



**van poppel  
croonen**  
ADVOCATEN

**Laura Gringhuis**  
Advocaat

## **Werkgevers wees alert: schorsen of uitsluiten van OR-leden niet altijd mogelijk!**

[Arbeidsrecht & Medezeggenschap, Ondernemingsrecht](#)  
14 mei 2019

Een werknemer die lid is van een ondernemingsraad (OR) geniet door zijn kwetsbare positie in de onderneming, extra bescherming. In het Burgerlijk Wetboek (BW) is bijvoorbeeld extra ontslagbescherming opgenomen, in de vorm van een opzegverbod. De ondernemer dient daarnaast ook rekening te houden met de plichten die voortvloeien uit de Wet op de Ondernemingsraden (WOR). Zo is een ondernemer gehouden om ervoor te zorgen dat leden van de ondernemingsraad niet uit hoofde van hun lidmaatschap worden benadeeld in hun positie in de onderneming. De werkgever zal zich ervan bewust moeten zijn dat door de extra bescherming in de WOR ten aanzien van een OR-lid, soms onderscheid moet worden gemaakt bij de mogelijkheid tot optreden van een werkgever ten aanzien van het handelen van een persoon als werknemer, en het handelen van een persoon als OR-lid. De extra bescherming op grond van de WOR, kan niet worden omzeild door dit onderscheid simpelweg niet te maken. In deze Legal Update bespreek ik de mogelijkheden voor het uitsluiten van werkzaamheden van een OR-lid en de mogelijkheid om een OR-lid te schorsen.

### **Uitsluiting van werkzaamheden**

In artikel 13 lid 1 WOR is een mogelijkheid opgenomen om een lid van de OR uit te sluiten van alle of bepaalde werkzaamheden. Dit verzoek kan zowel door de ondernemer, als de ondernemingsraad (OR) bij de kantonrechter worden ingediend. Indien de ondernemer het verzoek doet, kan hij de rechter alleen vragen om het OR-lid uit te sluiten van deelname aan het overleg.[i] De OR kan de kantonrechter verzoeken om het OR-lid uit te sluiten van alle werkzaamheden. Voordat het verzoek kan worden ingediend, dient de verzoeker op grond van artikel 13 lid 2 WOR de betrokkene in de gelegenheid te stellen om over het verzoek te



**van poppel  
croonen**  
ADVOCATEN

worden gehoord. Daarnaast moeten de OR en de ondernemer elkaar in kennis stellen van het verzoek. De kantonrechter bepaalt de termijn van uitsluiting. Het gaat hier om een uitsluiting en geen ontslag. Dit houdt in dat het OR-lid formeel wel lid blijft van de OR, maar de OR de zittingstermijn zonder het desbetreffende OR-lid moet volmaken.

- De norm

De norm waaraan de rechter toetst bij de beoordeling van een verzoek, is of er sprake is van een 'ernstige belemmering'. In het geval de ondernemer het verzoek doet, ziet de ernstige belemmering op het overleg van de OR met de ondernemer; bij een verzoek van de OR ziet de ernstige belemmering op de werkzaamheden van de OR. Uit de wetsgeschiedenis blijkt dat hierbij sprake moet zijn van zodanig wangedrag van een OR-lid, dat dit een ernstige belemmering vormt voor het functioneren van de OR, ook in overleg met de ondernemer.[ii] Als voorbeeld wordt genoemd 'inbreuken op de democratische spelregels'. Hiervan is geen sprake bij het uitspreken van een afwijkende mening of het innemen van een minderheidsstandpunt. In de wetsgeschiedenis wordt gesproken van 'opzettelijke en herhaalde verstoring van de orde'. [iii]

