

## Kroniek statutair bestuurder medio 2018 - medio 2020

E.S. de Bock, datum 03-09-2020

**Datum**

03-09-2020

**Auteur**

E.S. de Bock<sup>[1]</sup>

**JCDI**

JCDI:ADS230841:1

**Vakgebied(en)**

Arbeidsrecht (V)

Arbeidsrecht / Bijzondere onderwerpen arbeidsrecht

Arbeidsrecht / Einde arbeidsovereenkomst

“Time flies when you're having fun.” Het is alweer twee jaar geleden dat voor dit blad de laatste kroniek statutair bestuurder werd geschreven. Hoog tijd voor de chroniqueur om te bezien wat de afgelopen twee jaar de statutair bestuurder heeft gebracht.

### 1. Wetgeving

In 2019 is de Wet langetermijnbetrokkenheid aandeelhouders van kracht geworden.<sup>[2]</sup> Deze wet regelt de implementatie van de Europese *shareholders rights directive II*.<sup>[3]</sup> Doel van deze richtlijn is de langetermijnbetrokkenheid van aandeelhouders bij de *governance* van beursvennootschappen verder te vergroten, en de transparantie tussen vennootschappen en beleggers te bevorderen. Op grond van het nieuwe artikel 2:135a BW moet het bezoldigingsbeleid bij een beursfonds iedere vier jaar na vaststelling opnieuw aan de AvA worden voorgelegd (lid 1). Voor vaststelling van het bezoldigingsbeleid is in beginsel thans een meerderheid van 75% nodig, tenzij statutair een lagere meerderheid is voorgeschreven (lid 2). Alleen bij uitzonderlijke omstandigheden kan tijdelijk worden afgeweken van het bezoldigingsbeleid, waaronder uitsluitend omstandigheden worden verstaan die noodzakelijk zijn om de langetermijnbelangen en duurzaamheid van de vennootschap te dienen, of haar levensvatbaarheid te garanderen (lid 4 en 5). De inhoud van wat in het bezoldigingsbeleid moet worden opgenomen, is uitgebreid (lid 6). Op grond van artikel 2:135b BW moet ook ieder jaar een bezoldigingsverslag met een overzicht van alle bezoldigingen die aan individuele bestuurders zijn toegekend of verschuldigd zijn, worden opgemaakt, en aan de AvA worden voorgelegd ter adviserende stemming (lid 2). Een negatieve adviserende stem van de AvA heeft formeel geen gevolg voor de uitgekeerde bezoldiging aan individuele bestuurders, maar materieel zal (in elk geval voor de toekomst) rekening moeten worden gehouden met die adviserende stem. Daarbij dient de totale bezoldiging, uitgesplitst per onderdeel van iedere individuele bestuurder, te worden vermeld (lid 3). Uit de memorie van antwoord blijkt dat beursgenoteerde ondernemingen al in 2020 een dergelijk remuneratierapport moeten overleggen.<sup>[4]</sup> Door deze wet maken ook alle commissarissen van structuurvennootschappen die zijn voorgedragen door de OR, automatisch deel uit van de remuneratiecommissie van de RvC (artikel 2:160a BW). Er worden ten slotte ook maatregelen geïntroduceerd die moeten bijdragen aan de transparantie over en goedkeuring van transacties met verbonden partijen, voor zover het gaat om materiële transacties (artikel 2:167 BW).

Het wetsvoorstel Bestuur en toezicht rechtspersonen<sup>[5]</sup> is na lang wachten op 28 januari 2020 door de Tweede Kamer aanvaard en ligt thans voor behandeling bij de Eerste Kamer alwaar wordt gewacht op de memorie van antwoord. Zoals bekend, geldt op dit moment voor de stichting nog een uitzondering op het regime van de 15 april-arresten.<sup>[6]</sup> Het wetsvoorstel bevat een artikel 2:298a BW waarin te lezen valt dat een veroordeling tot herstel van de arbeidsovereenkomst door de rechter niet kan worden uitgesproken, waarna het regime van de 15 april-arresten ook voor de stichtingsbestuurder zal gaan gelden. Dit betekent dat het ontslag van de stichtingsbestuurder in principe de opzegging van de arbeidsovereenkomst zal gaan impliceren, daar waar nu nog voor de beëindiging van de arbeidsovereenkomst een gang naar de rechter moet worden gemaakt (bij gebreke van een minnelijke regeling).

### 2. Wel of niet statutair bestuurder?

Ook in deze kroniekperiode zijn er weer de nodige procedures geweest over de vraag of een persoon al dan niet statutair bestuurder is. Zoals bekend, is in het Squamish/Van Ekelenburg-arrest<sup>[7]</sup> geoordeeld dat in principe uitsluitend bepalend is

of de statutair bestuurder rechtsgeldig is benoemd.

