

RECHTSPRAAK

Arbeidsovereenkomst statutair bestuurder wordt ontbonden op de i-grond vanwege een verschil van inzicht, gecombineerd met disfunctioneren en een verstoorde arbeidsverhouding. De maximale cumulatievergoeding wordt toegekend.*Feiten*

Werknemer werkte sinds 2001 op basis van een arbeidsovereenkomst als directeur bij werkgeefster en was sinds 2011 ook statutair bestuurder. Op 21 oktober 2024 heeft de raad van toezicht (hierna: RvT) besloten om werknemer te ontslaan als statutair bestuurder, waardoor ook zijn arbeidsovereenkomst is geëindigd. Volgens werknemer was er geen redelijke grond voor het opzeggen van de arbeidsovereenkomst en kon hij ook nog herplaatst worden in een andere functie. Verder stelt hij dat werkgeefster ernstig verwijtbaar heeft gehandeld door hem toch te ontslaan. Hij vraagt de rechtbank om dat voor recht te verklaren. Hij verzoekt werkgeefster te veroordelen om aan hem een billijke vergoeding te betalen. Werkgeefster is het niet eens met de verzoeken en vraagt de rechtbank om die af te wijzen. Zij stelt dat zij de arbeidsovereenkomst kon opzeggen, omdat sprake is van in de eerste plaats de h-grond, in de tweede plaats de g-grond, in de derde plaats de d-grond en in de vierde plaats de i-grond.

Oordeel

De rechtbank oordeelt dat werkgeefster een redelijke grond had voor het opzeggen van de arbeidsovereenkomst. De rechtbank is het met werkgeefster eens dat zij de arbeidsovereenkomst kon opzeggen in oktober 2024 omdat er sprake is een combinatie van omstandigheden die in de wet zijn genoemd waardoor van haar redelijkerwijze niet gevergd kan worden de arbeidsovereenkomst voort te zetten (i-grond). Zoals hiervoor is aangehaald bestond er voor een deel een verschil van inzicht tussen werknemer en de RvT. Werknemer is het voor een deel niet eens met de wensen van de RvT. Kort gezegd vindt hij dat de RvT zich onnodig formeel opstelt en onvoldoende oog heeft voor de praktijk van alledag. Dat verschil van inzicht zorgt voor wrijving in de samenwerking. Weliswaar wil werknemer aan de wensen van de RvT voldoen, maar hij heeft meermaals sterk uitgesproken dat hij het eigenlijk anders ziet. Dat maakt de samenwerking moeilijk. Wat de samenwerking nog moeilijker maakt, is dat werknemer voor het deel waarover hij het wel eens is met de RvT onvoldoende functioneert. Hij zegt namelijk wel dat hij het eens is met de RvT, maar hij laat dat nog onvoldoende in de praktijk zien. De plannen laten lang op zich wachten en werknemer kan zich maar moeilijk losmaken van de praktijk van alle dag. Als daarbij in aanmerking wordt genomen dat de verhoudingen tussen de RvT en werknemer enigszins verstoord zijn, dan oordeelt de

rechtbank dat alles samen genomen in redelijkheid van werkgeefster niet gevegd kan worden de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. Met die gespannen verhoudingen vormen het verschil van inzicht enerzijds en het disfunctioneren anderzijds onvoldoende basis om verder te gaan met werknemer als bestuurder. De rechtbank oordeelt dat deze combinatie van omstandigheden meebrengt dat voortzetting van het dienstverband in redelijkheid niet van werkgeefster gevraagd kon worden. Werkgeefster kon op basis van deze grond de arbeidsovereenkomst dus opzeggen in oktober 2024. Werkgeefster heeft zodoende ook niet ernstig verwijtbaar gehandeld en hoeft daarom geen billijke vergoeding te betalen. De rechtbank kent aan werknemer wel de maximale cumulatievergoeding toe. Naar het oordeel van de rechtbank is er geen aanleiding om die vergoeding op een lager bedrag vast te stellen, mede gezien het langdurig dienstverband van werknemer en het feit dat tot 2022 de toenmalige RvT geen klachten heeft geuit over zijn functioneren. Werknemer heeft daarnaast onbetwist gesteld dat werkgeefster er financieel heel goed voor staat. Aangezien werknemer geruime tijd bestuurder is geweest, heeft hij hier ook een belangrijke rol in gehad. Hij heeft zelf onbetwist gesteld dat werkgeefster in die periode een groei heeft doorgemaakt van 50%. Ook deze omstandigheid komt niet tot uitdrukking in de transitievergoeding, maar de rechtbank acht die wel van belang.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 29-08-2025

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2025:10935

Zaaknummer: 698480 HA RK 25-387

Rechters: W.J.J. Wetzels

Advocaten: P.R. Hendriks en P.J. de Waal

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 onder i BW, 7:682 lid 3 BW en 7:682 lid 7 BW