De norm is vrij streng. De reden hiervoor is o.a. gelegen in de doelstelling van de OR. In artikel 2 WOR is opgenomen dat een OR wordt ingesteld in het belang van de onderneming en voor de vertegenwoordiging van de in de onderneming werkzame personen. Het is om deze reden inherent aan een OR dat er meningsverschillen en fricties ontstaan, zowel tussen de OR-leden onderling, als tussen de (het) OR(-lid) en de onderneming. Een OR wordt door het personeel van de onderneming democratisch gekozen en de leden geven ten behoeve van de werknemers invulling aan het grondwettelijke recht op medezeggenschap (artikel 19 lid 2 Grondwet). De ondernemer moet daarom alleen in uitzonderlijke gevallen invloed kunnen uitoefenen op de samenstelling van de OR.[iv]

- Rechtspraak

Er zijn weinig uitspraken te vinden waarin de kantonrechter zich buigt over een verzoek op grond van artikel 13 WOR. In de uitspraken die wel zijn gepubliceerd, wordt de norm daarnaast terughoudend getoetst. In de gepubliceerde uitspraken is niet één uitspraak te vinden waarin een verzoek van een ondernemer om een OR-lid uit te sluiten van deelname aan het overleg, is toegewezen. Uitspraken waarin een verzoek van de OR is toegewezen, zijn ook schaars. De kantonrechter in Amersfoort benadrukte dat het om uitzonderlijke situaties moet gaan en hieronder niet valt 'de enkele mening van (een gedeelte van) de OR dat het OR-lid een dwarsligger is of dat hij als lastig wordt ervaren'. [v]



**van poppel  
croonen**  
ADVOCATEN

- *Geheimhouding*

De kantonrechter in Amersfoort is echter wel één van de weinige kantonrechters die uiteindelijk het verzoek van de OR toewijst, vanwege herhaaldelijke schending van geheimhouding en ondermijning van de positie en de geloofwaardigheid van de OR. Ook de kantonrechter in Den Haag heeft het verzoek van de OR toegewezen, omdat er gerede twijfel bestond of het OR-lid bereid is om zich aan het geheimhoudingsbeding van de OR te houden. De kantonrechter in Eindhoven heeft ook een verzoek van de OR toegewezen. Het OR-lid wordt tot einde zittingstermijn uitgesloten van werkzaamheden voor de OR, onder meer omdat hij zijn geheimhoudingsplicht heeft geschonden, op basis van geruchten heeft gehandeld, zich aan stemmingmakerij schuldig heeft gemaakt, afspraken niet heeft nagekomen, overige OR-leden openlijk heeft afgefallen en mediation heeft afgewezen.[vi]

Uit deze uitspraken kan worden opgemaakt dat de geheimhouding van een OR-lid hoog in het vaandel staat en door een schending hiervan aan de norm 'ernstige belemmering' kan worden voldaan.

- *Gedragingen*

De kantonrechter in Rotterdam oordeelde daarnaast dat in het geval er een aannemelijke mate van obstructie door het OR-lid aan de orde is - waardoor het overgrote deel van de OR weigert nog langer met hem samen te werken - er sprake is van een ernstige belemmering van de werkzaamheden van de OR die uitsluiting van een OR-lid rechtvaardigt. Hier was in casu sprake van, maar de kantonrechter wijst het verzoek alsnog af.[vii] De reden hiervoor is gelegen in het feit dat het desbetreffende OR-lid heeft aangegeven zijn leven te willen beteren, dit ook concreet heeft gemaakt en de toezeggingen schriftelijk heeft vastgelegd.

