

## RECHTSPRAAK

***Arbeidsovereenkomst titulair directeur na niet succesvol doorlopen verbetertraject ontbonden op i-grond. Bijna voldragen d-grond aangevuld met verwijtbaar handelen werknemer en een daaruit voortvloeiende verstoorde arbeidsverhouding. Cumulatievergoeding van 50%***

*Feiten*

Werknemer is sinds 1 januari 2022 in dienst bij werkgeefster als (titulair) directeur met een brutoloon van € 9.453,20 per vier weken, exclusief emolumenten. Werkgeefster maakt onderdeel uit van een familiebedrijf waarvan naam 1 en naam 3 eigenaren en statutair directeurs zijn. Werkgeefster is in 2019 onderdeel geworden van het familiebedrijf als voortzetting van het failliete bedrijf waar werknemer destijds een leidinggevende functie had. Tussen 2019 en 2022 heeft werknemer via zijn eenmanszaak leidinggevende werkzaamheden verricht bij werkgeefster. Vanaf 1 januari 2022 verricht hij deze werkzaamheden op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd. Sinds medio 2024 staat werknemer op non-actief. Werkgeefster verzoekt ontbinding van de arbeidsovereenkomst op primair de d, e, g, of h-grond of subsidiair de i-grond.

*Oordeel*

De kantonrechter oordeelt als volgt.

*Disfunctioneren*

Werknemer is sinds januari 2022 in dienst als (titulair) directeur, na eerder als interim-bedrijfsleider en zelfstandige werkzaam te zijn geweest. Op 23 oktober 2023 heeft een gesprek plaatsgevonden waarin werkgeefster haar ontevredenheid over het functioneren van werknemer kenbaar maakte en aankondigde een nieuwe algemeen directeur aan te stellen. Vervolgens zijn verbeterpunten vastgesteld, zoals zelfstandig opereren, samenwerken met de nieuwe directeur en het creëren van een positieve werksfeer. Werknemer kreeg zes maanden om aan deze punten te werken, waarbij ondersteuning werd aangeboden. Gedurende het verbetertraject is werknemer echter weerstand blijven tonen, weigerde hij een persoonlijk ontwikkelplan op te stellen en noemde hij de verbeterpunten een 'farce'. Werkgeefster heeft voldoende concrete verbeterpunten aangedragen en ondersteuning geboden. Dat werknemer deze punten ontkent, doet hieraan niet af. Het disfunctioneren is daarom aangetoond en kan bijna als voldragen ontslaggrond worden beschouwd.

### *Verwijtbaar handelen*

Werknemer wordt verweten interne afspraken te hebben geschonden door inkopen te doen bij het bedrijf van zijn schoonvader, ondanks eerdere waarschuwingen hierover. Hoewel hij stelt dat hij na de waarschuwing geen directe contacten meer onderhield met dat bedrijf, acht de kantonrechter dit gedrag verwijtbaar. Dit levert echter geen zelfstandige voldragen ontslaggrond op.

### *Verstoorde arbeidsverhouding*

De verhouding tussen werknemer en werkgeefster is verslechterd, mede door de weerstand van werknemer tegen het verbetertraject. Werknemer weigerde samen te werken aan de verbeterpunten en stelde zich op het standpunt dat de genoemde punten onterecht waren. Dit heeft de werkrelatie verder onder druk gezet. Hoewel de arbeidsverhouding duidelijk verstoord is, wordt dit niet als een voldragen ontslaggrond beschouwd.

### *Overige omstandigheden*

Werkgeefster heeft onvoldoende onderbouwd dat sprake is van bijzondere andere omstandigheden die tot ontbinding zouden moeten leiden.

### *Cumulatie van ontslaggronden*

Hoewel geen enkele van de besproken ontslaggronden volledig voldragen is, komt de grond disfunctioneren daarbij wel dicht in de buurt. In combinatie met hetgeen overwogen is ten aanzien van verwijtbaar handelen en een verstoorde arbeidsverhouding is sprake van een voldragen combinatiegrond. Met de verhoging van 50% in verband met de toepassing van artikel 7:671b lid 8 BW wordt de toe te kennen transitievergoeding dan € 28.498,76 bruto. Hierbij realiseert de kantonrechter zich dat hij meer aan transitievergoeding toewijst dan werknemer heeft verzocht, maar dat is het gevolg van de toepassing van artikel 7:671b lid 8 BW.

### *Conclusie en billijke vergoeding*

De arbeidsovereenkomst wordt ontbonden op grond van de cumulatiegrond. De kantonrechter benadrukt dat werkgeefster werknemer voldoende gelegenheid heeft geboden voor verbetering, maar dat werknemer onvoldoende bereidheid heeft getoond om hieraan mee te werken. Er is geen sprake van ernstig verwijtbaar handelen aan de zijde van werkgeefster. Werkgeefster heeft op enig moment het functioneren van werknemer als (titulair) directeur ter discussie gesteld en een werkgever moet dat kunnen doen. Zij heeft daarbij de verbeterpunten benoemd en werknemer ruim de tijd gegeven om zich te verbeteren en daarbij bovendien hulpmiddelen aangeboden. Werkgeefster heeft daarbij geen onbetamelijke werkwijze en/of bewoordingen gebruikt. Van ernstig verwijtbaar handelen aan de zijde van werkgeefster is daarom geen sprake en daarom is er ook geen ruimte om een billijke vergoeding toe te kennen.

**Instantie:** Rechtbank Den Haag

**Datum uitspraak:** 02-01-2025

**ECLI:** ECLI:NL:RBDHA:2025:16

**Zaaknummer:** 11348023 / RP VERZ 24-50555

**Rechters:** C.W.D. Bom

**Advocaten:** R. Jonkmans en A.J. Elema

**Wetsartikelen:** 7:669 lid 3 sub d BW, 7:669 lid 3 sub e BW, 7:669 lid 3 sub g BW, 7:669 lid 3 sub i BW  
en 7:671b lid 8 BW