

## RECHTSPRAAK

***Ontbindingsverzoek statutair bestuurder wordt afgewezen. Voor de h-grond geldt dat deze onvoldoende is onderbouwd en voor de e-, de g- en de i-grond geldt dat deze verband houden met de ziekte van werknemer zodat het opzegverbod tijdens ziekte aan ontbinding in de weg staat.***

*Feiten*

Werknemer is op 18 maart 2015 bij werkgeefster in dienst getreden in de functie van bestuurder. Hij is per die datum ook benoemd als statutair bestuurder. In een memo van 8 mei 2023 verwoordt werknemer een voorstel voor een regeling die zou gelden voor het geval dat sprake is van een beëindiging van zijn arbeidsovereenkomst. De RvT heeft ermee ingestemd het voorstel van werknemer te onderzoeken en daarvoor advies in te winnen bij de advocaat mr. A (hierna: 'A'). Op 7 juni 2024 heeft de RvT laten weten dat hij niet akkoord ging met het voorstel van werknemer. Werknemer heeft zich in een brief van 16 juni 2024 kritisch uitgelaten over het besluit van de RvT om zijn voorstel niet te accepteren en de manier waarop het besluitvormingsproces was verlopen. Op 22 juni 2024 heeft werknemer zich ziekgemeld. Vanwege de afwezigheid van werknemer heeft de RvT besloten een interim-bestuurder aan te trekken. De RvT heeft met werknemer een discussie gehad over de overdracht van zijn werkzaamheden tijdens zijn arbeidsongeschiktheid. De RvT heeft werknemer in een e-mail van 27 augustus 2024 laten weten dat zijn zakelijke mail tot aan de start van zijn re-integratie zal worden afgesloten. De RvT heeft bij brief van 30 september 2024 werknemer uitgenodigd voor een vergadering van de RvT met als agendapunt het voornemen van de RvT om werknemer als statutair bestuurder te schorsen. Tijdens de vergadering is afgesproken dat de RvT niet tot schorsing zou overgaan onder de voorwaarden dat in een communicatieprotocol duidelijke afspraken zouden worden gemaakt over de wijze waarop werknemer zich in het vervolg zou uitlaten en zou communiceren. In november 2024 hebben mediationgesprekken plaatsgevonden. Deze hebben niet tot een oplossing geleid. De RvT heeft op 11 december 2024 alsnog het besluit genomen om werknemer te schorsen. Op 12 februari heeft er een algemene ledenvergadering (hierna: 'ALV') en een vergadering van de RvT plaatsgevonden. De ALV en RvT hebben het besluit genomen om werknemer als statutair bestuurder te ontslaan.

*Oordeel*

De kantonrechter oordeelt als volgt. Tussen partijen is niet in geschil dat het ontslagverbod tijdens ziekte van toepassing is. Dit betekent dat het vennootschapsrechtelijke ontslag niet

heeft geleid tot een beëindiging van de arbeidsovereenkomst van werknemer. Werkgeefster wenst de arbeidsovereenkomst met werknemer toch te beëindigen en heeft daarom om ontbinding van de arbeidsovereenkomst verzocht.

#### *h-grond*

De kantonrechter is van oordeel dat de aangevoerde h-grond geen (direct) verband houdt met het opzegverbod tijdens ziekte, omdat werknemer niet betwist dat hij rechtsgeldig als statutair bestuurder is ontslagen. Werkgeefster heeft echter onvoldoende gemotiveerd waarom de arbeidsovereenkomst van werknemer door zijn ontslag als statutair bestuurder inhoudsloos is geworden. Het had op de weg van werkgeefster gelegen om te onderbouwen waarom werknemer de taken die hij als statutair bestuurder verrichtte niet ook (deels) als niet-statutair directeur kon blijven verrichten en waarom herplaatsing in een andere passende functie niet mogelijk was.

#### *e-grond*

Naar het oordeel van de kantonrechter is niet gebleken dat er voor de ziekmelding sprake was van een voldragen ontslaggrond. Uit de overgelegde e-mailcorrespondentie tussen werknemer en A rijst inderdaad het beeld dat zij in de periode tussen de adviesaanvraag in mei 2023 en het uitbrengen van het definitieve advies op 24 februari 2024 met enige regelmaat contact hebben gehad over de voortgang van dit advies en dat werknemer concepten heeft gehad. Het kan werknemer worden verweten dat hij de RvT hiervan niet op de hoogte heeft gesteld en juist de RvT heeft verweten dat het advies zo lang op zich had laten wachten, maar dit levert niet zodanig verwijtbaar handelen op dat van werkgeefster niet langer kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. Hetzelfde geldt voor de privé-uitgaven die werknemer met de bankpas van werkgeefster heeft gedaan. Als dit inderdaad in strijd met gemaakte afspraken is gebeurd, hetgeen werkneemster ontkent, dan is dit verwijtbaar, maar niet zodanig verwijtbaar dat voortzetting van de arbeidsovereenkomst niet langer van werkgeefster kan worden gevergd.

#### *g-grond*

De kantonrechter is van oordeel dat niet is gebleken dat de arbeidsverhouding voor de ziekmelding toen al zo was verstoord dat van werkgeefster in redelijkheid niet kon worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. Uit de stukken blijkt dat de verhouding tussen partijen pas na de ziekte van werknemer is geëscaleerd als gevolg van de manier waarop werknemer met medewerkers van werkgeefster communiceerde en de discussie over de overdracht van zijn taken in verband met zijn ziekte. De verstoorde arbeidsverhouding kan daarom niet los worden gezien van zijn ziekte en het gedrag van werknemer kan daardoor ook zijn beïnvloed.

#### *i-grond*

De kantonrechter merkt op dat werkgeefster ter onderbouwing van deze combinatiegrond

omstandigheden noemt die zij ook aan de g-grond ten grondslag heeft gelegd. Zoals in het kader van de g-grond is overwogen, houden deze omstandigheden verband met de ziekte van werknemer. Daarom is ontbinding op deze grond niet mogelijk. Het ontbindingsverzoek wordt afgewezen.

---

**Instantie:** Rechtbank Midden-Nederland

**Datum uitspraak:** 23-04-2025

**ECLI:** ECLI:NL:RBMNE:2025:1643

**Zaaknummer:** 589284 HA RK 25-32

**Rechters:** D.A. van Steenbeek

**Advocaten:** S.P.A. Bollen en L.Q. Jolink

**Wetsartikelen:** 7:66g BW, 7:67o BW en 7:671b BW