De Rechtbank Noord-Nederland kwam in 2017 tot het oordeel dat de werknemer niet in staat is zijn gedrag, houding en wijze van communiceren daadwerkelijk, fundamenteel in positieve zin te wijzigen, in die zin dat hij vruchtbaar kan samenwerken met de andere OR-leden en de directie van werkgever.[viii] De werknemer had zich tijdens diverse OR-vergaderingen onacceptabel gedragen en heeft een collega gediscrimineerd. Ook heeft hij vertrouwelijke financiële gegevens - die hem waren gedeeld als lid van de financiële commissie - met andere OR-leden gedeeld. Tot slot heeft de werknemer informatie over een werktevredenheidsonderzoek tijdens een personeelsbijeenkomst gedeeld, in plaats van tijdens een OR-vergadering. Als OR-lid dien je op te komen voor het belang van de onderneming in zijn geheel en alle daarin werkzame personen. Naar het oordeel van de kantonrechter heeft werknemer er nog steeds geen blijk van gegeven dat hij zich dit



**van poppel  
croonen**  
ADVOCATEN

verschil in rollen (OR-lid versus vakbondsman) realiseert. Het gezamenlijke verzoek van de OR en de ondernemer wordt toegewezen.

Het hof kwam in deze zaak echter tot een ander oordeel.[ix] Het incident voor de overlegvergadering (de - zoals verzoekers stellen - discriminerende opmerking) had geen betrekking op het overleg met de OR en om die reden was het incident niet van dien aard dat het rechtvaardigt om - zonder laatste waarschuwing - het OR-lid van werkzaamheden uit te sluiten. Wat betreft de vertrouwelijke financiële gegevens had de ondernemer het OR-lid niet in een positie mogen brengen dat hij informatie kreeg die hij niet met andere OR-leden mocht delen. OR-leden mogen vertrouwelijke informatie niet naar buiten brengen, maar het hof ziet niet in waarom een OR-lid informatie niet binnen een OR mag delen. Het hof komt tot de conclusie dat de ondernemer niet voldoende grond had voor het verwijt dat het OR-lid het overleg ernstig heeft belemmerd. Ten aanzien van het verzoek van de OR overweegt het hof eveneens dat het iets te vroeg was om te kunnen vaststellen dat het OR-lid de werkzaamheden van de OR ernstig heeft belemmerd. Het hof acht een ondubbelzinnig signaal dat de grens is bereikt geboden, voordat het ultimatum remedium wordt ingezet.

De eerste uitspraak lijkt aan te geven dat een dergelijke obstructie nog kan worden gerepareerd - in tegenstelling tot de uitspraken waarin de geheimhouding is geschonden - waardoor uitsluiting (als ultimatum remedium) niet meer voor de hand ligt. Ook in de tweede uitspraak wordt veel waarde gehecht aan het feit dat uitsluiting een ultimatum remedium is. Het hof acht het van belang dat een OR-lid nog een laatste waarschuwing krijgt om zijn gedrag aan te passen, voordat een verzoek bij de rechter wordt ingediend.

## **Schorsing**

Een schorsing houdt kort gezegd in dat een werknemer zijn werkzaamheden niet mag hervatten. In de meeste gevallen zal de werknemer dan ook niet op zijn werk te verschijnen. Zelfs in het geval een werkgever op goede gronden tot schorsing van een werknemer is overgegaan, kan het zijn dat het niet mogelijk is om dezelfde werknemer - als OR-lid - te schorsen voor zijn OR-werkzaamheden. Zoals hiervoor aan bod gekomen, is de schorsing van een OR-lid namelijk aan de kantonrechter voorbehouden en is een schorsing van een OR-lid door de werkgever niet zondermeer mogelijk. Rechter oordelen hierover verschillend.

- *Rechtspraak*

In 2012 oordeelt de kantonrechter in Utrecht dat voor de werkzaamheden die een



**van poppel  
croonen**  
ADVOCATEN

werknemer uitoefent voor de OR, geldt dat op grond van artikel 13 WOR alleen de kantonrechter een OR-lid voor een door hem of haar te bepalen termijn kan uitsluiten van alle of bepaalde OR-werkzaamheden.[x] Dit betekent dat een werkgever een OR-lid niet kan schorsen voor zijn OR-werkzaamheden, zonder toestemming van de kantonrechter.

