

# Beschermd of niet?

Het komt bijna nooit voor dat preventiemedewerkers zich beroepen op hun wettelijke ontslagbescherming. Wat zijn precies de criteria?

tekst Pascal Willems

**D**e preventiemedewerker heeft een belangrijke, maar ook kwetsbare positie binnen een bedrijf. Een van zijn taken is immers om, in samenwerking met de ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging, te adviseren over de maatregelen voor een goed arbeidsomstandighedenbeleid en deze vervolgens uit te voeren. De voorstellen worden echter niet altijd door de werkgever gewaardeerd en kunnen leiden tot conflicten met de directie. Vandaar dat de wetgever heeft bepaald dat de arbeidsovereenkomst met 'een deskundige werknemer in de zin de Arbeidsomstandighedenwet' (kort gezegd: de preventiemedewerker) alleen kan worden opgezegd als de kantonrechter daar toestemming voor heeft gegeven. Het komt echter in de praktijk vrijwel nooit voor dat een preventiemedewerker zich op zijn ontslagbescherming beroept. Er is slechts één zaak bekend. Daarbij ging het om een bedrijfsleider wiens arbeidsovereenkomst eerder met toestemming van het UWV WERKbedrijf was opgezegd. De werknemer riep de nietigheid van de opzegging in en stelde dat hij, als preventiemedewerker, alleen ontslagen zou kunnen worden met toestemming van de kantonrechter. Zowel de kantonrechter, het gerechtshof als de Hoge Raad waren van mening dat deze bedrijfsleider geen ontslagbescherming als preventiemedewerker toekwam. Voor de Hoge Raad was uiteindelijk doorslaggevend dat hij ten opzichte

van de directie geen onafhankelijke positie innam en ook niet als zodanig door andere werknemers te raadplegen was. Hij was niet als preventiemedewerker benoemd, en dat gegeven werd onvoldoende gecompenseerd door het feit dat hij als bedrijfsleider bepaalde taken verrichtte op het gebied van veiligheid en gezondheid van werknemers. Hij kon dus geen beroep doen op de ontslagbescherming.

## Minder bekend

De onafhankelijke positie die de rol van de preventiemedewerker kenmerkt is vergelijkbaar met de onafhankelijkheid van leden van de ondernemingsraad. Niet voor niets bepaalt artikel 13 lid 5 Arbeidsomstandighedenwet nadrukkelijk dat de preventiemedewerker als gevolg van zijn taken niet benadeeld mag worden in zijn positie in het bedrijf. Daarbij wordt artikel 21 lid 4 van de Wet op de Ondernemingsraden overeenkomstig van toepassing verklaard waardoor ook aankomend preventiemedewerkers beschermd worden tegen nadelige behandeling als gevolg van hun taken. Overigens geldt ook voor (aankomende) leden van de ondernemingsraad dat zij alleen via tussenkomst van de kantonrechter ontslagen kunnen worden.

In tegenstelling tot preventiemedewerkers, maken leden van ondernemingsraden met grote regelmaat aanspraak op hun ontslagbescherming. Ik heb geen duidelijke verklaring voor dit verschil

maar kan me voorstellen dat het bestaan van de ontslagbescherming voor preventiemedewerkers minder goed bekend is dan de ontslagbescherming voor orleden. Bovendien zijn leden van de ondernemingsraad zich waarschijnlijk veel bewuster van hun kwetsbare positie en raken zij vaker in conflict met de directie dan een preventiemedewerker. Overigens betekent de ontslagbescherming niet dat preventiemedewerkers of leden van de ondernemingsraad niet of nauwelijks ontslagen kunnen worden. Indien de werkgever het ontslag van een preventiemedewerker of lid van de ondernemingsraad nastreeft en kan aantonen dat het ontslag geen verband houdt met de onafhankelijke positie die deze werknemers innemen, zal de kantonrechter het verzoek op vergelijkbare wijze toetsen als bij andere werknemers. Er geldt dus geen absoluut ontslagverbod. Toch biedt de preventieve werking van het ontslagverbod voor de preventiemedewerker de benodigde bescherming om zijn taken in de praktijk ook op zelfstandige en onafhankelijke wijze van de directie uit te voeren. «

**Pascal Willems** is advocaat/partner bij Willems & Van Ommeren Advocaten en Mediators.