

RECHTSPRAAK

## Van Voorden Castings B.V./werkneemster

***H-grond kan niet onvoldragen d-grond repareren, ook niet bij hooggeplaatst personeel.***

*Feiten*

Van Voorden is een onderneming die is gespecialiseerd in het produceren van hoogwaardig industrieel gietwerk zoals pomphuizen, dubbelwandige pijpsystemen, waaiers en slijtdelen. Daarnaast worden er scheepsschroeven, straalbuizen en megajachtschroeven ontworpen en geproduceerd. De activiteiten van Van Voorden zijn verdeeld in vier segmenten: engineering, industrieel, maritiem, en service en reparatie. Werkneemster is per 1 april 2015 in dienst getreden van Van Voorden in de functie van manager productie, laatstelijk tegen een salaris van € 57690 bruto per maand. In de MT-verslagen van oktober 2015 is te lezen dat er frictie is ontstaan tussen de afdeling van werkneemster en andere afdelingen. Volgens het MT heeft werkneemster de productieafdeling niet op orde. In februari 2016 geeft de directeur van Van Voorden aan dat niet langer met werkneemster op deze functie kan worden gewerkt. De kantonrechter heeft in de bestreden beschikking geoordeeld dat Van Voorden onvoldoende aannemelijk heeft gemaakt dat zij heeft voldaan aan de voorwaarden voor een ontbinding op de d-grond, te weten dat zij werkneemster tijdig ervan in kennis heeft gesteld dat zij haar ongeschikt achtte tot het verrichten van de bedongen arbeid, dat zij haar in voldoende mate in de gelegenheid heeft gesteld haar functioneren te verbeteren en dat de ongeschiktheid niet het gevolg is van onvoldoende zorg van Van Voorden voor scholing van werkneemster of voor haar arbeidsomstandigheden. Daarop stuitte het verzoek tot ontbinding op de d-grond af. Aan het verzoek tot ontbinding op grond van een verstoorde arbeidsverhouding had Van Voorden dezelfde feiten en omstandigheden ten grondslag gelegd als aan de d-grond, zodat deze grond evenmin tot toewijzing van het ontbindingsverzoek leidde.

*Oordeel – onvoldragen d-grond wegens niet tijdig in kennis stellen van disfunctioneren manager*

Kern van het standpunt van Van Voorden is dat werkneemster vanwege disfunctioneren een informeel verbetertraject heeft gevolgd. Uit de verslaglegging van het managementoverleg over de periode van oktober 2015 tot en met januari 2016 blijkt dat in het managementoverleg weliswaar telkenmale de wrijving tussen de verkoopafdeling en de productie-afdeling als gevolg van de lange en onbetrouwbare levertijden aan de orde kwam, maar daaruit wordt niet, althans niet voldoende duidelijk dat Van Voorden werkneemster ongeschikt achtte voor haar

functie. Eerst in het verslag van het managementoverleg van 26 januari 2016 is verwoord dat een van de oorzaken van de productieverstoring is gelegen in het ontbreken van directief leiderschap. Reeds drie dagen later, op vrijdag 29 januari 2016, heeft de directeur aan werkneemster medegedeeld dat hij haar per direct uit haar functie zette. Het hof is van oordeel dat óók bij disfunctioneren van een werknemer op het niveau van werkneemster, te weten een werknemer op managementniveau, van de werkgever mag worden verwacht dat hij de werknemer in de gelegenheid stelt zijn functioneren te verbeteren. Artikel 7:669 lid 3 aanhef en onderdeel d BW biedt met de term ‘in voldoende mate’ weliswaar ruimte voor een afweging aan de hand van de omstandigheden van het geval, maar óók als rekening wordt gehouden met het feit dat de directeur al langere tijd met werkneemster een-op-een gesprekken voerde en met het feit dat in de managementoverleggen de wrijving tussen productie en verkoop telkens aan de orde kwam, dan nog volgt daaruit niet dat aan werkneemster voldoende duidelijk was dat haar functioneren ter discussie stond en dat haar een verbetertraject werd geboden, althans dat zij zich in een (informeel) verbeteringstraject bevond.

*H-grond kan niet dienen onvoldragen d-grond te repareren, ook niet bij hooggeplaatst personeel*

In hoger beroep heeft Van Voorden aan haar verzoek voorts de h-grond ten grondslag gelegd, te weten haar stelling dat tussen haar en werkneemster een verschil van inzicht zou bestaan over het te voeren beleid. Dit verschil van inzicht is er volgens Van Voorden in gelegen dat werkneemster meent dat zij wél geschikt is voor het verrichten van de bedongen arbeid, terwijl Van Voorden meent dat dat niet zo is. Die onderbouwing komt erop neer dat werkneemster een andere opvatting is toegedaan over het door Van Voorden gestelde disfunctioneren. Die onderbouwing is daarmee naar het oordeel van het hof onvoldoende. Er is in wezen sprake van een poging tot reparatie van het niet-geslaagde verzoek op de d-grond. Daar is de h-grond echter niet voor bedoeld. De onderbouwing die Van Voorden heeft gegeven, past ook niet bij de voorbeelden genoemd in de parlementaire geschiedenis.

---

**Instantie:** Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

**Datum uitspraak:** 20-03-2017

**ECLI:** ECLI:NL:GHARL:2017:2284

**Zaaknummer:** 200.199.056

**Rechters:** A.E.B. ter Heide, E.B. Knottnerus en M.E.L. Fikkers

**Advocaten:** J.P. van Asten, M.H. Blankert en R.E. Verkerke

**Wetsartikelen:** 7:683 BW, 7:671b BW, 7:669 lid 3 onderdeel d BW en 7:669 lid 3 onderdeel h BW