

## RECHTSPRAAK

***Ontbinding arbeidsovereenkomst statutair bestuurder op grond van disfunctioneren was gerechtvaardigd. Geen sprake van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever.****Feiten*

Werknemer is op 15 maart 2016 in dienst getreden bij Boele & Van Eesteren B.V. (hierna: BvE) en is per die datum benoemd tot statutair bestuurder. Sinds het aantreden van werknemer zijn er verschillende personele wisselingen geweest binnen het bestuur. Sinds 10 december 2018 hebben er met werknemer functioneringsgesprekken plaatsgevonden, waar verbeterpunten in zijn opgenomen. Werknemer heeft begin 2019 een leiderschapsprogramma gevolgd en is op 29 juni 2020 gestart met het programma Bedrijf geïntegreerd Senior Leiderschap (BSLP), dat er op is gericht een bijdrage te leveren aan de persoonlijke ontwikkeling van leiders in organisaties. Op 31 augustus 2021 heeft er een gesprek plaatsgevonden met werknemer, waarbij aan werknemer te kennen is gegeven dat het niet realistisch is de arbeidsrelatie voort te zetten en dat er in dat kader een algemene vergadering van aandeelhouders zal plaatsvinden waarbij het ontslag van werknemer op de agenda zal staan. Op 17 september 2021 is tijdens een algemene vergadering van aandeelhouders van BvE, werknemer ontslagen als statutair bestuurder. Werknemer heeft tijdens de vergadering een raadgevende stem uitgebracht. In de notulen is onder meer opgenomen dat werknemer een verkeerde manier van leiderschap vertoont waardoor een managementcultuur wordt uitgedragen waar BvE als organisatie niet achter staat. Werknemer verzoekt de kantonrechter onder meer een billijke vergoeding en legt hieraan ten grondslag dat de opzegging in strijd is met artikel 7:669 BW en tevens sprake is van ernstig verwijtbaar handelen van BvE.

*Oordeel**Redelijke grond*

BvE heeft onder meer gesteld dat sprake is van een d-grond. Naar het oordeel van de rechtbank is komen vast te staan dat het functioneren van werknemer niet voldeed aan datgeen wat BvE van hem mocht verlangen. Uit de verslagen van de functioneringsgesprekken die in 2018, 2019 en 2020 hebben plaatsgevonden, komt naar voren dat de wijze van communiceren van werknemer en het niet open staan voor kritiek, maar ook het micromanagement continu punten van zorg en aandacht waren. Uit het feit dat die punten een aantal opeenvolgende jaren zijn teruggekomen, blijkt ook dat daar een bepaalde consistentie in zit en dat het terugkerende aandachtspunten waren. Daarbij weegt de rechtbank mee dat werknemer die kritiek op zijn functioneren ook onderkent en in ieder geval

niet gemotiveerd heeft weersproken. Werknemer betwist dat het BSLP-programma is ingezet vanwege het door BvE gestelde disfunctioneren. Werknemer stelt in dat kader dat het binnen BvE gebruikelijk is dat ervaren directeurs een dergelijk programma volgen. Wat daar verder ook van zij, duidelijk is dat het BSLP-programma is toegespitst op de in de functioneringsgesprekken naar voren gekomen verbeterpunten. De rechtbank is van oordeel dat die verbeterpunten allemaal vaardigheden zijn die een wezenlijk onderdeel van de functie van directeur vormen. Naar het oordeel van de rechtbank is werknemer voldoende en tijdig in kennis gesteld van de opvatting van het bestuur dat werknemer op het gebied van communicatie tekortschoot, dat er een gebrek was aan zelfreflectie en dat hij te weinig taken delegeerde. Daar is werknemer immers in elk functioneringsgesprek op gewezen, waarna partijen overeen zijn gekomen dat werknemer in het BSLP-traject aan die verbeterpunten zou gaan werken. In het licht van het voorgaande wordt tevens de stelling van werknemer dat BvE geen verbetertraject heeft ingezet, verworpen. De rechtbank is van oordeel dat herplaatsing in de gegeven omstandigheden niet van BvE kan worden gevegd, mede gelet op het niveau van de functie en gelet op de aard van de verwijten die BvE werknemer maakt. Daar komt bij dat BvE gemotiveerd heeft onderbouwd dat ook de samenwerking met de directies van andere werkmaatschappijen in de combinatiewerken stroef verliepen en deze hebben aangegeven niet langer met werknemer te willen samenwerken.

#### *Ernstig verwijtbaar handelen*

Naar het oordeel van de rechtbank is niet gebleken dat BvE de arbeidsovereenkomst met werknemer (bewust) onzorgvuldig heeft afgewikkeld, zodat van ernstig verwijtbaar handelen geen sprake kan zijn.

---

**Instantie:** Rechtbank Den Haag

**Datum uitspraak:** 13-02-2023

**ECLI:** ECLI:NL:RBDHA:2023:7580

**Zaaknummer:** C/09/623975 HA RK 22/20

**Rechters:** D.E. Alink

**Advocaten:** T.G. Martens, K.A. Besters, J.N. Huyzer en J.N. Huyzer

**Wetsartikelen:** 7:66g lid 3 sub d BW en 7:682 BW