In de zaak Happy Italy<sup>[9]</sup> was de "pseudo-bestuurder" op geen enkele wijze bekend met het beweerdelijke benoemingsbesluit. Aanvaarding van de benoeming is weliswaar vormvrij, maar bij gebreke van enig bewustzijn over de positie van de statutair bestuurder, terwijl ook geen enkele handeling was verricht ter vertegenwoordiging van de vennootschap en er geen sprake was van inschrijving bij het handelsregister van de Kamer van Koophandel, ging de Rechtbank Rotterdam er terecht vanuit dat geen sprake was van een rechtsgeldig benoemde statutair bestuurder. De inschrijving bij de Kamer van Koophandel blijft wel relevant als één van de factoren die op een benoeming zou kunnen duiden. In de Tolsa-zaak<sup>[10]</sup> werd een memo van de enig aandeelhouder gelijkgesteld met een besluit buiten vergadering, waarbij ook grote waarde werd gehecht aan de inschrijving in het handelsregister van de Kamer van Koophandel. Ook de Rechtbank Overijssel leidde uit een inschrijving bij de Kamer van Koophandel en een overeenkomst waarvan de considerans verwees naar een benoeming tot statutair bestuurder, een rechtsgeldige benoeming af.<sup>[10]</sup> De Rechtbank Amsterdam sloeg mijns inziens in november 2018 de plank echter mis.<sup>[11]</sup> Terecht oordeelde de rechtbank eerst dat de betiteling van een werknemer als *storemanager* in plaats van bestuurder niet van enig belang is. De werknemer stond, toen de vennootschap nog in oprichting was, persoonlijk ingeschreven als statutair bestuurder. In de oprichtingsakte was vervolgens de management B.V. van de betrokken werknemer tot statutair bestuurder benoemd, en niet de werknemer zelf. Nadien was de werknemer wel in persoon opgetreden namens de vennootschap. Ten onrechte stelde de rechtbank vervolgens dat, ondanks het ontbreken van een persoonlijke benoeming, het ervoor gehouden moet worden dat werknemer statutair bestuurder was. Dat verdraagt zich niet met de hiervoor aangehaald Squamish-leer. Ook in de Gasa-zaak<sup>[12]</sup> werd door de Rechtbank Amsterdam de combinatie van een inschrijving bij de Kamer van Koophandel, het tekenen van jaarstukken en een arbeidsovereenkomst die verwees naar een mogelijke benoeming, voldoende geacht als bewijs van daadwerkelijke benoeming tot statutair bestuurder. Een arbeidsovereenkomst die expliciet verwijst naar een aandeelhoudersbesluit van latere datum dan de arbeidsovereenkomst was in de Hoyu-zaak,<sup>[13]</sup> die speelde bij de Rechtbank Noord-Holland (Haarlem), voldoende om uit te gaan van een rechtsgeldige benoeming, ook als het aandeelhoudersbesluit zelf niet wordt overgelegd en een inschrijving bij de Kamer van Koophandel ontbreekt. De Rechtbank Gelderland oordeelde recent<sup>[14]</sup> dat een aandeelhoudersovereenkomst waarin gesproken wordt over benoemingen tot directeur (en niet over statutair bestuurders), onvoldoende was om te gelden als benoemingsbesluit, ook omdat niet helder was dat alle aandeelhouders met deze wijze van besluitvorming hadden ingestemd. Een bespreking waarin alleen over de benoeming was gesproken noch een inschrijving bij de Kamer van Koophandel, was voldoende. Het probleem dat deze rechtspraak (die op zich geen afwijking is van de eerdere praktische benadering door rechtbanken en soms hoven) illustreert, is dat de schriftelijkheid van het benoemingsbesluit geen harde (wettelijke) eis is. Weliswaar dient het bestuur aantekening te maken van de ter AvA genomen besluiten, maar het ontbreken daarvan heeft geen consequenties. Voor zover het flexregime is geïmplementeerd, is zelfs voor een besluit buiten vergadering geen unaniem schriftelijk besluit wettelijk vereist, zij het dat in negen van de tien gevallen dat wel onderdeel van de statuten zal uitmaken. Er blijven dus tal van situaties waarbij het bestaan van een aandeelhoudersbesluit tot benoeming aannemelijk gemaakt moet worden.<sup>[15]</sup>

### 3. De 15 april-arresten

Iedere beoefenaar van het arbeidsrecht kan de 15 april-arresten<sup>[16]</sup> genoegzaam dromen. Een rechtsgeldig vennootschapsrechtelijk ontslagbesluit heeft de arbeidsrechtelijke beëindiging tot gevolg, tenzij sprake is van de toepasselijkheid van een opzegverbod of partijen anders overeenkomen, en mits de bestuurder ook in dienst is bij de vennootschap waar hij rechtsgeldig is benoemd. In de vorige kroniek schreef ik over de Wave International-zaak.<sup>[17]</sup> De gedachte dat het opzegverbod niet geldt als de ziekte een aanvang heeft genomen nadat de bestuurder kon voorzien dat zijn ontslag aanstaande was, wordt niet gevolgd in de MEA-zaak door de Rechtbank Noord-Holland.<sup>[18]</sup> De rechtbank overwoog dat bij de invoering van het nieuwe ontslagrecht op 1 juli 2015 wel aandacht is besteed aan de bestuurder, maar voor de bestuurder opnieuw geen antimisbruikbepaling vergelijkbaar met artikel 7:670 lid 1 sub b BW, is ingevoerd. Daaruit zou men kunnen afleiden dat de wetgever kennelijk geen antimisbruikbepaling voor de bestuurder wenst. De rechtbank overwoog verder:

“Voor zover artikel 7:670 lid 1 onder b BW toch nog vergelijkbare toepassing kan vinden ten aanzien van een bestuurder, waarvan de rechtbank uitgaat, is er in ieder geval geen aanleiding voor een ruimere toepassing dan uit dat artikel volgt.”

En zo is het maar net. In artikel 7:670 lid 1 sub b BW wordt aangesloten bij een duidelijk en objectiveerbaar moment. Aansluiting bij een niet-objectiveerbaar moment voor de bestuurder verdraagt zich niet goed met de analoge toepassing van artikel 7:670 lid 1 sub b BW. Ik zie daarbij overigens wel een verschil met de situatie dat een concrete oproep voor een AvA is uitgereikt of een besluit buiten vergadering schriftelijk is aangekondigd. Dat is voldoende objectiveerbaar. Als sprake is van ziekte baat de lege huls-theorie – in een situatie waarbij de betrokkene bij een andere vennootschap statutair bestuurder is dan waar de arbeidsovereenkomst is aangegaan – ook niet, aldus de Rechtbank Overijssel in een van de zaken van de Centric-saga.<sup>[19]</sup> Ook dan leidt een ontslagbesluit niet tot de arbeidsrechtelijke beëindiging. En passant

