

## RECHTSPRAAK

***Bestuurder kan 'politiek verantwoordelijk' worden gehouden voor onveilige werkomstandigheden binnen zijn afdeling: volgdragen h-grond.****Feiten*

Applied is de Nederlandse vennootschap van een internationaal concern dat zich – kort samengevat – bezighoudt met de productie van medische instrumenten. Werknemer is op 1 september 2007 bij Applied in dienst getreden. Na verschillende functies te hebben bekleed is hij op 18 februari 2013 door de vergadering van aandeelhouders benoemd tot een van de statutaire bestuurders van Applied met als recentste functieaanduiding vicepresident Operations (hierna: VP Operations). Zijn laatstverdiende salaris bedraagt € 15.641,03 bruto per maand, vermeerderd met vakantietoeslag en andere emolumenten. Op de aandeelhoudersvergadering van 13 april 2023 is werknemer als statutair bestuurder ontslagen en is besloten dat zijn arbeidsovereenkomst met Applied zal worden beëindigd. Met inachtneming van de geldende opzegtermijn is de arbeidsovereenkomst per 1 september 2023 geëindigd. Aanleiding voor het ontslag is dat werknemer te weinig acties heeft ondernomen om een veilige werkvloer te garanderen. Na diverse aanmaningen door de werkgever om de signalen van een onveilige werkomgeving serieus te nemen, het aantal stijgingen van meldingen bij de externe vertrouwenspersoon en diverse uitingen van zorg door de OR, is besloten dat werknemer als bestuurder onvoldoende serieus te werk is gegaan.

*Oordeel*

Het hof oordeelt als volgt.

*Werknemer is niet slechts 'formeel bestuurder'*

Werknemer beoogt met zijn verweer dat hij veeleer als “gewoon werknemer” dan als statutair directeur moet worden gezien en dat de h-grond niet opgaat zodat alleen daarom al geen sprake kan zijn van een voldragen grond voor de opzegging. Het hof volgt werknemer niet in dit standpunt. Duidelijk is dat werknemer door de algemene vergadering van aandeelhouders tot statutair directeur is benoemd. Ook is duidelijk geworden dat werknemer na deze benoeming ook bij een aantal buitenlandse Applied-vennootschappen tot statutair directeur is benoemd. Applied heeft de nodige documenten overgelegd die door werknemer als statutair bestuurder zijn ondertekend. Applied heeft erop gewezen dat er reguliere vergaderingen plaatsvonden van de driehoofdige statutaire directie, al dan niet aangevuld met andere hogere managers. Verder sprak X zeer regelmatig met werknemer. Er zijn ook interne communicaties

uitgegaan waaruit duidelijk volgt dat werknemer statutair bestuurder is en als zodanig zelfstandig bevoegd is om de betreffende vennootschappen te vertegenwoordigen. Een en ander wordt door werknemer onvoldoende betwist. Anders dan werknemer aanvoert, is niet van voldoende belang dat er werd vergaderd zonder dat de drie niet-uitvoerende directeurs daarbij aanwezig waren. Hoe het statutaire bestuur de interne organisatie praktisch vorm geeft mag het binnen de kaders van wet en statuten immers zelf bepalen. Voor het hof is tot slot van belang dat werknemer sinds zijn benoeming in 2013 nooit heeft geprotesteerd tegen de volgens hem slechts formele benoeming tot statutair bestuurder maar dat hij altijd deze functie is blijven uitoefenen en nooit kenbaar heeft gemaakt hiervan liever afscheid te willen nemen. Daarom is het hof het niet eens met werknemer dat zijn gedrag niet zozeer als dat van een statutair bestuurder maar meer als dat van een “gewoon werknemer” moet worden beoordeeld.

### *H-grond*

Aan het hof is duidelijk geworden dat vanuit Applied op werknemer een flinke druk werd gelegd om de productie van medische benodigdheden behoorlijk op te schroeven. Dat vond deels al plaats tijdens de coronaperiode. Duidelijk is ook dat Productions enorm is gegroeid en Applied vindt er geen doekjes om: zij is werknemer erkentelijk dat hij deze afdeling heeft uitgebouwd zodat een veel hogere productie kon worden gerealiseerd. Uit de vaststaande feiten volgt echter dat vanuit ondersteunende afdelingen en de OR meerdere keren signalen zijn afgegeven dat het met de sociale veiligheid binnen Productions niet goed ging.

Gecombineerd met alle eerdere signalen vanuit de ondersteunende afdelingen en de OR moest het voor werknemer zonneklaar zijn dat er een ernstig probleem op de Afdeling Productions bestond en dat hij voor zowel het ontstaan daarvan als de oplossing verantwoordelijk werd gehouden. Applied stelt dat de gesprekken niet tot voldoende resultaat leidden en dat de problematiek in een stroomversnelling kwam na de rapportage van 10 maart 2023 van een medewerker over twee collega's die op Productions werkten waarna Applied zich genoodzaakt zag een onderzoek te verrichten. En uit dat onderzoek volgde de alarmerende uitkomst die leidde tot arbeidsrechtelijke sancties tegen 18 leidinggevende medewerkers. Gelet op dit alles oordeelt het hof dat Applied werknemer als statutair bestuurder, specifiek verantwoordelijk voor de afdeling Productions, verantwoordelijk mocht houden voor het ontstaan van een in ernstige mate sociaal onveilige situatie, mede veroorzaakt doordat hij zelf – ondanks daar veelvuldig op gewezen te zijn – te weinig aandacht heeft gegeven aan de verbetering van de sociale veiligheid. Daaraan doet niet af dat andere afdelingen volgens werknemer niet aan eenzelfde onderzoek zijn onderworpen en dat op de Afdeling Logistics (waar overigens veel minder mensen werken) de sociale veiligheid nog slechter zou zijn. Dat ontslaat werknemer immers niet van de verplichting op zijn afdeling (de grootste van Applied) een voldoende niveau van sociale veiligheid te bewerkstelligen. Ook volgt het hof werknemer niet in zijn stelling dat hij de volledige rapporten van de vertrouwenspersoon nodig had om de nodige verbeteringen door te voeren.

**Instantie:** Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

**Datum uitspraak:** 15-07-2024

**ECLI:** ECLI:NL:GHARL:2024:4644

**Zaaknummer:** 200.337.786

**Rechters:** A.J.J. van Rijen, D.W.J.M. Kemperink en H.G. Rottier

**Advocaten:** P.A. de Koningh en J.A. Bruins

**Wetsartikelen:** 7:669 lid 3 sub h BW