondernemer en/of de OR weigeren met het OR-lid samen te werken. Voor die weigering moeten zij dan uiteraard wel een gegronde reden hebben. Enkel een kritische opstelling van een OR-lid is daarvoor niet voldoende. Ook het schenden van een geheimhoudingsverplichting kan leiden tot uitsluiting. Om een succesvol verzoek tot uitsluiting te doen, zal in ieder geval een dossier aanwezig moeten zijn dat onderschrijft waarom een nadere samenwerking echt niet meer tot de mogelijkheden behoort. Ook dient de verzoeker het betreffende lid te horen, voordat de procedure aanvangt.

Deze uitspraak laat zien dat een procedure niet kansloos is als er daadwerkelijk een ernstige belemmering bestaat. De betreffende ondernemer en OR zullen er in ieder geval de komende anderhalf jaar profijt van hebben dat ze de stap hebben gezet.

Meer weten? Neem contact met ons op.