overwoog de rechtbank nog dat een ontslag, gegeven de vergaande discretionaire bevoegdheid van de AvA, niet snel in strijd is met artikel 2:8 BW, dat schorsing na het verweer van de bestuurder niet nodig is en dat als in de ogen van de bestuurder verweer ter AvA zinloos is, dit op zich geen afbreuk doet aan de rechtsgeldigheid van het AvA-besluit. In de zaak IV-consult kwam de Rechtbank Rotterdam mijns inziens terecht tot het oordeel dat uit de 15 april-arresten voortvloeit dat het vennootschapsrechtelijke ontslagbesluit ook de beëindiging van de arbeidsovereenkomst vormt, of tot gevolg heeft wanneer in het besluit geen uitdrukkelijke melding daarvan is gemaakt.<sup>[20]</sup> Immers, alleen indien sprake is van een van de twee uitzonderingen – namelijk het bestaan van een wettelijk ontslagverbod of anders luidende afspraken – is “de opzeggingshandeling niet omsloten in het ontslagbesluit” en dient de arbeidsovereenkomst aldus apart te worden opgezegd. Een algemeen geformuleerd ontslagbesluit impliceert daarentegen niet dat bij een wettelijke opzegverbod bij ziekte toch zou zijn opgezegd. De rechtbank overwoog mijns inziens terecht dat bij gebreke van een nadere opzeggingshandeling het ervoor gehouden mag worden dat bij toepasselijkheid van het opzegverbod bij ziekte, een algemeen geformuleerd ontslagbesluit alleen de vennootschapsrechtelijke band doet eindigen en er dus ook geen sprake is van schending van het opzegverbod.

#### 4. (Ver)nietig(baarheid) ontslagbesluit

De keerzijde van de 15 april-arresten is dat een niet rechtsgeldig ontslagbesluit ook leidt tot een niet rechtsgeldig arbeidsrechtelijk ontslag. De hiervoor genoemde zaak Hoyu bij de Rechtbank Haarlem is daar een mooi voorbeeld van. Een vernietigbaar ontslagbesluit van de werkgever Hoyu wegens het geen gelegenheid bieden tot het uiten van de raadgevende stem en schending van de oproepstermijn (dat tevens nietig was omdat het besluit niet door de AvA van Hoyu was genomen), leidt tot een nietig ontslag (op staande voet). In een strak gemotiveerde beschikking kwam ook de Rechtbank Midden-Nederland op 24 mei 2018 tot het juiste oordeel dat een vernietigd vennootschapsrechtelijk ontslagbesluit ertoe leidt dat de arbeidsrechtelijke beëindiging ongeldig is.<sup>[21]</sup> Er was in deze zaak (Lavide Kinderopvang) sprake van een besluit na een oproeping – in strijd met de statuten – waarbij het ontslag en niet het “voorgenomen” ontslag op de agenda stond zonder enige onderbouwing, zonder expliciet gegeven grond in de zin van artikel 7:669 BW, zonder raadgevende stem, zonder schriftelijke stemming en met onregelmatige opzegging. Een beroep op een beweerdelijke “noodsituatie”, werd expliciet van de hand gewezen. De bepalingen uit Boek 2 die hier in het geding zijn, vormen dwingend recht en zijn in de visie van de rechtbank juist geschreven ter bescherming van de bestuurder. In 2019 oordeelde de Rechtbank Limburg<sup>[22]</sup> evenzeer dat een vernietigd ontslagbesluit leidt tot een vernietigde oproeping. De rechtbank overwoog dat een ‘zinvolle’ adviserende stem vereist dat de bestuurder de gelegenheid moet hebben om zijn advies zo te motiveren dat van een gefundeerd advies sprake is, dat niet louter voor de vorm wordt uitgebracht, maar kan bijdragen aan de besluitvorming. Daarom bestaat aanspraak op die documenten die redelijkerwijs nodig zijn voor het kunnen uitbrengen van een zinvol advies. Communicatie door de vennootschap dat partijen uit elkaar zijn, impliceert dat van een zinvol advies niet langer sprake zal zijn. De rechtbank maakte ook terecht korte metten met het beroep van de vennootschap op de beweerdelijke onaanvaardbaarheid van het beroep op schending van artikel 2:227 lid 7 BW. De rechtbank vond een dergelijk beroep wel denkbaar bij de bestuurder die bijvoorbeeld de besluitvorming frustreert maar maakte duidelijk dat dit niet snel aan de orde is.

Het Hof ‘s-Hertogenbosch ging er in 2018 al vanuit dat indien geen oproepingstermijn (althans niet de statutaire termijn) in acht is genomen, er geen gelegenheid is gegeven de raadgevende als bedoeld in artikel 2:227 lid 7 BW te uiten en evenmin de te behandelen onderwerpen op de agenda zijn vermeld, sprake is van schending van wettelijke en statutaire bepalingen die het tot stand komen van het besluit regelen als bedoeld in artikel 2:15 lid 1 sub a BW en dus sprake was van een vernietigbaar en niet van een nietig ontslagbesluit.<sup>[23]</sup> Deze zaak leidde tot het arrest van de Hoge Raad van 8 mei 2020<sup>[24]</sup> waarbij het oordeel van het Hof ‘s-Hertogenbosch werd bekrachtigd en de zaak ex artikel 81 RO werd afgedaan. De conclusie van AG Assink is zeer lezenswaardig.<sup>[25]</sup> Terecht betitelt Assink de materie van (ver)nietig(baarheid) van besluiten van organen van rechtspersonen als “notoïr” weerbarstig. Assink wijst erop dat indien artikel 2:227 lid 7 BW en artikel 2: 238 lid 2 BW (raadgevende stem) worden herleid tot een wettelijke bepaling als bedoeld in artikel 2:14 lid 2 BW, de AvA zelfstandig geen enkel besluit in of buiten vergadering zou kunnen nemen als een statutair bestuurder of commissaris niet voldoende in de gelegenheid zou zijn gesteld om als zodanig de raadgevende stem te uiten. Dat zou een (te) forse wissel trekken op de rechtszekerheid rond de rechtsgeldigheid van besluiten. In de literatuur was overigens al veelvuldig aangenomen dat sprake was van een vernietigbaar ontslagbesluit bij schending van artikel 2:227 lid 7 BW.<sup>[26]</sup> Ik had mij in 1998 ook al op het door Assink fraai verwoorde standpunt gesteld.<sup>[27]</sup>

