

# Or-lid kan toch ontslagen worden

Ook als in een verzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst een verband wordt gelegd met or-activiteiten, kunnen terechte beschuldigingen die los staan van die verwijten tot ontbinding leiden.

(Kantongerecht Zwolle 24 juli 1996, JAR 1996/178, artikel 21 WOR, nieuwe sancties WW)

J. Mulder was sinds 1983 bij de coöperatie K.I. Heino (varkens Noord-Oost-Nederland) in dienst als inseminator. Sinds maart 1995 was hij lid van de or. In 1994 werd in overleg met de or besloten om voor alle buitendienstmedewerkers een boordcomputer in te voeren om de facturering en kostenbeheersing van het wagenpark te verbeteren. Mulder weigerde deze echter in zijn eigen auto te gebruiken. Daarnaast kaartte Mulder het onderwerp boordcomputer voortdurend aan, ook in de or. De directie stelde dat hierdoor een onwerkbaar werksituatie was ontstaan: besluiten werden niet loyaal uitgevoerd en collega's werden op negatieve wijze beïnvloed. Zij verzocht de kantonrechter om ontbinding van de arbeidsovereenkomst met Mulder wegens gewichtige redenen.

Mulder voerde daartegen aan dat het apparaat zijn privacy schond, omdat de computer bij privé-gebruik niet kan worden uitgezet. Hij voelde zich geobserveerd en was ook bang voor gebruik van informatie bij een ongeluk, waardoor nabestaanden geen verzekeringsuitkering zouden krijgen. Volgens hem was de or ten onrechte geen instemming gevraagd voor de invoering van het systeem. Hij wilde in dienst blijven en anders een vergoeding ontvangen van f 120.000.

De kantonrechter liet alle verwijten van werkgeefster die betrekking hebben op de wijze waarop Mulder als or-lid opereert buiten beschouwing. Een ontbindingsverzoek kan immers alleen worden ingewilligd als dit geen verband houdt met het or-lidmaatschap van betrokkene. De bescherming van de WOR voor het or-lid gaat echter niet zover, dat, als er in het verzoek tot ontbinding zelf een verband wordt gelegd met de or-activiteiten, terechte beschuldigingen die los staan van die verwijten niet meer tot ontbinding zouden mogen leiden. In dit geval zijn de verwij-

ten terecht omdat opdrachten van de werkgever herhaaldelijk en ook na waarschuwingen zijn genegeerd. De kantonrechter laat in het midden of de instemming van de or met het besluit tot invoering van de boordcomputers nodig was. De or heeft in elk geval geen gebruik gemaakt van de mogelijkheid om de nietigheid ervan in te roepen. De bezwaren van Mulder tegen de boordcomputer acht de kantonrechter niet doorslaggevend, nu registratie van verreden kilometers en brandstofgebruik vroeger handmatig gebeurde, er geen sprake is van visuele observatie en eventuele repercussies voor nabestaanden niet goed zijn beargumenteerd. Deze vorm van werkweigering houdt geen verband met het or-lidmaatschap. Van de werkgeefster kan niet worden gevraagd na zoveel waarschuwingen met Mulder door te gaan, zodat het verzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst met ingang van dezelfde dag wordt toegewezen. De kantonrechter ziet geen grond voor een vergoeding ten laste van de werkgeefster, ook al kunnen de gevolgen van deze ontbinding ernstig zijn voor Mulder.

## Commentaar

Uit deze uitspraak valt op te maken dat een or-lid niet te snel moet denken dat het or-lidmaatschap hem vrijwaart van ontslag. Zelfs als de directie zijn optreden in de or ter sprake brengt in de ontslagprocedure, kan de kantonrechter nog altijd op grond van andere klachten een ontbinding gerechtvaardigd achten. Het is hiermee ook duidelijk dat het gevaarlijk kan zijn om als werknemer je zin ten koste van alles te willen doorrijven. Als de werkgever naar de rechter gaat, kun je na zo'n procedure uiteindelijk met lege handen komen te staan. Sinds kort kan dat bovendien zeer ernstige gevolgen hebben voor de WW-uitkering. Een ontbinding als gevolg van werkweigering zal door de bedrijfsvereniging worden beschouwd als verwijtbaar. De sanctie daarop is sinds 1 augustus 1996 aanmerkelijk verzwakt: volledige weigering van de uitkering is de hoofdregel geworden. Mulder bofte eigenlijk nog dat de kantonrechter de ontbinding direct liet ingaan, al zal een korting op de WW-uitkering wellicht toch zijn toegepast. Maar momenteel is het erg gevaarlijk om het risico te lopen verwijtbaar te worden ontslagen.

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).



Guus Heerma van Voss