



ONSCHEIDBAARHEID IN DE OR? DE REIKWIJDTE VAN HET ONTSLAGVERBOD IN ART. 7:670 LID 4 BW

MR. DRS. STEFAN JANSEN

GEPUBLICEERD: 7 APRIL 2026

Als lid van een ondernemingsraad (OR) kan een werknemer meedenken, adviseren en meebeslissen over belangrijke zaken binnen de onderneming. OR-leden richten zich op het belang van de onderneming als geheel. Het lidmaatschap biedt voordelen, zoals het ontwikkelen van vaardigheden op het gebied van communicatie, onderhandelen en samenwerken. Daarnaast werken OR-leden samen met collega's uit verschillende delen van de organisatie, wat hun interne netwerk versterkt en bijdraagt aan een open en positieve werkcultuur.

Tegelijkertijd kent het OR-lidmaatschap mogelijke nadelen. Leden moeten soms kritisch zijn, tegengas geven en voorgenomen besluiten ter discussie stellen. Dit kan de onderlinge verhoudingen met de bestuurder of collega's onder druk zetten. Daarom is het belangrijk dat OR-leden hun werk kunnen doen zonder benadeling of angst voor ontslag. Om die reden kent de wet een streng ontslagverbod voor OR-leden. Dit betekent echter niet dat zij onder alle omstandigheden onaantastbaar zijn. De vraag waar de grens ligt, stond centraal in een recente uitspraak van de Rechtbank Gelderland (5 februari 2026, ECLI:NL:RBGEL:2026:1120).

Inhoud van de zaak

In deze zaak wilde een werkgever de arbeidsovereenkomst ontbinden van een werknemer die OR-lid was. Volgens de werkgever was sprake van een ernstig verstoorde arbeidsverhouding en disfunctioneren, los van het OR-werk. De werknemer beriep zich op het ontslagverbod. De kernvraag was of het ontbindingsverzoek verband hield met het OR-lidmaatschap.

De rechtbank oordeelde dat de werkgever onvoldoende had aangetoond dat de problemen losstonden van het OR-werk. De werknemer stelde dat zijn functioneren had geleden onder de omvang van de OR-werkzaamheden. Ook de vermeende versterking van de arbeidsrelatie hing volgens hem samen met zijn kritische rol binnen de OR. De rechtbank volgde dit standpunt en wees het ontbindingsverzoek af.

Wat zegt de wet?

De wettelijke bescherming van OR-leden is vastgelegd in artikel 7:670 lid 4 van het Burgerlijk Wetboek. Tijdens het OR-

SAMEN UITBLINKEN

Onze advocaten en het ondersteunend personeel vormen een sterk, gedreven team. Samen werken we snel, accuraat en doelgericht om onze klanten maximaal te ondersteunen. **Samen uitblinken** is waar we voor staan.

CONTACTGEGEVENS

De Voort Advocaten | Mediators
Professor Cobbenhagenlaan 75
5037 DB Tilburg
Telefoon: [013 466 88 88](tel:0134668888)
Fax: [013 466 88 66](tel:0134668866)
E-mail: advocaten@devoort.nl

POSTADRES

Postbus 414
5000 AK Tilburg

lidmaatschap mag een arbeidsovereenkomst in principe niet worden opgezegd. Dit opzegverbod geldt ook bij ontbinding door de rechter. Er zijn echter uitzonderingen, bijvoorbeeld bij instemming van de werknemer, ontslag tijdens de proeftijd, een dringende reden (zoals ontslag op staande voet) of beëindiging van de onderneming.

Belangrijk is dat een ontbindingsverzoek alleen kan slagen als het geen verband houdt met het OR-lidmaatschap. De rechter moet vaststellen dat er een geldige ontslaggrond is die volledig losstaat van de OR-activiteiten. Ook kan ontbinding plaatsvinden als voortzetting van het dienstverband niet in het belang van de werknemer is.

De bescherming geldt bovendien niet alleen voor zittende OR-leden, maar ook voor aspirant-leden en voormalige leden tot twee jaar na hun lidmaatschap.

Lessen voor de praktijk

Voor de praktijk betekent deze uitspraak dat werkgevers een goed onderbouwd dossier moeten hebben waaruit blijkt dat er een volwaardige ontslaggrond is én de ontslagredenen geen verband houdt met het OR-werk. Tegelijkertijd moet een werkgever accepteren dat een kritische houding inherent is aan het OR-lidmaatschap. Van werkgevers wordt dus een zekere mate van tolerantie verwacht.

Voor OR-leden is het belangrijk om hun rol zorgvuldig te scheiden van hun reguliere werkzaamheden en communicatie. Werkgevers doen er verstandig aan eventuele disfunctioneringsproblemen al vóór de start van het OR-lidmaatschap vast te leggen.

Deze uitspraak onderstreept dat het ontslagverbod een belangrijke waarborg is voor het onafhankelijk functioneren van OR-leden. Als niet duidelijk kan worden aangetoond dat ontslag losstaat van het OR-lidmaatschap, zal de werknemer doorgaans worden beschermd.

Met dank aan Chloë van den Oetelaar voor het mee schrijven aan dit blog.



MR. DRS. STEFAN JANSEN

Advocaat

s.jansen@devoort.nl

[013-4668882](tel:013-4668882)

SAMEN UITBLINKEN

Onze advocaten en het ondersteunend personeel vormen een sterk, gedreven team. Samen werken we snel, accuraat en doelgericht om onze klanten maximaal te ondersteunen. **Samen uitblinken** is waar we voor staan.

CONTACTGEGEVENS

De Voort Advocaten | Mediators
Professor Cobbenhagenlaan 75
5037 DB Tilburg
Telefoon: [013 466 88 88](tel:013-466-88-88)
Fax: [013 466 88 66](tel:013-466-88-66)
E-mail: advocaten@devoort.nl

POSTADRES

Postbus 414
5000 AK Tilburg