

RECHTSPRAAK

Hof bekrachtigt oordeel van kantonrechter dat ontbindingsverzoek van werknemer moet worden afgewezen aangezien het opzegverbod lidmaatschap ondernemingsraad daaraan in de weg staat.*Feiten*

Werknemer is bij werkgever in dienst als afdelingsmanager. Daarnaast is hij vicevoorzitter van de ondernemingsraad van werkgever (hierna: de OR). Werknemer heeft een e-mail gestuurd aan drie personen werkzaam bij werkgever (de toenmalige interim-directeur, hoofd P&O en een directiesecretaresse) waaruit blijkt dat hij kennis heeft genomen van een vertrouwelijk document. Werkgever maakt werknemer verschillende verwijten. Het gaat werkgever er niet alleen om dat werknemer het document op illegale wijze zou hebben bemachtigd, maar ook dat hij de informatie heeft gedeeld met de voorzitter van de OR en dat hij geen melding heeft gemaakt van het datalek. Verder verwijt hij werknemer (onder andere) dat hij geen openheid van zaken geeft over hoe hij aan het document is gekomen en of hij nog steeds een foto heeft van het document. Volgens werkgever heeft werknemer met de inhoud van het document geprobeerd hem onder druk te zetten om zo zijn zin te krijgen in een geschil over compensatie-uren. Werkgever heeft ontbinding verzocht van de arbeidsovereenkomst op de e-grond, g-grond en i-grond. Volgens werkgever staat het lidmaatschap van werknemer van de OR niet aan de ontbinding in de weg, omdat de verwijten die hij werknemer maakt niets te maken hebben met de OR. De kantonrechter heeft het verzoek om ontbinding afgewezen, deels omdat het opzegverbod daaraan in de weg staat, deels omdat er geen redelijke grond is. Het gaat in dit hoger beroep om de vraag of het verzoek van werkgever om de arbeidsovereenkomst met werknemer te ontbinden verband houdt met omstandigheden die betrekking hebben op het lidmaatschap van de OR.

Oordeel

Het hof oordeelt dat de e-mail niet op zichzelf moet worden beschouwd, maar dat daarbij moet worden betrokken hetgeen daaraan vooraf is gegaan. Werknemer heeft de e-mail gestuurd nadat aan hem is aangekondigd dat een onderzoeksbureau onderzoek zou doen naar de claim van werknemer voor compensatie-uren. Werknemer claimde deze compensatie-uren, omdat hij het OR-werk heeft moeten verrichten tijdens werktijd en zijn normale werkzaamheden daarom in de avond- en weekenduren heeft moeten inhalen. Volgens werkgever is het geschil over de compensatie-uren een zuiver arbeidsvoorwaardelijke aangelegenheid en heeft het werk voor de OR daar niets mee te maken. Volgens werkgever moet de e-mail van werknemer worden gezien als een poging tot chantage en intimidatie om de compensatie-uren alsnog toegekend te krijgen. Het hof verwerpt deze standpunten van

werkgever. De vraag of werkgever compensatie-uren moet toekennen aan werknemer, is op zichzelf beschouwd een arbeidsvoorwaardelijke kwestie. Die kwestie is echter een rechtstreeks gevolg van het feit dat werkgever niet heeft voorzien in een vervanger voor werknemer voor de tijd die hij nodig had voor OR-werk. De kwestie van de compensatie-uren hangt dus nauw samen met de facilitering van het werk voor de OR. Volgens werkgever had werknemer melding moeten maken van een datalek en dat houdt volgens werkgever geen verband met het OR-lidmaatschap. Het hof oordeelt daarover dat aannemelijk is dat werknemer het vertrouwelijke document als een misstand en/of integriteitskwestie wilde aankaarten, zodat niet van hem kon worden verlangd dat hij de naam van de vermoedelijke afzender zou doorgeven. Kortom, dat werknemer het datalek niet heeft gemeld maar wel daarover heeft gesproken met de voorzitter van de OR, houdt wel degelijk verband met zijn lidmaatschap van de OR. Uit de e-mail van werknemer blijkt dat hij meende dat sprake was van een ernstige integriteitskwestie op het hoogste niveau. Dat hoeft niet, maar kan wel een onderwerp zijn dat de OR aangaat. Daarom bekrachtigt het hof het oordeel van de kantonrechter.

Instantie: Gerechtshof 's-Hertogenbosch

Datum uitspraak: 19-01-2023

ECLI: ECLI:NL:GHSHE:2023:128

Zaaknummer: 200.314.650_01+02

Rechters: M. van Ham, R.R.M. de Moor en R.J. Voorink

Advocaten: R.J.C. Brouwer en J.E. Hoetink

Wetsartikelen: 7:670 BW