Minder gelukkig was ik met de uitspraak van de Rechtbank Gelderland van 19 mei 2020 inzake Avantes.<sup>[28]</sup> In deze zaak had een AvA op holding niveau (Avantes Holding) plaatsgevonden, waarbij echter ook werd gesproken over het management op het niveau van de 100% dochter (Avantes), terwijl de notulen duidelijk spraken over de AvA op holding niveau. Niet weersproken was dat de gewoonte bestond om “gecombineerde AvA's” (op holding- en op dochterniveau) te houden. Daarom ging de rechtbank ervan uit, mede gegeven andere schriftelijke stukken die wezen op een benoeming op beide niveaus, dat de betrokkene (ook) tot statutair bestuurder op het niveau van de werkgever Avantes was benoemd. Ik

heb eerder betoogd dat, ondanks het arrest Sjardin/Sjartec,<sup>[29]</sup> de afwezigheid van een redelijke grond voor het ontslag als bedoeld in artikel 7:669 BW een beroep op artikel 2:14 en 2:15 BW mogelijk maakt.<sup>[30]</sup> De Rechtbank Gelderland volgt in deze zaak mijn visie in elk geval niet. Terecht merkte de rechtbank wel op dat in deze zaak geen expliciet beroep was gedaan op artikel 2:8 BW, maar dat alleen was aangevoerd dat het ontbreken van een arbeidsrechtelijke ontslaggrond in strijd met artikel 2:8 BW is. De rechtbank wees nog fijntjes op de mogelijkheid om een billijke vergoeding op te halen wegens het ontbreken van een redelijke grond als doekje voor het bloeden, nu geen ruimte wordt geboden voor een toetsing van de arbeidsrechtelijke gronden in de Boek 2-procedure. Het blijft er bij mij niet in gaan dat er geen ruimte is voor vernietiging op grond van Boek 2 BW wanneer een ontslagbesluit genomen is op een volstrekt willekeurige grond (eerder noemde ik de "kleur van de sokken" van de bestuurder), en dus in strijd met de redelijkheid en billijkheid als bedoeld in artikel 2:8 BW. Ik denk in elk geval dat er hier, op zijn minst genomen, sprake is van een glijdende schaal. Als een bepaalde ontslaggrond (net) niet kwalificeert als een redelijke grond in de zin van artikel 7:669 BW, kan ik mij goed voorstellen dat de leer van Sjardin/Sjartec overeind blijft en dat de ontslagen statutair bestuurder het moet hebben van een beroep op de billijke vergoeding wegens het ontbreken van een redelijke grond als bedoeld in artikel 7:682 lid 3 BW. Een vennootschapsrechtelijk ontslagbesluit dat echter enige reële grond ontbeert of bijvoorbeeld genomen is wegens een gefingeerde reden, kan mijns inziens ex artikel 2:8 BW wel degelijk toetsbaar en vernietigbaar ex artikel 2:15 BW zijn. Dat komt de rechtszekerheid misschien niet ten goede, maar de rechtvaardigheid wel.

## 5. De verschillende ontslaggronden

De h-grond blijft populair bij het ontslag van statutair bestuurders. In de visie van het Hof 's-Hertogenbosch<sup>[31]</sup> kan een bestuurder niet op basis van de h-grond worden ontslagen indien deze grond "uit het niets" komt vallen. Weliswaar wordt in artikel 7:669 lid 3 sub h BW niet expliciet de eis gesteld dat werknemer tijdig in kennis wordt gesteld, toch meende het Hof 's-Hertogenbosch dat dat noodzakelijk is. In ieder geval is in de visie van het Hof 's-Hertogenbosch een beroep op het verschil van inzicht in een dergelijk geval kansloos als het "inzicht" van de bestuurder de werkgever onbekend is. Eerder heb ik er al op gewezen dat de gedachte van een "inhoudsloze arbeidsovereenkomst" als rechtvaardiging voor de h-grond mij niet erg aanspreekt.<sup>[32]</sup> Een aantal maal is aangenomen dat het enkele statutaire ontslag al leidt tot een inhoudsloze arbeidsovereenkomst en dat dit een beroep op de h-grond rechtvaardigt. Als die visie juist zou zijn, dan stelt het vereiste van een redelijke grond eigenlijk nagenoeg niks voor, omdat ieder rechtsgeldig vennootschapsrechtelijk ontslagbesluit dan de h-grond zou opleveren. Het Hof Arnhem-Leeuwarden hanteerde (toch) het begrip inhoudsloze arbeidsovereenkomst.<sup>[33]</sup> Dat was echter in dit geval wel begrijpelijk, omdat het hier ging om een stichtingsbestuurder die als statutair was ontslagen maar waarbij partijen geen overeenstemming bereikten (gegeven de beperkingen die uit de WNT voortvloeiden) over een minnelijke regeling, en de ex-bestuurder vervolgens tegen de tijd van het hoger beroep al meer dan een jaar niks had gedaan en tussen partijen *in confesso* was dat er daadwerkelijk niets voor de ex -bestuurder te doen viel.

