

## RECHTSPRAAK

***Ontslag statutair bestuurder wegens disfunctioneren. Geen billijke vergoeding.****Feiten*

Werknemer is op 1 januari 2019 in dienst getreden bij Medis in de functie van ceo. Werknemer is statutair bestuurder. Op 9 september 2020 heeft X met werknemer gesproken en zorgen en wensen van de RvC geuit over de wijze waarop werknemer de onderneming tot dan toe heeft geleid. In de daaropvolgende periode is werknemer meerdere keren op de RvC aangesproken op zijn functioneren. De RvC heeft meermaals concreet medegedeeld waar de kritiek op zag, maar dit heeft niet de gewenste verbetering met zich gebracht. Op 21 april 2023 is werknemer tijdens de algemene vergadering van aandeelhouders ontslagen. Werknemer verzoekt om betaling van een billijke vergoeding.

*Oordeel*

Werknemer is van oordeel dat er geen sprake is van een redelijke grond voor ontslag, omdat Medis haar opzegging onvoldoende ‘gelabeld’ heeft. Naar het oordeel van de rechtbank is komen vast te staan dat het functioneren van werknemer niet voldeed aan datgeen wat Medis van hem mocht verlangen. Werknemer is op meerdere momenten gewezen op de zorgen van de RvC en op zijn functioneren. Zo blijkt uit de e-mail van X aan werknemer op 9 september 2020 dat werknemer voor het eerst is gewezen op zorgen vanuit de RvC: commerciëler en agressiever worden in de markt en daarnaast het volgende jaar hogere omzetniveaus behalen, zonder dat de kosten toenemen. Op 21 juni 2021 heeft vervolgens een bespreking plaatsgevonden in Breda. Uit de e-mail die X daarover aan werknemer heeft verstuurd, volgt dat de RvC tijdens die bespreking heeft aangegeven dat zij van mening is dat er strategie ontbreekt ten aanzien van een aantal specifieke gebieden. Daarnaast geeft de RvC aan dat de kosten te hoog liggen ten opzichte van de groei. Verder is werknemer gewezen op de communicatie en heeft de RvC te kennen gegeven het gevoel te hebben dat zij moeilijk de juiste informatie kan verkrijgen om de investeringen juist te beoordelen. Specifiek wordt gewezen op de managementpresentaties die meer specifieke informatie en updates zouden moeten bevatten. Verder blijkt uit de e-mail dat de RvC de ‘corporate finance strategy’ op dat moment als ‘the most pressing matter’ ziet. Op 16 november 2021 ontvangt werknemer vervolgens – na het afhaken van potentiële investeerder Gilde – een e-mail waarin wordt aangegeven “Onder deze omstandigheden is een “verder zo” niet meer draagbaar, en het is duidelijk dat er een nieuw plan moet komen om succesvol de klinische markt alsook de kapitaalmarkt te bewerken”. Ook volgt uit die e-mail dat werknemer – gezien de beperkte middelen waarover Medis beschikt – wordt verzocht met een voorstel te komen om de kosten

tot het noodzakelijkste te beperken. In januari 2022 vindt vervolgens een bespreking plaats in Utrecht en in Bremen. Uit de aantekening van X, waarvan de inhoud door werknemer ook niet is weersproken, blijkt dat de RvC van mening is dat de gewenste veranderingen die zes maanden eerder tijdens de bespreking in Breda kenbaar zijn gemaakt, niet zichtbaar zijn: het is niet gelukt om investeerders te overtuigen in Medis te investeren, de omzet ligt ver achter verwachting en binnenkort zijn er weer liquiditeitsproblemen. Verder blijkt uit de aantekeningen dat de RvC ontevreden is, onder meer vanwege de zichtbaar groeiende frustratie in samenwerking tussen de RvC en het management en wordt in de aantekeningen duidelijk weergegeven dat de RvC ontevreden is over het management in het algemeen. Werknemer is dus voldoende door de RvC op de hoogte gesteld van de opvattingen van de RvC en de inhoud en ernst van de kritiek. Gelet op de aard en functie van directeur, de verantwoordelijkheid die een directeur wordt geacht te dragen en de aard van de in alle besprekingen ter sprake gekomen punten en de inschakeling van de consultant daarna, had van werknemer mogen worden verwacht dat hij, nadat hij hierop telkens werd aangesproken, inzag dat de RvC fundamentele kritiek had, om vervolgens bereid te zijn om aan die kritiek tegemoet te komen door in te zetten op ander beleid. De kantonrechter is dan ook van oordeel dat de arbeidsovereenkomst op terechte gronden is beëindigd. Het verzoek om betaling van de billijke vergoeding wordt afgewezen.

---

**Instantie:** Rechtbank Den Haag

**Datum uitspraak:** 21-12-2023

**ECLI:** ECLI:NL:RBDHA:2023:22162

**Zaaknummer:** C/09/651496 HA RK 23-203

**Rechters:** O. van der Burg

**Advocaten:** J.L.J. Nelissen en J.G.N. Zincken

**Wetsartikelen:** 7:669 BW