
Krijgt mr-lid extra ontslagbescherming bij disfunctioneren of een verstoorde arbeidsrelatie?

LIDMAATSCHAP MR EN ONTSLAGBESCHERMING

Bij een voorgenomen ontslag van een personeelslid dient het schoolbestuur tijdig bedacht te zijn op een mogelijk lidmaatschap van de medezeggenschapsraad om te voorkomen dat ontslag door de kantonrechter wordt geweigerd. Een lidmaatschap bij de medezeggenschapsraad kan onder omstandigheden namelijk beschouwd worden als een opzegverbod, maar dat is lang niet in alle gevallen zo. Dit artikel zoomt in op de juridische (on)mogelijkheden van ontslag en schetst daarbij ook een aantal voorbeelden uit de jurisprudentie.

In de dagelijkse onderwijspraktijk komt de discussie nog wel eens voor of een lid van de medezeggenschapsraad (hierna verder te noemen 'mr') extra ontslagbescherming geniet in het geval er sprake zou zijn van een ontslagaanzegging. De werknemer kan bij de kantonrechter in dat geval een beroep doen op het opzegverbod vanwege het mr-lidmaatschap (zoals benoemd in artikel 7:640 lid 4 BW), indien de werknemer lid is van de personeelsgeleding. Voor scholen in het primair en voortgezet onderwijs is met ingang van 1 januari 2007 de Wet Medezeggenschap op Scholen (Wms) van kracht.

ONTSLAGBESCHERMING VANUIT DE WETGEVER

De ratio van de ontslagbescherming in artikel 7:670 lid 4 BW is gelegen in de bescherming van de betrokken werknemers tegen benadeling als gevolg van hun activiteiten in het kader van de medezeggenschap. Het moet in dit verband dus gaan om een benadeling uit hoofde van het lidmaatschap van de mr. Daarnaast wordt met de regeling beoogd de onafhankelijke positie van mr-leden te waarborgen die voor de uitoefening van hun taken nodig is. Met het ontslagverbod wordt echter niet beoogd elk gedrag van mr-leden te beschermen.¹

IS ER SPRAKE VAN BENADELING ALS GEVOLG VAN ACTIVITEITEN IN HET KADER VAN HET LIDMAATSCHAP?

Om met succes een beroep te kunnen doen op dit opzegverbod, moet de werknemer aantonen dat hij is benadeeld als gevolg van zijn activiteiten in het kader van de medezeggenschap. Er moet in dat geval dus een causaal verband bestaan tussen het ontbindingsverzoek van het schoolbestuur en het lidmaatschap van de mr. Dit is een cumulatief vereiste. Ook moet de werknemer aantonen dat zijn onaf-

hankelijke positie als mr-lid niet is gewaarborgd die voor de uitoefening van zijn taken nodig is.

Stel, de werknemer functioneert onvoldoende of er is duidelijk sprake van een verstoorde arbeidsrelatie en de werknemer weigert dit in te zien. De werknemer is tegelijkertijd ook lid van de mr. Het schoolbestuur moet dan in het ontbindingsverzoek bij de kantonrechter kunnen aantoon-

EEN MR-LID MOET ZICH VRIJ VOELEN OM KRITISCH MEE TE DENKEN OVER HET BELEID

nen dat het ontbindingsverzoek niets van doen heeft met het handelen van de werknemer als lid van de mr. Het lidmaatschap van de werknemer moet daar dus geheel buiten staan. Het kan best zo zijn dat de werknemer in de vergaderingen van de mr hetzelfde gedrag vertoont als daarbuiten. Het schoolbestuur moet in dat geval aantonen dat dit in de oordeels- en besluitvorming van het bestuur geen rol heeft gespeeld. Het verzoek tot ontbinding kan dan worden ingewilligd indien het verzoek geen verband houdt met omstandigheden waarop het opzegverbod betrekking heeft.

VALKUILEN VOOR HET SCHOOLBESTUUR

Het is oppassen geblazen als de werknemer kan aantonen dat het schoolbestuur hem regelmatig tijdens of na een

MR. NOOR DIETVORST

is advocaat bij Cascade advocaten,
e-mail: n.dietvorst@cascadeadvocaten.nl



mr-bijeenkomst heeft aangesproken over opmerkingen die hij heeft gemaakt tijdens een mr-vergadering. Het moet niet zo zijn dat hier structureel sprake van is en dat er ook druk wordt uitgeoefend, want dan bevindt het schoolbestuur zich op glad ijs. Het mr-lid moet zich voldoende vrij kunnen voelen om kritisch mee te denken over beleidskwesties die bij de mr worden neergelegd door het bestuur.

Het is ook niet verstandig de discussie aan te gaan over de vraag of de schoolleiding wel of niet aanwezig dient te zijn bij een mr-vergadering. Het is in mijn optiek het meest zuiver om de schoolleiding aanwezig te laten zijn bij alleen die punten die (naar het oordeel van de mr) in gezamenlijkheid moeten worden besproken, waarna de schoolleiding de vergadering weer verlaat. De mr-vergadering wordt dan voortgezet zonder haar aanwezigheid.

WAT MAG WEL?

Het bestuur mag de werknemer bijvoorbeeld wel aanspreken op het feit dat privé-zaken niet aan de orde mogen worden gesteld tijdens een mr-bijeenkomst, zoals het klagen over het lesrooster of het inrichten van het klaslokaal. Daar is de mr-vergadering niet voor bedoeld. Een mr-lidmaatschap is geen vrijbrief om in strijd met goed werknemerschap te handelen als het gaat om iets wat niet direct met mr bevoegdheden te maken heeft.²

Indien de werknemer bijvoorbeeld vanuit het lidmaatschap van de mr collega's binnen het team informeert over zijn aangeboden vertrekregeling, dan mag het schoolbestuur daar ook op anticiperen. Zoals hiervoor al vermeld moet de werknemer zich ook als mr-lid opstellen als goed werknemer. De werknemer kan dus formeel worden gewaarschuwd om dit gedrag achterwege te laten en bij het uitblijven van dit gedrag kan er ook een verdergaande berisping of zelfs een schorsing worden overwogen. Van belang is dan wel dat de vereisten vanuit de cao PO goed worden nageleefd en dat deze middelen ook proportioneel zijn.

CONCLUSIE

In het geval van ontslag op basis van disfunctioneren of een verstoorde arbeidsrelatie kan een mr-lidmaatschap in de weg zitten vanwege het opzegverbod dat in de wet is opgenomen. Het schoolbestuur dient hier bedacht op te

zijn bij het verzoek aan de kantonrechter tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst. Het bestuur moet aantonen dat het ontslagverbod hier niet van toepassing is, aangezien het lidmaatschap van de mr totaal los staat van de daadwerkelijke reden van het ontslag. Het is dus zaak om hier tijdig op te anticiperen om zo vervelende verrassingen te voorkomen. *BSM*

Mr. Noor Dietvorst is sinds 1 januari 2018 werkzaam bij Cascade advocaten, zie ook: www.cascadeadvocaten.nl.

Noten

1 Rechtbank Amsterdam, 2 augustus 2016, ECLI:NL:RBAMS:2016:5655.

2 Rechtbank Oost-Brabant, 12 februari 2013, ECLI:NL:RBO-BR:2013:BZ5520.