In de Shell-zaak<sup>[34]</sup> heeft de Hoge Raad geoordeeld dat de toetsingskaders voor een redelijke grond als bedoeld in artikel 7:669 lid 3 sub h BW en herplaatsing, (kunnen) samenvallen. Het Hof Den Haag<sup>[35]</sup> had al het standpunt ingenomen dat een redelijke grond en de herplaatsingsverplichting inderdaad kunnen samenvallen, maar de Hoge Raad verduidelijkt dat wel sprake is van twee zelfstandige vereisten. Het feit dat herplaatsing van een bestuurder niet eenvoudig is, moet bij de bestuurder niet gemakkelijk een h-grond opleveren naar mijn overtuiging. Dat zou anders toch weer neerkomen op een soort toepassing van de lege huls-theorie. Het mogelijke gebrek aan herplaatsingsmogelijkheden bij een bestuurder na eventueel ontslag lijkt precies op de lege huls-theorie die ik al eerder als niet acceptabel heb geduid. Weliswaar vormt de herplaatsingsverplichting geen resultaatsverbintenis, evenmin zal de Hoge Raad hebben bedoeld dat moeilijke herplaatsbaarheid van een vennootschapsrechtelijk ontslagen bestuurder een h-grond oplevert. De ex-act van Shell wist drommels goed dat het "bankzitten" erbij kan horen en is alleen daarom al niet te vergelijken met een bankzittende ex-bestuurder. Het gaat er steeds maar om wat in de gegeven omstandigheden in redelijkheid van de werkgever kan worden gevegd.

Het is onverstandig om vermeend disfunctioneren weg te zetten als een beweerdelijk verschil van inzicht over het beleid in een poging de h-grond binnen te halen. Een verschil van inzicht in het te voeren beleid kan – zo blijkt uit de wetsgeschiedenis – kwalificeren als een h-grond.<sup>[36]</sup> In de GJKLN-zaak<sup>[37]</sup> ging een bestuurder bij een slechtlopend productiebedrijf door met scenario A in plaats van zich te richten op scenario B. Dat behelst in de visie van de Rechtbank Gelderland geen verschil van inzicht, maar vermeend disfunctioneren. In deze zaak stelde de rechtbank zich op het standpunt dat – omdat een bestuurder die zonder preventieve toetsing kan worden ontslagen, moet weten waartegen hij zich moet verweren – er geen ruimte is voor nieuwe gronden voor het ontslag na de AvA. Het is in elk geval verstandig om voldoende feiten en omstandigheden ter AvA te stellen, en deze te kwalificeren als verschillende gronden in de zin van artikel 7:669 lid 3 BW. Bij gebreke daarvan bestaat het risico dat een beroep kan worden gedaan op een ten tijde van de AvA onvoldoende duidelijk verwoorde ontslaggrond.

Ook voor de bestuurder mag een verbeterplan/verbetertraject worden verwacht, wil een beroep op de d-grond slagen volgens de Rechtbank Rotterdam.<sup>[38]</sup> Als niet voldoende duidelijk wordt gemaakt wat de concrete verbeterpunten zijn, faalt een beroep op de d-grond, bestuurder of niet.

In de literatuur heeft de introductie van de i-grond ruimhartig aandacht gekregen. Omdat de arbeidsovereenkomst van een bestuurder van een rechtspersoon zonder preventieve toets kan worden opgezegd en het de bedoeling van de wetgever was om ook in die gevallen een extra vergoeding toe te (kunnen) kennen, is in artikel 7:682 lid 7 en 8 BW opgenomen dat ook de bestuurder bij opzegging op grond van artikel 7:669 lid 3 sub i, aanspraak kan maken op een extra vergoeding van ten hoogste de helft van de transitievergoeding, waarbij de rechter rekening kan houden met een eventueel reeds toegekende additionele vergoeding. Mij is nog geen rechtspraak bekend over bestuurders en de i-grond. Het zou interessant kunnen zijn om in voorkomend geval bij "rammelende ontslaggronden" gebruik te maken van de i-grond. Als in de visie van de rechter immers sprake is van een voldragen i-grond (waarbij ik opmerk dat het volstrekt koffiedik kijken lijkt te zijn wanneer dat het geval is), dan leidt dat weliswaar mogelijk tot een additionele vergoeding, maar wordt de toepasselijkheid van artikel 7:682 lid 3 BW (de billijke vergoeding) vermeden.

## 6. Hoge bomen en lage drempel

Her en der duikt nog altijd rechtspraak op, gebaseerd op de gedachte dat voor een statutair bestuurder een lagere drempel voor het aannemen van een redelijke grond zou bestaan dan voor een "gewone" werknemer. De Rechtbank Midden-Nederland stelde in 2018 nog eens expliciet dat een statutair bestuurder – die niet zonder meer vergelijkbaar is met een andere werknemer – een hoger "afbreukrisico" heeft en daarom blootgesteld wordt aan een hoger risico ontslagen te worden.<sup>[39]</sup> Dat geldt ook wanneer de bestuurder geen enkel verwijt kan worden gemaakt. Doorgaans wordt hiermee in de visie van de rechtbank rekening gehouden bij de vaststelling van arbeidsvoorwaarden die vaak relatief gunstig zijn. Maar ook dan is een "slechte financiële situatie" op zichzelf geen redelijke grond. Ook de Rechtbank Amsterdam liet zich in 2018 in bijna identieke bewoordingen uit, kennelijk geïnspireerd door de hiervoor genoemde uitspraak van de Rechtbank Midden-Nederland.<sup>[40]</sup> In de visie van de Rechtbank Amsterdam kan er "vrij snel zijn voldaan aan de h-grond." De enkele stelling van werkgever "dat het niet meer gaat", is echter onvoldoende. In de visie van het Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden<sup>[41]</sup> wordt onderstreept dat bij het ontslag van een statutair bestuurder op de h-grond, van de vennootschap mag worden verwacht dat zij schriftelijke signalen aan de bestuurder afgeeft dat er een verschil van inzicht dreigt te ontstaan. Dat staat natuurlijk niet in artikel 7:669 lid 3 BW, maar lijkt voort te vloeien uit het beginsel van goed werkgeverschap c.q. het feit dat organen zich naar de maatstaven van redelijkheid en billijkheid dienen te gedragen ex artikel 2:8 BW. In deze zaak wordt nu eens niet een lagere drempel gehanteerd voor het aannemen van een redelijke grond. Met Wiersma voel ik niets voor de marginale toetsing die de Rechtbank Den Haag in 2018 hanteerde.<sup>[42]</sup> De rechtbank overwoog hier:

