



**Universiteit
Leiden**
The Netherlands

OR-informatie Rubriek Jurisprudentie 29 januari

Heerma van Voss, G.J.J.

Citation

Heerma van Voss, G. J. J. (1992). OR-informatie Rubriek Jurisprudentie 29 januari.
Retrieved from <https://hdl.handle.net/1887/3534>

Version: Not Applicable (or Unknown)

License: [Leiden University Non-exclusive license](#)

Downloaded from: <https://hdl.handle.net/1887/3534>

Note: To cite this publication please use the final published version (if applicable).

JURISPRUDENTIE

Deze rubriek signaleert en behandelt de belangrijkste jurisprudentie op or-gebied. De rubriek wordt beurtelings geschreven door mr Adriaan Dorresteyn (ondernemingsrecht) en mr Guus Heerma van Voss (sociaal recht).



Geen ontslag na openbare kritiek

Het niet uit sensatiezucht, maar gewetensvol genomen besluit van or-leden om datgene wat zij als misstanden zien naar buiten te brengen, omdat zij in de veronderstelling verkeerden via interne kanalen geen wegen te vinden om deze misstanden te doen eindigen, leidt niet tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst.

(Kantongerecht Zwolle, 8 november 1991, artikel 1639w BW, 21, vijfde lid WOR)

De Dr Wouter Lourens Slot Stichting exploiteert in Wavenveld de instelling De Dreef, waar zeer moeilijk opvoerbare jongeren worden behandeld. Daarbij is ook het gebruik van fysiek geweld niet ongewoon. Een zestal werknemers, waarvan vier leden van de or, had meegewerkt aan een TV-programma over De Dreef in september 1991. In dit programma werd de aandacht gevestigd op het gebruik van geweld tegen de pupillen. Zij hadden bestuur, noch directie daarover geïnformeerd. De Dreef verzocht de kantonrechter om ontbinding van de arbeidsovereenkomst van de betrokkenen, omdat zij De Dreef publiekelijk rouden hebben afgeschilderd als een instelling waar structureel wordt mishandeld. Bovendien bleek uit een intern onderzoek dat de neerderheid van het personeel zich tegen verdere samenwerking met de betrokkenen verzette. De werknemers stelden dat er geen andere weg dan publiciteit had opengestaan.

De directie accepteerde het geweld en trad er niet tegen op. De vertrouwensbreuk met de collega's achten zij, voor zover al aanwezig, te herstellen.

De rechter stelde vast dat de AVRO door de directie in contact was gebracht met de or-leden. De betrokken or-leden waren dus in die hoedanigheid bij de zaak betrokken geraakt. Dat was ook niet verwonderlijk, omdat or-leden zich vanuit hun bijzondere verantwoordelijkheid geroepen voelden misstanden te signaleren en aan de orde te stellen.

De personeelsleden hadden niet zelf de publiciteit gezocht. Evenmin hadden zij bewust onwaarheid gesproken; zij sloten zichzelf niet uit in belastende verklaringen. Hun weergave was zakelijk en niet nodeloos grievend van toon. Zij handelden uit welgemeende zorg voor de bejegening van de pupillen. Van welbewust schade willen toebrengen was geen sprake.

De rechter verweet de betrokkenen wel dat zij direct in de openbaarheid waren getreden. Dit leverde echter geen dringende reden voor ontslag op, omdat een interne klimaatverandering pas

onlangs op gang was gebracht. De verhouding tussen or en directeur was vijandig. De procedure waarmee onder het personeel een enquête was gehouden achtte de kantonrechter weinig gelukkig. Dit betrof de vraagstelling of het zestal 'nog wel' kon functioneren, het niet-anonieme karakter van de peiling, de dringende oproep om positie te kiezen en het zenden van bloemen aan alle personeelsleden met het uitspreken van waardering over de voortgang van het werk onder de ontstane moeilijke omstandigheden. Uit de reacties bleek vrijwel niet dat de collega's meenden dat de betrokkenen onwaarheid hebben gesproken, slechts dat zij dit niet naar buiten hadden mogen brengen. Het bleek evenmin dat de collega's voor het standpunt van de betrokkenen ook maar enigszins oog hadden gehad. De directie hoeft zo'n standpunt niet als feit te accepteren. Uit niets blijkt dat zij een mogelijkheid heeft geschapen om ook de andere kant onder de aandacht van de collega's te brengen.

Nu de personeelsleden niet uit sensatiezucht, maar gewetensvol hebben besloten datgene wat zij als misstanden zien naar buiten te brengen, omdat zij in de veronderstelling verkeerden via interne kanalen geen wegen te kunnen vinden om deze misstanden te doen eindigen, wees de rechter het verzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst af.

Commentaar

In OR-Informatie van 30 mei 1990 werd in deze rubriek bericht over de zaak Meijers/De Schelde, waarin de Hoge Raad niet veel ruimte gaf aan een kritische werknemer om de publiciteit te zoeken.

Deze uitspraak is een voorbeeld van een veel genuanceerdere beoordeling. De rechter gaat heel concreet na, ofervoldoende redenen was voor de publiciteit. Daarbij is een belangrijk criterium hoe belangrijk de kwestie is (geweld tegen jongeren is een wezenlijk onderwerp) en de vraag of de betrokkenen belangeloos handelen. Ook het optreden van de directie en de ruimte die zij geeft om kritiek intern aan de orde te stellen blijkt van belang. Voor or-leden blijkt het zaak kritiek zoveel mogelijk intern te uiten. Maar deze uitspraak geeft hoop dat als dat niet mogelijk is, het in belangrijke situaties toch mogelijk is misstanden zo nodig in de publiciteit te brengen zonder dat or-leden het uitsteken van hun nek met ontslag moeten bekopen.



Guus Heerma van Voss