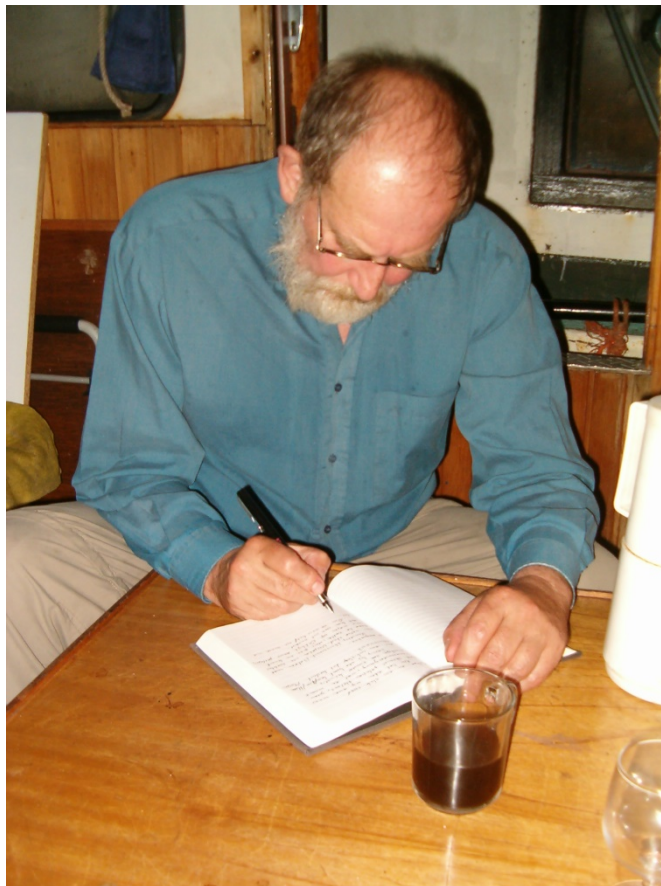


Frank Schreiner OR Advies
Medezeggenschap en Governance

Rechtspositie van OR-leden



Contact

06 – 54 77 39 06 of 06 – 525 99 068

frank@frankschreiner-oradvies.nl

<http://frankschreiner-oradvies.nl/>



Rechtspositie van OR-leden

Rechtsbescherming

Werknemers die bij de medezeggenschap betrokken zijn genieten rechtsbescherming. Voor iedereen geldt een benadelingverbod, voor een aantal een ontslag verbod en voor weer anderen ontslagbescherming. En verder hebben OR-leden ook nog te maken met geheimhouding. En ook dat kan aan de rechtspositie van een OR-lid raken.

Benadeling op grond van dingen die een OR-lid in samenhang met de medezeggenschap in de onderneming doet is bij wet verboden. Dit verbod geldt voor:

- iedereen die op een kandidatenlijst staat of heeft gestaan;
- OR-leden en voormalige OR-leden;
- commissieleden en voormalige commissieleden.

De duur van dit benadelingverbod is onbeperkt. Zij het, dat het later vaak moeilijk te bewijzen zal zijn dat benadeling iets te maken heeft met het OR-werk van tien jaar geleden.

Benadeling kan op een hoop zaken betrekking hebben. Ik zal er een paar noemen.

- Een geweigerde snipperdag, "omdat het OR-lid al zo vaak voor de OR op stap is geweest de laatste tijd".
- Een negatieve beoordeling omdat iemand te veel tijd in zijn of haar OR-werk stopt en het eigenlijke werk daaronder lijdt.
- Niet in aanmerking komen voor cursussen op je vakgebied omdat je dan nog vaker afwezig bent.
- Niet in aanmerking komen voor een promotie.
- Een onredelijke overplaatsing naar een andere vestiging, het liefst flink ver weg.



