

Juridische bescherming van kader- en OR-leden

Legitimiteit kader- en OR-werk

Naast de Wet op de ondernemingsraden(WOR) en een eventuele cao-afspraken over vakbonds(kader)werk is die legitimiteit op andere niveaus ook geschraagd. In ILO-conventie (nummer 135 met aanbeveling 143) staat bijvoorbeeld dat 'afgevaardigden van werknemers niet onderhevig zullen zijn aan discriminatie en toegang zullen hebben tot alle noodzakelijke werkplekken zodat zij hun representatieve functie kunnen uitoefenen. ILO is onderdeel van de Verenigde naties, en Nederland is ook gebonden aan die ILO-conventies. Daarnaast zijn rechten vastgelegd in de Nederlandse Grondwet en Europese wetgeving. Zie verder hoofdstuk 17 uit het nieuwe 'Handboek vakbondswerk met kaderleden in de praktijk'.

Ontslag en ontslagbescherming

De reden van ontslag bepaalt tegenwoordig voor de wet(BW) langs welke route dit moet gaan. Dat geldt ook bij OR- of kaderleden.

Ontslag wegens disfunctioneren van een werknemer, vanwege een sluiting of reorganisatie van de onderneming, of 'op staande voet' loopt via het UWV. Bij zo'n reorganisatie gelden de UWV-criteria: first in/first out per leeftijdscategorie.

Indien een OR-lid aantoont dat de werkgever een onjuiste voorstelling van zaken heeft gegeven, zal het UWV zo'n ontslagaanvraag afwijzen. Denk hierbij aan het betrekken van OR-werk bij een beoordeling, of aan het verkeerd toepassen van het afspiegelingsprincipe bij de reorganisatie .

Voor een andere ontslagreden als 'verstoorde arbeidsverhoudingen' kan de werkgever ontbinding bij de Kantonrechter aanvragen. Beoordeeld moet worden dat het OR-werk erbij geen enkele rol speelt. Daarbij kan het OR-lid nog een extra beroep doen op het 'verbod op benadeling van OR-leden vanwege hun OR-werk'(WOR artikel 21). De cao kan een vergelijkbaar beschermingsartikel hebben voor kaderleden.

Hoe werkt dat uit

Vanuit het OR-werk kunnen allerlei fricties optreden met de bedrijfsleiding over de koers van de onderneming. Wanneer de bedrijfsleiding dit op de persoon van het OR-lid afreageert, terwijl deze in het dagelijks werk normaal functioneert, zal de Kantonrechter zo'n ontbindingsverzoek afwijzen. Gezien deze juridische mogelijkheden van verzet voor het OR-lid komt de werkgever vaak met een voorstel tot een vaststellingsovereenkomst terwijl ondertussen de druk op het OR-lid wordt opgevoerd om te tekenen.

De wet stelt ander medezeggenschapswerk op dezelfde lijn als voor het OR-lid.*

Ontslag en ontslagbescherming van een vakbondskaderlid

Dit verloopt langs dezelfde lijnen als voor een OR-lid. Het Burgerlijk Wetboek biedt ook een bescherming tegen ontslag voor vakbondskaderleden:

Artikel 670 BW

5.

De werkgever kan de arbeidsovereenkomst niet opzeggen wegens het lidmaatschap van de werknemer van een vereniging van werknemers die krachtens haar statuten ten doel heeft de belangen van de leden als werknemer te behartigen dan wel wegens het verrichten van of deelnemen aan activiteiten ten behoeve van die vereniging, tenzij die activiteiten in de arbeidstijd

van de werknemer worden verricht zonder toestemming van de werkgever.

Zowel heet deelnamen aan vakbondswerk als het verrichten(het kaderwerk dus) vallen onder deze bescherming. Daarnaast kent menig cao een artikel over bescherming van vakbondskaderwerk. Een Kantonrechter kan dit toetsen, en indien dit blijkt, afwijzend beschikken.

Een vakbondskaderlid kan wel eens een scherpe opstelling kiezen, met name in een actieperiode. De ontslagbescherming zorgt voor een juridische afweermogelijkheid. De kunst is dus wel om een duidelijke verbinding te leggen tussen het ontslag en het verrichte vakbondswerk.

Bescherming tegen intimidatie en benadeling van een OR-lid

Het 'verbod op benadeling' (WOR artikel 21) omschrijft dat het OR-werk niet ten koste mag gaan van 'de positie in de onderneming van dat OR-lid'. De werkgever heeft hier de zorgplicht toe.

De OR als geheel of het betrokken OR-lid kan zich tot de kantonrechter wenden om naleving hiervan af te dwingen. Bemiddeling door de Bedrijfscommissie aanvragen is hierbij nog een optie.

Voorbeelden van de benadeling zijn(bron 'Inzicht in de ondernemingsraad'):

- Benadeling in promotiekansen
- Verslechtering werkomstandigheden
- Gedwongen overplaatsing
- Schorsing
- Niet verlengen van een tijdelijk dienstverband wanneer verlenging in de rede zou hebben gelegen
- Onredelijke beperking van de OR-faciliteiten

Intimidatie of benadeling kan veel verschillende vormen aannemen. Het is aan het OR-lid om een redenatie op te tuigen hoe dit zijn/haar positie in de onderneming aantast.

De vraag is of een chef die tegen een OR-lid in zijn afdeling staat te bulderen uit onvrede over de OR-opstelling, nog een goede beoordeling kan geven van dit OR-lid dat op zijn afdeling werkzaam is. Regelmatig blijkt ook onvrede van zo'n leidinggevende over de gebruikte OR-tijd. Vastleggen van al dit soort intimidaties is dan nodig voor een eventuele benadelingszaak. Je kunt er aannemelijk mee maken dat die intimidaties kwalijk zijn voor je toekomstperspectief in de onderneming.

Gevolgen van de juridische bescherming OR/kaderleden

De werkgever die van een kader- of OR-lid af wil, zal gezien de rechtsbescherming eerder kiezen voor 'negatief beoordelen op het functioneren' of bij een reorganisatie ontslaan. Het is dus zaak om daar steeds tijdig en met goede argumenten schriftelijk op te reageren en eerdere goede beoordelingen op te voeren.

Daarnaast kan zo'n werkgever overgaan tot intimidaties en benadeling. Goed vastleggen door het OR-lid is dan belangrijk voor een eventuele rechtszaak wegens benadeling (WOR artikel 21).

Deze juridische wegen lopen natuurlijk naast andere, meer 'collectieve' acties die doorgaans de voorkeur verdienen. Een rechtszaak kan immers bij een kader- of OR-lid nogal wat spanningen teweeg brengen.

*Hieronder staan verschillende medezeggenschapsfuncties die ook bescherming hebben als een OR-lid

1. Lid van een vaste commissie van de OR of van een Onderdeelcommissie, lid van een pvt, COR of GOR. Daarnaast geldt dit voor leden van een EOR of van de 'bijzondere onderhandelingsgroep' voor een EOR, voor leden van een SE-OR of werknemersvertegenwoordigers in een toezichthoudend orgaan van de SE.
2. Iemand die kandidaat heeft gestaan voor de OR of medezeggenschapsorgaan onder 1. genoemd, of iemand die minder dan 2 jaar geleden lid ervan is geweest. Daarnaast geldt dit voor de leden van de voorbereidingscommissie van een OR, COR of GOR.