

RECHTSPRAAK

werknemer/de vereniging met volledige rechtsbevoegdheid Consumentenbond

Ontbinding wegens verstoorde arbeidsverhouding houdt stand. Werknemer heeft uit hoofde van zijn functie redelijk zelfstandige rol en mag kritiek uiten op Consumentenbond, maar dient beleidskeuzes te respecteren, hetgeen door werknemer is miskend. Werknemer heeft verstoring zelf gecreëerd.

Feiten

Werknemer is op 1 maart 2002 in dienst getreden van de Consumentenbond, laatstelijk in de functie van Adviseur Public Affairs tegen een salaris van € 6.024 bruto. Op 10 oktober 2017 werd het Regeerakkoord gesloten. De directeur vroeg kort daarop aan werknemer om een overzicht op te stellen van alle in het Regeerakkoord opgenomen onderwerpen die relevant waren voor consumenten. Werknemer heeft op 31 oktober 2018 een overzichtsnotitie aan de directeur verstuurd, waarin het onderwerp van het verhoogde btw-tarief (van 6% naar 9%) niet was opgenomen. De directeur heeft vervolgens het overzicht zelf aangepast door het onderwerp van het verhoogde btw-tarief daarin te vermelden. Vervolgens is daarover tussen partijen een discussie ontstaan, die ernstig is geëscaleerd. Op 7 november 2017 heeft werknemer zich ziek gemeld. De bedrijfsarts heeft werknemer per 16 april 2018 volledig arbeidsgeschikt verklaard. De Consumentenbond heeft in eerste aanleg verzocht de arbeidsovereenkomst te ontbinden wegens een verstoorde arbeidsverhouding. De kantonrechter heeft de arbeidsovereenkomst op de g-grond ontbonden per 1 oktober 2018 en de Consumentenbond veroordeeld tot betaling aan werknemer van de transitievergoeding van € 44.576 bruto. Het verzoek van werknemer tot toekenning van een billijke vergoeding van € 150.000 bruto is afgewezen. Ook het verzoek tot betaling van het loon over de periode van de loonstop, vanaf 17 november 2017 tot en met 3 januari 2018, is afgewezen. Tegen dit oordeel keert werknemer zich in hoger beroep.

Geen herstel arbeidsovereenkomst wegens verstoorde arbeidsverhouding

Partijen verschillen in opvatting over de vraag hoe de functie van werknemer moet worden ingevuld. Het verschil in opvatting tussen partijen, dat al langer speelde, is onoverkomelijk gebleken in de kwestie rondom de overzichtsnotitie naar aanleiding van het Regeerakkoord van 2017. Werknemer heeft zich op het standpunt gesteld dat de directeur van de Consumentenbond hem heeft geïnstrueerd de verhoging van de btw niet op te nemen in een

notitie. Of de stelling van werknemer juist is, heeft het hof niet kunnen vaststellen. Ook als het hof er veronderstellenderwijs van uitgaat dat dit wel is gebeurd, dan nog heeft werknemer met de wijze waarop hij zich met betrekking tot dit voorval en in de periode nadien heeft opgesteld miskend welke verplichtingen er op hem als werknemer rusten. Het is de Consumentenbond, en niet werknemer, die de uiteindelijke zeggenschap heeft over de wijze waarop de functie van werknemer moet worden ingevuld, en de mate van zelfstandigheid en onafhankelijkheid die daarin van hem gevraagd wordt. Vanzelfsprekend mag hij uit hoofde van zijn zelfstandige rol in de discussies die tot die beleidskeuzes leiden kritiek uiten en de Consumentenbond gevraagd en ongevraagd van (opbouwend) advies dienen. Maar uiteindelijk is werknemer gehouden de door de Consumentenbond gemaakte beleidskeuzes en gekozen standpunten te ondersteunen en uit te dragen. Tegen deze achtergrond heeft te gelden dat zelfs als werknemer ervan overtuigd was dat de directeur hem had geïnstrueerd om een bepaald onderwerp niet in de overzichtsnotitie op te nemen, dit nog niet rechtvaardigt dat werknemer de discussie zo scherp heeft gevoerd als hij heeft gedaan. Door direct op zeer verwijtende toon de aanval te kiezen, heeft werknemer het ontstane arbeidsconflict zelf gecreëerd. Hij heeft de discussie zelf al in een heel vroeg stadium gekwalificeerd als een 'ernstig arbeidsrechtelijk geschil'. Noch het ontstaan van het conflict zelf, noch het escaleren daarvan, noch het feit dat het niet is gelukt om de verstoorde arbeidsverhouding te herstellen, kan aan de Consumentenbond worden verweten, laat staan dat sprake is van ernstig verwijtbaar handelen aan de zijde van de Consumentenbond. De arbeidsovereenkomst is op grond van het voorgaande terecht op de g-grond ontbonden. Werknemer heeft verzocht dat het hof de Consumentenbond zal veroordelen tot betaling van het loon over de periode 17 november 2017 tot en met 3 januari 2018. Dit is de periode waarin de Consumentenbond het loon heeft gestaakt, omdat werknemer heeft geweigerd gehoor te geven aan de oproep van de Consumentenbond om met haar (ten minste) een gesprek te voeren over de gerezen situatie. Werknemer heeft geen recht op loon over voornoemde periode. Werknemer heeft geen enkel bewijs geleverd waaruit blijkt dat hij niet in staat moest worden geacht om in de periode van de loonstop in gesprek te gaan met de Consumentenbond. De Consumentenbond heeft terecht tot de loonstop kunnen komen.

Instantie: Gerechtshof Den Haag

Datum uitspraak: 12-03-2019

ECLI: ECLI:NL:GHDHA:2019:571

Zaaknummer: 200.248.122/01

Rechters: C.J. Frikkee, M.T. Nijhuis en P.Th. Sick

Advocaten: P.H. Mahieu en C.I. van Gent

Wetsartikelen: 7:629 lid 3 BW, 7:669 lid 1 BW, 7:669 lid 3 sub d BW, 7:669 lid 3 sub g BW en 7:683 BW