

Artikel 21 WOR: OR-leden genieten wettelijke bescherming tegen benadeling



Als OR-lid stelt u zich onderzoekend en kritisch op. Dat is wat de wetgever en uw achterban van u verwachten. Maar daarmee steekt u ook uw nek uit. Sommige organisaties waarderen de rol van de OR als luis in de pels, maar veel functionarissen hebben daar moeite mee. Zij kunnen in de verleiding komen om u ‘terug te pakken’. Als werknemer bent u dan kwetsbaar. Op welke bescherming heeft u recht op grond van de wet?

De rechtsbescherming van OR-leden gaat heel ver. De ontslagbescherming – of preciezer gezegd: het opzegverbod – is redelijk bekend, maar volgens artikel 21 van de Wet op de ondernemingsraden (WOR) is ook elke andere vorm van benadeling op grond van het medezeggenschapswerk verboden. Die rechtsbescherming beperkt zich niet tot OR-leden, maar geldt ook voor andere groepen, zoals oud-raadsleden, kandidaten, ambtelijk secretarissen, initiatiefnemers en commissieleden.

Onafhankelijk functioneren

Goede medezeggenschap staat of valt met de mogelijkheid om onafhankelijk van de bestuurder te kunnen functioneren. Om die onafhankelijke positie te garanderen, mogen werknemers die lid zijn van een medezeggenschapsorgaan nooit worden benadeeld of bedreigd met benadeling vanwege hun medezeggenschapswerk.

Denk daarbij niet alleen aan (de dreiging met) een ontslagaanvraag. Een bestuurder kan een OR-lid ook op andere manieren dwarszitten. Hij kan bijvoorbeeld geen gehoor geven aan de scholingswensen van de werknemer, de werknemer stelselmatig indelen in ongunstige diensten, hem niet de ruimte geven om de afgesproken urenvrijstelling voor het OR-werk te realiseren of een promotie van de werknemer eindeloos uitstellen.

Onbewuste benadeling

Het zijn met name de direct leidinggevenden die zich – bewust of onbewust – schuldig kunnen maken aan benadeling van OR-leden op hun afdeling. Zo moet uw leidinggevende er bij het vaststellen van uw persoonlijke doelstellingen rekening mee houden dat u als OR-lid regelmatig afwezig bent voor OR-werkzaamheden.

In dat geval is er sprake van een benadeling van uw rechtspositie

Gebeurt dit niet, dan krijgt u mogelijk een minder goede beoordeling, omdat u uw reguliere werk niet op tijd af heeft – wat een logisch gevolg is van het tijdgebrek door uw OR-werkzaamheden. In dat geval is er sprake van een benadeling van uw rechtspositie, en dat is volgens de wet verboden.

Bescherming bij tijdelijke aanstelling

Deze vorm van rechtsbescherming geldt voor onbepaalde tijd, dus voor zolang de werknemer bij de onderneming in dienst blijft. Een bijzondere categorie vormen de OR-leden met een tijdelijke aanstelling.

Bij het aflopen van een tijdelijk contract is er geen sprake van ontslag, dus is de ontslagbescherming niet van toepassing. Maar als de werkgever – geheel tegen de verwachting in – het contract niet verlengt, lijkt het er sterk op dat dit te maken heeft met het OR-lidmaatschap.

De bewijslast ligt bij eventuele gerechtelijke procedures rond benadeling aan beide kanten. De werknemer moet aantonen dat er sprake is van benadeling en de werkgever moet aannemelijk maken dat dit niets te maken heeft met de OR-werkzaamheden.

Verboden benadeling

Een werkgever die de OR-leden niet behoorlijk in staat stelt om hun OR-werk te doen, maakt zich ook schuldig aan verboden benadeling. Dit blijkt uit eerdere uitspraken van de rechter.

Dit is bijvoorbeeld het geval als uw werkgever of directe leidinggevende u onvoldoende werktijd ter beschikking stelt voor uw OR-werk. Ook een OR-lid dat in deeltijd werkt moet de urenvrijstelling kunnen realiseren binnen zijn contracturen. Het uitbreiden van het contract kan ook een oplossing zijn, maar dit kan de werknemer niet claimen.

Ontslagbescherming

In artikel 21 WOR staat dat werknemers in hun positie geen nadeel mogen ondervinden van hun betrokkenheid bij medezeggenschapswerk. De ontslagbescherming staat in het artikel niet expliciet genoemd; dit staat in Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek.

Opzegverbod

Er geldt een opzegverbod bij leden van het medezeggenschapsorgaan tot 2 jaar na hun aftreden, kandidaten voor verkiezingen, ambtelijk secretarissen en leden van een initiatiefgroep om te komen tot een (overkoepelende) ondernemingsraad. Zegt de werkgever de arbeidsovereenkomst toch op, dan kan de betreffende werknemer de kantonrechter verzoeken dit besluit te vernietigen of een redelijke vergoeding toe te kennen.

Uitzonderingen op het opzegverbod

Er zijn echter uitzonderingen op het opzegverbod. Ontbinding van de arbeidsovereenkomst met wederzijds goedvinden (met instemming van de werknemer), tijdens de proeftijd, bij het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd, wegens faillissement of bij beëindiging van de werkzaamheden van de onderneming is wel toegestaan.

Moeten er wegens bedrijfseconomische redenen arbeidsplaatsen verdwijnen, maar blijft de onderneming wel voortbestaan, dan toetst UWV de ontslagaanvragen. Het opzegverbod van OR-leden is dan alleen van kracht als de werknemer korter dan 26 weken in dienst is.