"Anders dan werknemer naar voren heeft gebracht dat vanwege de beperkte ontslagbescherming voor statutair bestuurders aan de toets voor het aanwezig zijn van een redelijk ontslaggrond zware eisen moeten worden gesteld, is de rechtbank juist van oordeel dat aan deze toets voor bestuurders minder zware eisen moeten worden gesteld."

De rechtbank vond dat, juist omdat de bestuurder grote verantwoordelijkheid draagt voor de continuïteit, de beloning veelal op die verantwoordelijkheid is afgestemd en de AvA zich laat leiden door het oordeel of een bestuurder "de juiste persoon op de juiste plaats" is, waarbij er ruimte moet zijn om een bestuurder te vervangen door een ander. Dat is misschien praktisch, maar impliceert dat straffeloos bestuurders kunnen worden ontslagen omdat het tijd is voor een andere "smaak". Mijns inziens valt alleen al uit het feit dat in artikel 7:682 lid 3 staat dat bij strijdigheid met artikel 7:669 BW een billijke vergoeding op te halen valt (hetgeen feitelijk impliceert dat de ernstige verwijtbaarheid gegeven is wegens strijdigheid met artikel 7:669 BW) juist af te leiden dat het grondenstelsel onverkort voor de bestuurder geldt. De uitspraak van de Rechtbank Amsterdam over het Datacenter<sup>[43]</sup> komt mij wel juist voor. De rechtbank overwoog in die zaak:

"Uit de wet noch wetsgeschiedenis blijkt dat aan de toets voor het aanwezig zijn van een redelijke grond in het geval van een statutair bestuurder minder zware eisen mogen worden gesteld zoals gesteld door werkgever onder verwijzing naar de hierboven genoemde uitspraak van de rechtbank Den Haag van 14 november 2018."

## 7. Geen redelijke grond en de billijke vergoeding

Op grond van artikel 7:682 lid 3 BW kan een statutair bestuurder die is ontslagen een billijke vergoeding vragen, zowel indien sprake is van strijdigheid met artikel 7:669 BW (sub a) als indien sprake is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten door de werkgever (sub b). Van belang is dat ook bij een statutair bestuurder, de herplaatsingsverplichting van artikel 7:669 BW serieus moet worden genomen. Denkbaar is dat bij een statutair bestuurder herplaatsing niet of minder in de rede ligt, maar dat neemt niet weg dat wel serieus onderzoek moet worden gedaan naar herplaatsing, zo blijkt uit een uitspraak van de Rechtbank Amsterdam van 29 november 2018.<sup>[44]</sup> Het enkel nagaan of er binnen de eigen onderneming in plaats van "mondiaal" een vergelijkbare managementfunctie beschikbaar is, is onvoldoende en maakt dat er aanleiding bestaat om een billijke vergoeding toe te kennen wegens schending van artikel 7:669 BW. De "hoge" positie van de werknemer als statutair bestuurder maakt niet dat op zichzelf geen herplaatsing kan worden gevegd. Vanuit een formele benadering begrijp ik dit

wel, maar het sluit niet erg aan bij de feitelijke werksituatie van de meeste statutair bestuurders. Schending van de opzegtermijn daarentegen kwalificeert in de visie van de Rechtbank Amsterdam, niet als ernstig verwijtbaar handelen. Het Hof 's-Hertogenbosch behandelde in 2018 een interessant geval waarbij een statutair bestuurder op een wel heel ruige wijze in het bijzijn van alle medewerkers naar huis werd gestuurd, hetgeen kwalificeerde als ernstig verwijtbaar handelen.<sup>[45]</sup> Ondanks de toepasselijkheid van de Wet normering topinkomens (WNT) werd daarom in dit geval een billijke vergoeding toegekend die aanmerkelijk boven het WNT-maximum uitsteeg. Het Hof 's-Hertogenbosch meende dat het doel en de strekking van de WNT geen beletsel vormden om naast de transitievergoeding ook een billijke vergoeding toe te kennen. In navolging van Helstone<sup>[46]</sup> meen ik dat de WNT geen rechtvaardigingsgrond oplevert voor een lagere billijke vergoeding. Het gaat hier immers niet om de gevolgen van het ontslag als zodanig of de transitievergoeding, maar om het waarden van (ernstig) verwijtbaar handelen en van uitzonderlijke omstandigheden. Het gaat niet aan om bij WNT-topfunctionarissen een andere maatstaf voor het waarden van de gevolgen van ernstige verwijtbaarheid te hanteren, dan voor niet WNT-functionarissen. Voor de rechter geldt immers de beoordelingsvrijheid van artikel 7:671b lid 8 BW.

Ook voor bestuurdersontslagen ligt de lat voor ernstige verwijtbaarheid onverminderd hoog. Het informeren van relaties over het ontslag van een bestuurder voordat de bestuurder was ontslagen maar wel nadat de bestuurder op de hoogte was gesteld van het voornemen tot ontslag, vormt geen ernstige verwijtbaarheid in de visie van het Hof Den Haag.<sup>[47]</sup> Dat had anders gekund en ontmoeten, aldus het hof, maar als niet duidelijk is dat de bestuurder door de premature aankondiging van het ontslag aan derden, wordt geschaad, en er sprake is van toenemende kritiek waarbij het ontslag niet van de ene op de andere dag is gegeven, leidt onzorgvuldigheid niet tot ernstige verwijtbaarheid.