Toch zal het in veel gevallen nog moeilijk zijn je gelijk te halen. Ten eerste moet je aantonen dat er ook feitelijk sprake is van benadeling. En ten tweede moet je aantonen dat die benadeling een reactie is op de werkzaamheden in OR-verband. En ten slotte loop je altijd een zeker risico. De benadelingzaken waarvan ik de uitspraak van de kantonrechter gezien heb eindigden vaak in een ontbinding van de arbeidsovereenkomst, maar dan wel met toekenning van een stevige schadevergoeding omdat het OR-lid wel degelijk benadeeld was.

De werkgever kan de arbeidsovereenkomst niet opzeggen van een werknemer die betrokken is bij de medezeggenschap:

- Als lid van een ondernemingsraad, een centrale ondernemingsraad, een groepsondernemingsraad, een vaste commissie van die raden of van een onderdeelcommissie van de ondernemingsraad, of van een personeelsvertegenwoordiging;
- Als lid van een bijzondere onderhandelingsgroep of een Europese ondernemingsraad als bedoeld in de Wet op de Europese ondernemingsraden, dan wel die krachtens die wet optreedt als vertegenwoordiger bij een andere wijze van informatieverstrekking en raadpleging van werknemers;
- Als lid van een bijzondere onderhandelingsgroep, of een SE-ondernemingsraad of als werknemersvertegenwoordiger lid is van het toezichthoudend of het bestuursorgaan van de SE als bedoeld in hoofdstuk 1 van de Wet rol werknemers bij Europese rechtspersonen, dan wel die krachtens die wet optreedt als vertegenwoordiger bij een andere wijze van informatieverstrekking en raadpleging van werknemers;
- Als lid van een bijzondere onderhandelingsgroep, of een SCE-ondernemingsraad of als werknemersvertegenwoordiger lid is van het toezichthoudend of het bestuursorgaan van de SCE als bedoeld in hoofdstuk 2 van de Wet rol werknemers bij Europese rechtspersonen dan wel die krachtens hoofdstuk 2 van die wet optreedt als vertegenwoordiger bij een andere wijze van informatieverstrekking en raadpleging van werknemers.
- Die geplaatst is op een kandidatenlijst voor een ondernemingsraad dan wel een personeelsvertegenwoordiging of korter dan twee jaar geleden lid is geweest van een ondernemingsraad, van een centrale ondernemingsraad, van een groepsondernemingsraad of van een commissie van die raden, van een personeelsvertegenwoordiging of van een



bijzondere onderhandelingsgroep of een Europese ondernemingsraad, een SE-ondernemingsraad of een SCE-ondernemingsraad als bedoeld in de Wet op de Europese ondernemingsraden respectievelijk de hoofdstukken 1 respectievelijk 2 van de Wet rol werknemers bij Europese rechtspersonen dan wel korter dan twee jaar geleden krachtens een van die wetten is opgetreden als vertegenwoordiger bij een andere wijze van informatieverstrekking en raadpleging van werknemers;

- lid is van een voorbereidingscommissie van een ondernemingsraad, van een centrale ondernemingsraad of van een groepsondernemingsraad;

Op dit verbod bestaan slechts een paar uitzonderingen, en wel als:

- iemand schriftelijk instemt met zijn of haar ontslag;
- de opzegging tijdens de proeftijd geschiedt;
- de onderneming wordt opgeheven;
- sprake is van opzegging tijdens een faillissement;
- de arbeidsplaats de komende 26 weken om economische redenen komt te vervallen en de werknemer ten minste 26 weken in de onderneming werkzaam is geweest;
- sprake is van opzegging wegens het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd (tenzij er een relatie is met het medezeggenschapswerk);
- iemand op staande voet ontslagen wordt;
- sprake is van wanprestatie.

Het aflopen van een tijdelijk contract is geen ontslag omdat het dienstverband dan van rechtswege eindigt. Het einde van het contract is dan tevens het einde van het OR-lidmaatschap omdat ook dat dan van rechtswege eindigt.

