

RECHTSPRAAK

Indien een werkgever het vakbondswerk te veel inperkt, wordt daarmee een te grote inbreuk gemaakt op het Europese grondrecht van een werknemer om zich in een vakbond te verenigen.*Feiten*

Werknemer is op 1 juli 1986 in dienst getreden bij een rechtsvoorganger van DB Cargo. Werknemer is tevens kaderlid en vakbondsconsulent bij de FNV en is als zodanig actief bij DB Cargo. Bij beschikking van 10 december 2014 is een eerder door DB Cargo ingediend ontbindingsverzoek afgewezen. Kort gezegd heeft de kantonrechter overwogen dat werknemer zijn houding en gedrag dient te veranderen en werknemer daartoe nog in de gelegenheid moet worden gesteld. Vervolgens hebben er diverse “incidenten” plaatsgevonden. Op 4 maart 2015 heeft er een gesprek plaatsgevonden naar aanleiding van een brief van FNV Spoor. Tijdens dit gesprek heeft werknemer toegegeven dat hij betrokken is geweest bij de opstelling van de brief van FNV Spoor. Op 10 april 2015 heeft DB Cargo een officiële waarschuwing aan werknemer gegeven, omdat hij in strijd met de veiligheidsvoorschriften zijn veiligheidshelm niet droeg op 1 april 2015. Op 31 juli 2015 heeft werknemer gebeld met mevrouw 3, waarin hij bij mevrouw 3 heeft aangedrongen in gesprek te gaan met 2, met wie zij een conflict had. Op 20 maart 2016 heeft werknemer een brief gestuurd aan de COO van DB Cargo inzake de ontslagprocedure van een collega, 3. Werknemer heeft vervolgens aangegeven dat hij de belangen van 3 behartigt. DB Cargo heeft werknemer laten weten dat dat niet is toegestaan. Werknemer heeft gereageerd dat hij dat wel mag doen, en als dat niet mag, zijn echtgenote het van hem overneemt. Er heeft vervolgens een gesprek plaatsgevonden waarin onder andere is aangegeven dat het geduld bij DB Cargo opraakt en dat als werknemer zich nogmaals opwerpt als belangenbehartiger en/of handelt in strijd met de door de rechtbank opgegeven richtlijnen, een ontbindingsverzoek zal worden ingediend. Werknemer heeft zich op 9 november 2017 ziek gemeld. Op 11 januari 2018 heeft werknemer een zitting bijgewoond over een ontbindingsverzoek tegen 4 en daar het woord gevoerd. Tijdens een gesprek op 17 januari 2018 heeft DB Cargo aangegeven verbaasd te zijn over werknemers aanwezigheid op die zitting, omdat hij ziek was gemeld. DB Cargo heeft aangegeven te willen praten over een beëindiging van de arbeidsovereenkomst. Bij brief van 31 januari 2018 heeft DB Cargo werknemer na zijn vakantie vrijgesteld van werk en hem vanaf 26 januari 2018 de toegang ontzegd tot de locaties van DB Cargo. Tegen de achtergrond van deze feiten heeft DB Cargo opnieuw een ontbindingsverzoek ingediend, dat is afgewezen. In hoger beroep bestrijdt DB Cargo de juistheid van dit oordeel.

Oordeel

Een belangrijk onderwerp dat partijen verdeeld houdt, is de vraag of het werknemer is toegestaan om zich in zijn hoedanigheid van vakbondsconsulent bij FNV bezig te houden met individuele belangenbehartiging binnen DB Cargo. Naar het oordeel van het hof hoort het behartigen van belangen bij de rol van een vakbondsconsulent als werknemer – mits dit binnen de grenzen van het goed werknemerschap en op gepaste wijze geschiedt – en ligt het niet op de weg van de werkgever om dat aan zijn werknemer te verbieden, maar zou hooguit FNV zelf daartegen bezwaar kunnen maken indien FNV meent dat werknemer een te ruime taakopvatting heeft. Weliswaar heeft DB Cargo als werkgever een instructierecht en dient werknemer zich in dat verband te houden aan voorschriften die strekken ter bevordering van de goede orde in de onderneming, maar dit alles binnen de grenzen van het redelijke. Met werknemer is het hof van mening dat indien een werkgever het vakbondswerk te veel inperkt, daarmee een te grote inbreuk wordt gemaakt op het Europese grondrecht van een werknemer om zich in een vakbond te verenigen.

Verwijtbaar handelen

Het hof is met de kantonrechter van oordeel dat betrokkenheid van werknemer bij de brief van FNV Spoor niet ernstig verwijtbaar is. Dat werknemer de brief actief heeft verspreid is door DB Cargo niet verder onderbouwd. Ook het oordeel van de kantonrechter dat het eenmalig niet dragen van een helm geen verwijtbaar handelen oplevert, neemt het hof over. Uit het gespreksverslag dat is opgesteld door mevrouw 1 blijkt niet dat zij onjuist is bejegend. Ook dit is derhalve niet aan te merken als verwijtbaar handelen. Het hof overweegt dat werknemer weliswaar niet handig heeft opgetreden door, op het moment dat hij door DB Cargo werd aangesproken op zijn optreden als belangenbehartiger van 3, te zeggen dat zijn vrouw dan wel de belangenbehartiging van hem ten behoeve van 3 zou overnemen, maar dit kwalificeert nog niet als verwijtbaar handelen. Het hof is verder van oordeel dat de aanwezigheid van werknemer op de zitting van 4 en de omstandigheid dat dat hij daar een eigen mening heeft verkondigd niet kan worden aangemerkt als verwijtbaar handelen.

Verstoorde arbeidsrelatie

Met de kantonrechter is het hof van oordeel dat van een ernstig en duurzaam verstoorde arbeidsverhouding geen sprake is. Ook hier heeft weer te gelden dat blijkt dat DB Cargo de onderbouwing van de g-grond met name baseert op haar onjuiste standpunt dat werknemer telkens weer optreedt als belangenbehartiger, terwijl hem dat niet is toegestaan en hij daarmee doorgaat. Het verweer van werknemer dat hij geen conflict heeft met zijn collega's en zijn direct leidinggevende, heeft DB Cargo niet weersproken. Het ontbindingsverzoek is terecht afgewezen.

Instantie: Gerechtshof Den Haag

Datum uitspraak: 27-12-2018

ECLI: ECLI:NL:GHDHA:2018:3678

Zaaknummer: 200.247.035/01

Rechters: C.J. Frikkee, P. van der Kolk-Nunes en M.V. Ulrici

Advocaten: J. van der Steenhoven en R.A. Severijn

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 sub e BW, 7:669 lid 3 sub g BW en 7:671 BW