In 2013 oordeelt de Rechtbank Amsterdam dat gezien de onlosmakelijke samenhang tussen de hoedanigheid van ambtenaar en de hoedanigheid van het zijn van OR-lid, toestemming van de kantonrechter niet is vereist.[xi] In het hoger beroep van deze zaak kwam de Centrale Raad van Beroep tot de conclusie dat de werkgever geen bevoegdheid toekomt tot het zelf uitsluiten van een werknemer van diens OR-werkzaamheden.[xii] Op grond van artikel 13 WOR komt deze bevoegdheid alleen toe aan de kantonrechter en is ook alleen mogelijk op de grond dat de betrokkene het overleg tussen OR en ondernemer, respectievelijk de werkzaamheden van de OR ernstig verstoort. In deze uitspraak wordt daarnaast bevestigd dat dit de bevoegdheden van een werkgever ten aanzien van de “normale” functievervulling, onverlet laat.

In een uitspraak van de Rechtbank Utrecht komt de kantonrechter tot het oordeel dat een schorsing van een werknemer (voor zijn “normale” werkzaamheden en zijn OR-werkzaamheden) wegens kritische opmerkingen over de werkgever, disproportioneel is.[xiii] In deze uitspraak wordt geen onderscheid gemaakt tussen de schorsing voor de “normale” werkzaamheden en de OR-werkzaamheden, omdat de schorsing überhaupt disproportioneel wordt geacht.

## **Conclusie**

Als werkgever dien je alert te zijn op de (on)mogelijkheid voor een schorsing en uitsluiting van OR-leden. De bescherming die een OR-lid geniet, heeft namelijk ook zijn weerslag op de bevoegdheden van een werkgever ten aanzien van de OR-werkzaamheden van een werknemer. Aangezien de bescherming voortvloeit uit de grondwet, is deze vergaande bescherming niet onbegrijpelijk. Feit blijft dat het voor werkgevers niet altijd kenbaar is dat de bevoegdheden voor schorsing of uitsluiting op grond van de WOR, bij de kantonrechter ligt en de norm hiervoor vrij streng wordt getoetst. Voordat een dergelijk verzoek wordt ingediend, is het aan te raden om na te gaan of de reden die hier aan ten grondslag ligt, een uitsluiting op grond van artikel 13 WOR rechtvaardigt.

[i] Met ‘het overleg’ wordt bedoeld de overlegvergaderingen zoals bedoeld in artikel 23



**van poppel  
croonen**  
ADVOCATEN

WOR.

[ii] Kamerstukken II 1976/1977, 13 954, 12, p. 8.

[iii] *Kamerstukken II* 1976/1977, 13 954, 6, p. 24.

[iv] Zie ook de wenk bij Rechtbank Noord-Nederland, ECLI:NL:RBNNE:2017:2580, *RAR* 2017/153.

[v] Kantonrechter Amersfoort 31 juli 2006, *JAR* 2006/212, r.o. 4.5.

[vi] Rechtbank Oost-Brabant 29 januari 2015, ECLI:NL:RBOBR:2015:427, *RAR* 2015/70.

[vii] Kantonrechter Rotterdam 10 augustus 1992, *JAR* 1992/122.

[viii] Rechtbank Noord-Nederland 18 juli 2017, ECLI:NL:RBNNE:2017:2580, *RAR* 2017/153.

[ix] Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden 23 oktober 2018, ECLI:NL:GHARL:2018:9257, *RAR* 2019/20.

[x] Rechtbank Utrecht 2 november 2012, ECLI:NL:RBUTR:2012:BY4350, *RAR* 2013/35.

[xi] Rechtbank Amsterdam 16 juli 2013, *JAR* 2013/35.

[xii] CRvB 12 maart 2015, ECLI:NL:CRVB:2015:741.

[xiii] Rechtbank Utrecht 31 mei 2010, ECLI:NL:RBUTR:BM6801, *JAR* 2010/155.