

RECHTSPRAAK

## werknemer/IV-Consult B.V.

***Toepassing 15 april-arresten bij vennootschappelijk ontslagbesluit van een arbeidsongeschikte statutair bestuurder. Voor effectuering van het arbeidsrechtelijk ontslag is een aparte opzeggingshandeling vereist. Ontbinding arbeidsovereenkomst op verzoek van werknemer wordt toegewezen met toekenning billijke vergoeding.***

### *Feiten*

Iv-Consult is een ingenieurs- en technisch architectenbureau. Werknemer is op 1 april 1991 in dienst getreden bij Iv-Consult. In 2005 is hij benoemd tot statutair bestuurder van Iv-Consult. In het kader van zijn aantreden als statutair bestuurder zijn partijen in april 2005 een ontslagregeling overeengekomen. Op 5 april 2017 heeft werknemer zich ziek gemeld. Werknemer is door de bedrijfsarts volledig arbeidsongeschikt beoordeeld met ingang van 11 oktober 2017. Bij e-mail van 19 juli 2018 heeft de arbeidsdeskundige aan Iv-Consult en werknemer medegedeeld dat hij, bij gebrek aan benutbare mogelijkheden voor werknemer, geen arbeidsdeskundig rapport kan opstellen. Op 4 september 2018 heeft een gesprek plaatsgevonden over de toekomst van werknemer bij Iv-Consult en een mogelijke beëindiging met wederzijds goedvinden. Op 24 september 2018 heeft een gesprek plaatsgevonden over de voortgang van de re-integratie en een mogelijke beëindiging met wederzijds goedvinden. Dat heeft niet tot overeenstemming geleid. Op 4 oktober 2018 heeft het UWV in zijn deskundigenoordeel geconcludeerd dat de re-integratie-inspanningen van Iv-Consult voldoende zijn, omdat werknemer reeds ten tijde van het voorgaande deskundigenoordeel (van maart 2018) geen benutbare mogelijkheden had voor het verrichten van loonvormende arbeid/re-integratie-inspanningen en die situatie sindsdien ongewijzigd is gebleven. Op 26 november 2018 heeft Iv-Groep, als aandeelhouder van Iv-Consult, besloten X met onmiddellijke ingang te benoemen tot bestuurder van Iv-Consult en werknemer met onmiddellijke ingang eervol ontslag te verlenen als bestuurder van Iv-Consult. Bij brief van 28 november 2018 heeft de Kamer van Koophandel aan werknemer medegedeeld dat hij op 26 november 2018 is uitgetreden als bestuurder van Iv-Consult. Werknemer verzoekt onder meer primair voor recht te verklaren dat Iv-Consult op grond van de 15 april-arresten de overeengekomen ontslagvergoeding verschuldigd is alsmede een billijke vergoeding vanwege een ontslag in strijd met het opzegverbod tijdens ziekte. Subsidiair verzoekt werknemer, voor zover de rechter meent dat de arbeidsovereenkomst tussen partijen in stand is gebleven, de arbeidsovereenkomst te ontbinden op grond van artikel 7:671c BW en een billijke vergoeding en overeengekomen ontslagvergoeding toe te kennen.