Onder oud recht werd aangenomen dat procedurele gebreken onder Boek 2 BW konden leiden tot kennelijke onredelijkheid in arbeidsrechtelijke zin. In de SternTec-zaak uit 2019<sup>[48]</sup> oordeelde de Rechtbank Den Haag dat het niet nakomen van wettelijke en statutaire bepalingen bij de schorsing (het niet horen van de werknemer en het niet honoreren van de adviserende stem) als ernstig verwijtbaar in arbeidsrechtelijke zin moeten worden aangemerkt. In dit geval was "in materiële zin" het einde van het dienstverband redelijkerwijs onvermijdelijk waardoor in de visie van de rechtbank de billijke vergoeding in verband moet staan met het niet in acht nemen van de vormvoorschriften van Boek 2 BW, maar niet met de gevolgen van de beëindiging van het dienstverband. Daarbij wordt een bedrag van € 65.000 "billijk" geacht. Dat is creatief, maar staat op gespannen voet met de New Hairstyle-leer die op alle gevallen van ernstige verwijtbaarheid als bedoeld in artikel 7:682 lid 3 BW wordt toegepast.<sup>[49]</sup> Een mooi voorbeeld van de juiste toepassing vindt men in het arrest van het Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden inzake Peperzaken.<sup>[50]</sup> Het is overigens aardig om te bezien welke "schijnzekerheid" de New Hairstyle-criteria opleveren. Het hof ging uit van een 50% langere periode voor de resterende duur van de arbeidsovereenkomst dan de rechtbank.

Dat een statutair bestuurder als hoge boom volgens sommigen veel wind vangt, maakt niet dat behoorlijke fouten direct leiden tot ernstige verwijtbaarheid aan de zijde van de bestuurder/werknemer. In 2019 oordeelde de Rechtbank Noord-Holland<sup>[51]</sup> inzake Duyvis dat een bestuurder die bij een financieel zeer omvangrijk project onvoldoende vinger aan de pols houdt en niet tijdig ingrijpt als blijkt dat er sprake is van ernstige financiële risico's en zelfs van verliezen van circa 5 miljoen, geen ernstig verwijt kan worden gemaakt in de zin van artikel 7:673 lid 7 sub c BW. In de visie van de rechtbank moet het de facto gaan over onrechtmatige gedragingen die kwalificeren als duidelijk strijdig met goed werknemerschap en van een bewustzijn van het onoorbare karakter van de handelswijze.

## 8. Eneco-leer?

Een zaak die veel aandacht heeft getrokken is de Eneco-enquête.<sup>[52]</sup> In deze specifieke zaak kwam de OK tot het oordeel dat onder omstandigheden het sluiten van een vaststellingsovereenkomst waarbij de bestuurder geen andere optie rest dan te vertrekken, gelijk moet worden gesteld aan een ontslagbesluit in de zin van artikel 30 WOR. Bij gebreke daarvan zou het adviesrecht van de ondernemingsraad te zeer worden uitgehold.

Tot deze beschikking van de OK, werd nagenoeg altijd aangenomen dat een beëindiging met wederzijds goedvinden niet valt onder de reikwijdte van artikel 30 WOR. In de Eneco-zaak overwoog de OK a) dat de RvC tot de slotsom was gekomen (zelfs unaniem) dat de bestuurder moest vertrekken, en b) dat het vertrek uiteindelijk niet afhankelijk was van de bereidheid van de bestuurder om al dan niet te blijven of zijn handelswijze te wijzigen. Ook al was er sprake van een beëindiging met wederzijds goedvinden, werd de vaststellingsovereenkomst gezien als een vorm van onvrijwillig ontslag dat onder de reikwijdte van artikel 30 WOR valt.<sup>[53]</sup>

Ik verwijs naar de overvloedige literatuur over deze beschikking.<sup>[54]</sup> Niet geheel helder is waar de grens ligt. Het lijkt erop dat als er "geen ontkomen aan het ontslag is", adviesrecht in de zin van artikel 30 WOR aanwezig is. Voor de praktijk denk ik evenwel dat de soep niet zo heet gegeten wordt. Bedacht moet immers worden dat bij Eneco aan de OR het recht toekwam om een enquêteverzoek in te dienen. Dat recht kan op grond van artikel 2:346 BW aan de OR worden toegekend, maar dat gebeurt niet zo heel vaak, is mijn ervaring. Het is ook de vraag of de enkele schending van artikel 30 WOR tot het door de OR gewenste resultaat in de Eneco-zaak zou hebben geleid. Bij Eneco speelde veel meer dan alleen het onvrijwillige ontslag van de CEO. Dat geldt temeer omdat bij schending van artikel 30 WOR zonder de mogelijkheid van een enquête, de OR toch betrekkelijk met lege handen staat. Er is immers geen beroepsrecht zodat alleen een beroep op de

geschillenregeling van artikel 36 WOR mogelijk zou zijn. Alhoewel de rechtspraak wisselend is, meen ik met Sterk, Sikking en Zaal dat een gebod om een benoeming of ontslag ongedaan te maken, niet in de rede ligt.<sup>[55]</sup> Belangrijk is ook dat artikel 30 WOR geschreven is voor de OR, en niet voor de bestuurder die geen beroep kan doen op de vernietigbaarheid van de besluitvorming.<sup>[56]</sup>

## 9. Bestuurder bij financiële ondernemingen

De Hoge Raad heeft in de zomer van 2018 bepaald dat artikel 1:125 lid 2 Wft (geen vertrekvergoeding van meer dan 100% van de vaste beloning per jaar voor een dagelijks beleidbepaler van een financiële onderneming) niet van openbare orde is.<sup>[57]</sup> Dat neemt overigens niet weg dat rechtshandelingen die verricht zijn in strijd met de bij of krachtens de Wft gestelde regels, nietig zijn ex artikel 1:116 lid 3 Wft.

