



Universiteit
Leiden
The Netherlands

Annotation: Kantonrechter Amsterdam 2001-06-15

Heerma van Voss, G.J.J.

Citation

Heerma van Voss, G. J. J. (2002). Annotation: Kantonrechter Amsterdam 2001-06-15. *Or Informatie*, 3, 44-45. Retrieved from <https://hdl.handle.net/1887/14766>

Version: Not Applicable (or Unknown)

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

Downloaded from: <https://hdl.handle.net/1887/14766>

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



GUUS HEERMA VAN VOSS
hoogleraar sociaal recht aan
de Universiteit Leiden

Or-lidmaatschap en ontbinding

Als je als or-lid met ontslag wordt bedreigd, kun je al gauw het gevoel krijgen dat dit te maken heeft met je opstelling in de ondernemingsraad. In de zaak van Perla Massina speelde dit ook. De werkgever vroeg de kantonrechter om ontbinding van de arbeidsovereenkomst. Hij voerde daarvoor een dringende reden aan, een reden dus op grond waarvan hij Perla zelfs op staande voet had kunnen ontslaan. Wat was het geval? Volgens de werkgever had Perla ondanks herhaalde waarschuwingen diverse malen tijdens werktijd privé-zaken gedaan, namelijk uitgebreide e-mailcontacten en telefoongesprekken met het buitenland. Op 11 april 2001 had een 'teammeeting' plaatsgevonden, waarbij afspraken waren gemaakt om het wantrouwen in haar functioneren weg te nemen. Tijdens werktijd zou Perla zich niet langer met privé-aangelegenheden bezig houden, de leden van het team zouden haar daaraan herinneren. Op 19 april bleek dat Perla niet alleen die avond tevoren en die dag zelf opnieuw uitgebreid had zitten e-mailen, maar ook dat zij na de meeting verschillende privégesprekken met (overwegend) buitenlandse nummers had

gevoerd. Vanaf haar telefoon, waarop zij als enige met een password kon inloggen, was naar privé-nummers in het buitenland gebeld. Het mailen en het telefoneren vond plaats vanachter haar 'desk', zodat alle collega's zagen dat zij zich niet aan de afspraken hield. Een collega die hier iets van zei, kreeg te horen dat men haar

Geschied

Perla Massina is sinds 1995 werkzaam bij Holiday Inns International BV als Shift Supervisor bij Bass Hotels & Resorts in Amsterdam. Zij werkt bij het call-center, waar telefonisch internationale boekingen voor diverse hotels worden gedaan. De werkgever verzoekt haar arbeidsovereenkomst te ontbinden wegens een dringende reden, die neerkwam op het ondanks herhaalde waarschuwingen tijdens werktijd doen van privé-zaken (e-mails en telefoongesprekken met het buitenland). Massina voerde aan dat de reden voor ontbinding lag in haar lidmaatschap van de ondernemingsraad.

niet moest lastig vallen. De gebeurtenissen van 19 april werden door Perla ontkend en bij de rechter kwam eigenlijk van slechts één gesprek vast te staan dat onder werktijd privé met de VS was gebeld in strijd met de gemaakte afspraken. Voor ontslag op staande voet was dit niet voldoende. Toch bleken er zodanige verschillen van mening te zijn over de functie vervulling en dusdanige klachten bij collega's over haar functioneren dat – mede op grond van een deels negatieve beoordeling - aan de arbeidsovereenkomst een einde diende te komen, onder betaling van een vergoeding door de werkgever. Ten aanzien van het verband met het or-lidmaatschap concludeerde de rechter dat niet duidelijk is geworden door welk optreden in deze functie Perla zich zo het ongenoegen van de werkgever op de hals zou kunnen hebben gehaald, dat daarin mede een reden zou liggen om beëindiging van de arbeidsovereenkomst na te streven. Uit deze geschiedenis zijn twee dingen van belang, één over privé-e-mailen en één over ontslag als or-lid. Wat betreft privé-e-mailen geldt dat veel werknemers dit doen. Dit wordt meestal ook normaal gevonden, net als een enkel (binnens-

JURISPR

lands) privé-telefoongesprek onder werktijd, maar het moet niet de spuigaten uitlopen. Niet iedere werknemer heeft daar evenveel oog voor. De laatste tijd wordt een toenemend aantal rechterlijke uitspraken gepubliceerd waarin op dit gebied problemen zijn ontstaan, waarbij het soms ook gaat om langdurig werken op internet in werktijd. Het lijkt er op dat veel werkgevers er nog aan moeten wennen, dat hierover zo nodig duidelijke richtlijnen aan het personeel moeten worden gegeven. Wat betreft het tweede punt: als een or-lid meent ontslagen te worden op grond van zijn opstelling in de or, dan zal het or-lid dit moeten kunnen onderbouwen. In deze zaak waren wel stukken overgelegd, hoofdzakelijk verslagen van bijeenkomsten van de ondernemingsraad. Maar kennelijk kon de rechter daar niet uit afleiden wat het probleem daarbij was geweest. Dit betekent dus tweërlei: als de directie werkelijk problemen maakt over het functioneren van een or-lid, is het voor het or-lid zaak om gebeurtenissen goed vast te leggen en stukken te bewaren. Als documentatie niet mogelijk is, dan bereikt men niet zo veel met een dergelijke klacht. Het is al eerder in deze rubriek gezegd: men kan niet denken dat men als or-lid wel veilig zit en nooit rekening hoeft te houden met een dreiging van ontslag. Zo ver gaat de bescherming - ook van or-leden - niet. De bescherming beperkt zich tot concrete, aanwijsbare klachten over benadeling vanwege het optreden in de or. ■

IDENTITEIT