In de meeste organisaties moeten werknemers echter langer in dienst zijn voordat zij OR-lid kunnen worden, dus deze situatie zal zich zelden voordoen. Ook als de werkgever het dienstverband wil beëindigen wegens langdurige arbeidsongeschiktheid (langer dan 2 jaar) van de werknemer, heeft hij toestemming nodig van UWV.

Ontslag op staande voet en wanprestatie

Het opzegverbod is ook niet van toepassing als de werkgever een dringende reden heeft om het dienstverband te beëindigen of als de werknemer zich schuldig maakt aan wanprestatie. Dit is het geval bij bijvoorbeeld fraude, diefstal of ernstige ongeschiktheid. Allemaal zaken waarbij van de werkgever niet verwacht kan worden dat hij de werknemer in dienst houdt.

Is het opzegverbod van toepassing?

Een rechter zal kritisch kijken of het opzegverbod wel of niet van toepassing is. Zo bepaalde de Hoge Raad in een arrest in 2016 (ECLI:NL:PHR:2016:20) dat het opzegverbod ook geldt als de OR formeel niet meer bestaat, maar de bestuurder en OR-leden nog wel handelen alsof er een OR is.

Ook als een werkgever een arbeidsovereenkomst wil laten ontbinden door de kantonrechter, zal de rechter allereerst willen vaststellen dat er geen verband is tussen de OR-werkzaamheden en de gevraagde ontbinding. Vermoedt hij dat er wel een verband is, dan zal de rechter het contract niet ontbinden, tenzij de rechter oordeelt dat dit in het belang van de werknemer beter is. In dat geval zal hij ook een financiële vergoeding vaststellen.

Bescherming van andere betrokkenen

Niet alleen zittende leden van de OR of zijn vaste en onderdeelcommissies genieten ontslagbescherming. Die bescherming geldt ook voor hun plaatsvervangers, oud-leden, de oprichters van de OR, kandidaten voor de OR-verkiezingen en de ambtelijk secretaris. Uiteraard geldt het ook voor de leden en betrokkenen bij een personeelsvertegenwoordiging (PVT), centrale, Europese of groepsondernemingsraad, en werknemersvertegenwoordigers bij een Europese Vennootschap of Europese Coöperatieve Vennootschap.

Actief in de medezeggenschap

Voor de hier beschreven ontslagbescherming beperkt het opzegverbod zich tot werknemers die bij de opzegging actief waren in de medezeggenschap en degenen die in de voorafgaande 2 jaar lid waren van een medezeggenschapsorgaan op basis van de WOR of WEOR (Wet op de Europese ondernemingsraden).

Sociaal statuut voorkomt benadeling OR-lid

Om benadeling van OR-leden op de werkvloer te voorkomen, kunt u samen met uw bestuurder een 'sociaal statuut' vaststellen. Dat kunt u de vorm geven van een ondernemingsovereenkomst die volgens artikel 32, lid 2 WOR bindend is voor zowel de bestuurder als de OR-leden.

In het statuut kunt u zaken regelen als de urenvrijstelling van OR-leden en hoe zij deze in de praktijk kunnen realiseren, en garanties voor hun salarisontwikkeling, promotiemogelijkheden en scholingskansen tijdens de zittingstermijn. U moet namelijk voorkomen dat de loopbaanontwikkeling van het OR-lid stil komt te staan door zijn OR-werk. Er moeten dus goede afspraken zijn over deelname aan activiteiten, zoals projecten en scholing, die zijn loopbaanontwikkeling bevorderen.

Dit geldt in het bijzonder voor OR-leden die volledig vrijgesteld zijn van hun normale functie. Zij moeten de zekerheid hebben dat zij na hun aftreden weer in hun oude of een vervangende functie aan de slag kunnen. In bijlage E van het voorbeeldreglement van de Sociaal-Economische Raad staat een overzicht van onderwerpen die u in zo'n statuut kunt vastleggen, met veel aandachtspunten ([zie ser.nl](#)).

Dit is een artikel van de redactie van OR Rendement

OR Rendement is dé informatiebron voor leden van de ondernemingsraad (OR) of de personeelsvertegenwoordiging (PVT), ambtelijk secretarissen, vakbondsbestuurders en externe adviseurs. Wat zijn de voor de medezeggenschap relevante wijzigingen in wet- en regelgeving, en hoe kun je dit op beleidsmatig en strategisch niveau uitwerken? Daarnaast moet je op de hoogte zijn van de klassieke OR-thema's, zoals de OR-verkiezingen, het OR-jaarverslag, het instemmingsrecht en communicatie met de achterban.

De onafhankelijke en ervaren redactie van OR Rendement zit bovenop het nieuws en vertelt jou als eerste wat deze ontwikkelingen zijn. Altijd in heldere taal en met een praktische insteek, zodat je de informatie direct kunt vertalen naar je eigen werksituatie. OR Rendement is daarnaast multimediaal. De voor jouw vakgebied relevante informatie verschijnt:

- ✓ dagelijks op het digitale platform Rendement Online, waar je onder meer het laatste nieuws, checklists, rekentools, maatwerkbrieven en verdiepingsartikelen tot je beschikking hebt;
- ✓ wekelijks gebundeld in een e-mailnieuwsbrief;
- ✓ maandelijks in het vakblad OR Rendement, boordevol nieuws en achtergrondartikelen, digitaal en op de mat;
- ✓ tweemaandelijks in een handzaam themadossier: een pocketboekje dat iedere editie een complex onderwerp uitdiept.



Rendement is een succesvolle uitgeverij van met name praktische vakbladen en digitale ondersteuning.

Het assortiment bestaat uit een crossmediaal portfolio: van printuitgaven zoals magazines en themadossiers tot online ondersteuning in de vorm van digitale naslagwerken, e-nieuwsbrieven, een vragenservice en tools.

www.rendementuitgeverij.nl