Geheimhouding

Tijdens OR-werk krijg je vroeg of laat te maken met geheimhouding. En die geheimhouding, of liever, de manier waarop je daar mee omgaat, kan ook aan de rechtspositie van een medezeggenschapper raken. Geheimhouding geldt voor alle zaken- en bedrijfsgeheimen waar een OR-lid kennis van neemt. En verder voor alle informatie waarover de ondernemer of de OR geheimhouding oplegt. Die



geheimhouding moet zo veel mogelijk vooraf worden aangekondigd. Maar het kan ook gebeuren, dat de informatie eerst gegeven wordt en dat daarna pas wordt medegedeeld dat het om geheime informatie gaat. Ook in dat geval mag die informatie niet doorgegeven worden aan anderen tenzij daarvoor toestemming is gegeven door degene die de geheimhouding heeft opgelegd.

Geheimhouding staat op gespannen voet met de vrijheid van meningsuiting. En uiteraard kan de ondernemer OR-leden niet beknotten in dit grondrecht. Een mening mag een OR-lid dus altijd uiten. Maar als hij daarbij onder geheimhouding verstrekte informatie vrijgeeft, of zelfs als hij zich beroept op niet nader genoemde onder geheimhouding verstrekte informatie zit hij toch fout. Zo fout dat het in een uiterst geval tot ontslag op staande voet kan leiden.

Ook het buiten hangen van "de vuile was" kan risico's met zich mee brengen. Om te beginnen kan achteraf blijken, dat u informatie naar buiten gebracht heeft waarvan u het vertrouwelijke of geheime karakter had moeten begrijpen. En dat mag niet, dan schendt u uw geheimhoudingsplicht. Maar ook als dat niet het geval is kunt u in de problemen komen, zoals een paar OR-leden in de jeugdzorg ooit hebben ervaren. Zij brachten een misstand naar buiten, de directie pikte het vervolgens niet en hun collega's (de achterban) lieten hun vertegenwoordigers vallen en gaven aan niet meer met hen te willen samenwerken wat uiteindelijk tot ontslag heeft geleid.

Sociaal statuut

Na al deze dreigende woorden een wat optimistischer geluid tot slot. Want met name tegen benadeling kunnen OR-leden zich terdege wapenen en wel door goede afspraken te maken met de ondernemer. En vooral, door deze afspraken in een sociaal statuut zwart op wit te zetten. Het SER voorbeeldreglement geeft in een aantal bijlagen goede aanknopingspunten. En ook de NV Medezeggenschap heeft een model dat daarbij aansluit. Zo kunnen in een sociaal statuut regels staan dat individueel met OR-leden afspraken gemaakt worden over de positie en loopbaanmogelijkheden van een OR-lid. Bijvoorbeeld de afspraken dat:

- een OR-lid geen nadelige financiële gevolgen ondervindt van zijn OR-lidmaatschap;
- een OR-lid normale promotiekansen krijgt;
- een OR-lid de normale kansen op om-, her- of bijscholing houdt;

Frank Schreiner OR Advies
Medezeggenschap en Governance



- een OR-lid geen slechte beoordeling krijgt ten gevolge van zijn OR-werk;
- er afspraken gemaakt worden over functievervulling en loopbaan na het OR-lidmaatschap;
- er afspraken gemaakt worden over de tijdsbesteding.

Collectief kunnen afspraken gemaakt worden over

- scholing en faciliteiten die samenhangen met het OR-werk;
- vrijstelling voor onderling beraad;
- compensatie van OR-werk in vrije tijd;
- facilitering van achterbanberaad
- en over vervanging op de afdeling tijdens afwezigheid wegens OR-werkzaamheden. Dat kan bijvoorbeeld door af te spreken dat een afdeling waar een OR-lid werkt extra formatieruimte krijgt voor de duur van het OR-lidmaatschap van die werknemer.

Een OR-lid dat merkt dat hij problemen krijgt als gevolg van zijn OR-lidmaatschap of die merkt dat hij op grond van zijn OR-lidmaatschap wordt benadeeld doet er goed aan om alert te reageren. Meld het binnen de OR en stel het vervolgens in de overlegvergadering aan de orde. Vraag desnoods de directie om in te grijpen en om lagere lijnfunctionarissen tot de orde te roepen. Dat soort dingen werkt vaak beter dan je denkt!