## Oordeel

### *Ontslagvergoeding verschuldigd na alleen vennootschappelijk ontslagbesluit?*

Vaststaat dat werknemer ten tijde van het ontslagbesluit arbeidsongeschikt was en er dus sprake was van een wettelijk opzegverbod bij ziekte in de zin van artikel 7:670 lid 1 BW. Het vennootschappelijk ontslagbesluit is algemeen geformuleerd en daaruit kan niet worden afgeleid dat Iv-Consult tevens de arbeidsovereenkomst van werknemer heeft willen opzeggen. Bij gebreke van een (andere) opzeggingshandeling wordt geoordeeld dat het ontslagbesluit enkel tot gevolg heeft dat de vennootschapsrechtelijke band is geëindigd en dat de arbeidsovereenkomst tussen partijen nog bestaat. Het standpunt van werknemer dat een opzegverbod pas in de weg staat aan een einde van het dienstverband indien daarop een beroep wordt gedaan door de werknemer, wordt niet gevolgd. Die situatie speelt pas wanneer de werkgever de arbeidsovereenkomst daadwerkelijk in strijd met een opzegverbod heeft opgezegd. Dat is hier nu juist niet gebeurd. In de situatie zoals thans aan de orde, waarin de vennootschapsrechtelijke band is verbroken maar de arbeidsovereenkomst nog voortduurt, is niet voorzien in de regeling. Nu de inhoud van de arbeidsrechtelijke positie van werknemer zodanig verweven is met zijn statutaire positie en partijen geen nadere afspraken hebben gemaakt over een andere invullingen van de werkzaamheden van werknemer, is de rechtbank van oordeel dat de overeengekomen ontslagvergoeding met het voortbestaan van de arbeidsovereenkomst nog niet opeisbaar is geworden. De billijke vergoeding wordt ook afgewezen omdat de arbeidsovereenkomst tussen partijen nog niet is geëindigd.

### *Ontslagvergoeding en billijke vergoeding verschuldigd na ontbindingsverzoek werknemer?*

Met het verzoek van werknemer tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst is geen sprake van een 'onvrijwillig ontslag vanwege de werkgever' zoals vereist in de tussen partijen overeengekomen ontslagregeling. Dat betekent dat de subsidiair verzochte ontslagvergoeding uit die regeling wordt afgewezen. De rechtbank is van oordeel dat in het onderhavige geval sprake is van ernstig verwijtbaar handelen en nalaten van Iv-Consult, waardoor wel een billijke vergoeding verschuldigd is aan werknemer. Ongeacht de achtergrond van de e-mail van 4 juli 2018 valt niet goed te begrijpen waarom Iv-Consult, wetende dat werknemer klachten van psychische aard had en zich derhalve in een kwetsbare positie bevond, zich op dat moment op die wijze heeft geuit over de inhoud van de functie en de geschiktheid van werknemer voor zijn functie. Hoewel in die e-mail niet expliciet is uitgesproken dat Iv-Consult het vertrouwen in werknemer had opgezegd, neemt dat niet weg dat werknemer begrijpelijkerwijs dit wel als zodanig heeft opgevat. Het ligt voor de hand dat deze mededeling het herstel van werknemer nadelig heeft beïnvloed. De vaststelling van de bedrijfsarts dat de gezondheid van werknemer in de periode van juni-oktober 2017 dermate achteruit is gegaan dat hij per 11 oktober 2017 volledig arbeidsongeschikt is, past in die lijn. Bovendien heeft Iv-Consult onvoldoende gedaan om werknemer te laten re-integreren in zijn eigen functie. Tevens heeft Iv-Consult werknemer niet juist gekend in het ontslagbesluit, ondanks diverse verzoeken daartoe. Pas in februari 2019 heeft de advocaat van werknemer via de notaris vernomen dat er wel degelijk sprake was van een ontslagbesluit en heeft werknemer op 19

februari 2019 (dus bijna drie maanden nadat het besluit was genomen) het ontslagbesluit onder ogen gekregen. Deze gang van zaken is onbegrijpelijk en valt Iv-Consult zwaar aan te rekenen. Dit alles tezamen bezien staat voldoende vast dat sprake is van een ernstig en duurzaam verstoorde verhouding tussen partijen die hoofdzakelijk te wijten is aan de handelwijze van Iv-Consult. De door werknemer verzochte ontbinding is het gevolg van ernstig verwijtbaar handelen en nalaten van Iv-Consult, zodat de rechtbank aanleiding ziet om werknemer een billijke vergoeding toe te kennen van € 400.000 bruto.

---

**Instantie:** Rechtbank Rotterdam

**Datum uitspraak:** 31-07-2019

**ECLI:** ECLI:NL:RBROT:2019:6518

**Zaaknummer:** C/10/572375 / HA RK 19-450

**Rechters:** A.J.M. van Breevoort

**Advocaten:** M.H.D. Vergouwen en P. Kruit

**Wetsartikelen:** 7:681 BW en 7:671c BW