



ONTSLAG WERKNEMER NA VERZOEK TOT INSTELLEN ONDERNEMINGSRAAD

MR. DRS. STEFAN JANSEN - MR. LARS BOS

GEPUBLICEERD: 4 MAART 2025

Een werknemster van een uitgeverij voelt zich niet veilig op de werkvloer en oppert daarom om een ondernemingsraad (OR) in te stellen. De gemoederen lopen door dit verzoek hoog op. Uiteindelijk wordt de werknemster op non-actief gesteld en verzoekt de werkgever de kantonrechter om de arbeidsovereenkomst te ontbinden op grond van ernstig verwijtbaar handelen van de werknemster en een verstoorde arbeidsrelatie. Het leidt uiteindelijk tot een ontbinding van de arbeidsovereenkomst, maar niet zonder dat de werkgever om de oren krijgt van de rechter. Dit is een waargebeurd verhaal dat speelde in deze [uitspraak](#) bij de Rechtbank Noord-Holland.

In deze blog bespreken wij hoe het zo ver heeft kunnen komen. Eerst gaan we in op een verzoek tot het instellen van een ondernemingsraad. Vervolgens op de werknemersbescherming bij een dergelijk verzoek. We sluiten af met een korte bespreking van de zaak die heeft geleid tot deze blog. Daarbij staat de volgende vraag centraal in de rechtszaak: mag de arbeidsovereenkomst worden ontbonden?

Verzoek tot het instellen van een ondernemingsraad

Een OR handelt in het belang van de gehele onderneming. Vaak wordt daarbij extra belang gehecht aan de rol van werknemers. Een OR bestaat uit minimaal drie en maximaal 25 leden die werkzaam zijn binnen een onderneming. Voor bedrijven met meer dan vijftig werknemers, is het verplicht om een OR te hebben. Het is de taak van de werkgever om zelf een OR in te stellen. De praktijk leert dat niet iedere werkgever dit uit zichzelf doet. Wanneer het instellen van een OR achterwege blijft, kan een belanghebbende c.q. een werknemer zelf in actie komen.

Allereerst kan de werknemer een verzoek indienen bij zijn werkgever om een OR in te stellen. Geeft de werkgever hier geen gehoor aan, dan kan de werknemer naar de kantonrechter stappen en deze verzoeken om op grond van artikel 36 van de Wet op de ondernemingsraden (WOR) te bepalen dat een ondernemer zijn verplichting tot het instellen van een OR alsnog nakomt.

Bescherming van de initiatiefnemer

Werknemers die hun werkgever verzoeken om een OR in te stellen mogen daar niet voor worden gestraft door de

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

werkgever. Artikel 21 van de WOR regelt dit uitgangspunt. In het wetsartikel staat dat leden van de OR en werknemers die initiatief hebben genomen om een OR in te stellen, niet benadeeld mogen worden in hun positie binnen de onderneming. Onder benadeling valt bijvoorbeeld het niet verstrekken van loonsverhoging aan desbetreffende werknemer, het niet aanbieden van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd, maar ook het beëindigen van de arbeidsovereenkomst. Een werknemer mag dus niet worden ontslagen omdat hij het verzoek doet een OR in te stellen.

Terug naar de casus

De werkneemster verzocht bij haar leidinggevende een OR in te stellen. De leidinggevende stelde een persoonlijk gesprek voor om het verzoek te bespreken en om elkaars standpunten beter te begrijpen. Dit gesprek zal echter nooit plaatsvinden. Tijdens een vergadering met de gehele redactie van de uitgeverij barst te bom. Enkele e-mails over en weer volgen en uiteindelijk komt de directeur van het bedrijf tot de conclusie dat het beter is dat de wegen scheiden. De werkgever stelt dat de werkneemster ernstig verwijtbaar heeft gehandeld door zich agressief op te stellen en onrust te veroorzaken binnen de afdeling waar zij werkzaam was. De werkneemster wordt op non-actief gesteld en er wordt voorgesteld om de arbeidsovereenkomst met wederzijds goedvinden te beëindigen. De werkneemster is het niet eens met het voorstel en gaat hier niet op in.

Beslissing

De kantonrechter concludeert dat de werkneemster niet ernstig verwijtbaar heeft gehandeld, maar dat de arbeidsovereenkomst wel ontbonden dient te worden aangezien er sprake is van een duurzaam verstoorde arbeidsrelatie. De kantonrechter is van mening dat de ontbinding van de arbeidsovereenkomst (in dit geval: de verstoorde arbeidsverhouding) het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen van de werkgever. De werkgever had werkneemster niet op non-actief mogen stellen en de zorgen ten aanzien van de veiligheid moeten onderkennen. De kantonrechter kent een billijke vergoeding van € 25.000 toe.

Opvallend is dat de rechter in zijn geheel voorbijgaat aan de bescherming van het hiervoor besproken artikel 21 van de WOR. De werkneemster had immers verzocht om een OR in te stellen en zou daarmee – in theorie – onder de beschermende paraplu van artikel 21 WOR moeten vallen. De kantonrechter komt zonder verdere uitleg alleen tot de conclusie dat het verzoek van de werknemer om een OR in te stellen gerechtvaardigd was, maar dat de wijze waarop de werknemer dit verzoek heeft ingestoken en de daaropvolgende acties over en weer tot een verstoorde arbeidsverhouding hebben geleid. Uit deze uitspraak lijkt te volgen dat de wijze van communiceren over het oprichten van een OR van betekenis kan zijn bij het aannemen van een verstoorde arbeidsverhouding.

Heeft u een verstoorde arbeidsrelatie met een werknemer en wilt u weten wat de mogelijkheden zijn? Of loopt u tegen een ander arbeidsrechtelijk probleem aan? Onze specialisten van de [sectie arbeidsrecht](#) staan voor u klaar. Wilt u een ondernemingsraad oprichten of heeft u een andere vraag over het medezeggenschapsrecht? Dan kunt u terecht bij onze [sectie medezeggenschapsrecht](#).

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

Met dank aan Sam Besuijnen voor het meeschrijven aan deze blog.



MR. DRS. STEFAN JANSEN

Advocaat

s.jansen@devoort.nl

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

MR. LARS BOS

Advocaat

l.bos@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