Dit jaar speelde de eerste zaak over de wettelijke *clawback* van artikel 1:127 lid 3 Wft bij de Rechtbank Midden-Nederland.<sup>[58]</sup> Deze zaak ging niet over statutair bestuurders, maar is ook van belang voor bestuurders omdat artikel 1:126 Wft een uitbreiding vormt van het bepaalde in artikel 2:135 lid 8 BW. Het ging, kort gezegd, om twee werknemers van een bank die zich door middel van een zogenoemd *pass through scheme* onder meer schuldig hadden gemaakt aan belangenverstrengeling en zich financieel hadden bevoordeeld, wat volgens de rechtbank opzet en/of bewuste roekeloosheid opleverde. De rechtbank veroordeelde de werknemers tot terugbetaling van de door de bank geleden schade, maar wees de vordering ter zake de *clawback* van de variabele beloning af. De bank zou onvoldoende hebben onderbouwd dat de variabele beloning onverschuldigd is betaald, omdat geen inzicht is gegeven in hoeverre de betaalde prestatiebonus afhankelijk was van individuele prestaties of doelstellingen en in hoeverre de variabele beloning een gevolg is geweest van verkeerde informatie. In de noot van Van Tuyl bij deze uitspraak, legt hij naar mijn idee helder en terecht uit dat de rechtbank hiermee een verkeerde maatstaf aanlegt. De rechtbank beoordeelde de vordering op de maatstaf van artikel 1:126 Wft jo. 2:135 lid 8 BW, welke artikelen de mogelijkheid bieden voor een *clawback* op variabele beloning die is gebaseerd op onjuiste informatie, terwijl de bank de vordering had gebaseerd op artikel 1:127 lid 3 Wft. Dit laatste artikel verplicht een bank een variabele beloning terug te vorderen wanneer een werknemer, kort gezegd, niet heeft voldaan aan passende normen van bekwaamheid en correct gedrag dan wel voor een verslechtering van de positie van de bank heeft gezorgd. Gelet op de door de rechtbank bewezen opzet en/of bewuste roekeloosheid was hieraan voldaan.

## 10. Aansprakelijkheid bestuurder voor pensioenpremies

Een voor de praktijk relevante uitspraak betreft het arrest van het Hof Den Haag inzake Curadomi. Curadomi had een achterstand in de premiebetaling aan het bedrijfstakpensioenfonds, waarvoor een bestuurder op grond van artikel 23 Wet Bpf hoofdelijk aansprakelijk is. Hier was echter sprake geweest van een overgang van onderneming, waarbij Curadomi haar activa had verkocht en overgedragen aan de Stichting Curadomi. De bestuurder had als vertegenwoordiger van beide organisaties de overeenkomst getekend. De termijn van artikel 7:663 BW op basis waarvan werkgever na overgang van onderneming nog een jaar hoofdelijk verbonden is, betreft in de visie van het Hof Den Haag een vervaltermijn. De aansprakelijkheid van een bestuurder is afhankelijk van het bestaan van de aansprakelijkheid van de werkgever (het lichaam) in de zin van artikel 23 lid 1 Wet Bpf. Daarmee ontsprong de bestuurder ook de dans.

## 11. Tot slot

Gegeven de inhoud van deze kroniek is vooral sprake van "variëaties op een thema" of meer van hetzelfde, maar het blijft een levendig onderwerp. Over twee jaar maak ik graag opnieuw de balans op.

Voetnoten

[1]

E.S. de Bock is advocaat bij Houthoff.

[2]

Wet van 6 november 2019 tot wijziging van Boek 2 van het BW, de Wet op het financieel toezicht en de Wet giraal effectenverkeer ter uitvoering van richtlijn 2017/828/EU, *Stb.* 2019/423.

[3]

Richtlijn 2017/828/EU shareholders rights directive II.

[4]

[Kamerstukken II 35058](#), memorie van antwoord van 27 juni 2019, p. 6.

[5]

[Kamerstukken I/2019/20, 3449, gewijzigd](#) voorstel van wet, wijziging van het Burgerlijk Wetboek in verband met de uniformering in de verduidelijking van enkele bepalingen omtrent het bestuur en de raad van commissarissen van rechtspersonen.

[6]

HR 15 april 2005, *NJ* 2005/484, *JAR* 2005/117 en *JOR* 2005/145.

[7]

Hoge Raad 15 december 2000, *JOR* 1 Squamish/Van Ekelenburg.

[8]

Rechtbank Rotterdam 13 juni 2018, ECLI:NL:RBROT:2018:5534.

[9]

Gerechtshof Den Haag 14 februari 2017, ECLI:NL:GHDHA:2017:253.

[10]

Rechtbank Overijssel 18 juli 2018, ECLI:NL:RBOVE:2018:2746.

[11]

Rechtbank Amsterdam 15 november 2018, ECLI:NL:RBAMS:2018:8219.

[12]

Rechtbank Amsterdam 3 oktober 2019, ECLI:NL:RBAMS:2019:7351.

[13]

Rechtbank Noord-Holland 5 september 2019, ECLI:NL:RBNHO:2019:7938.

[14]

Rechtbank Gelderland 17 juli 2020, ECLI:NL:RBGEL:2020:3999.

[15]

Zie hierover eerder K. Wiersma & Y. El Harchaoui, 'Het benoemingsbesluit en de bestuurder: twee communicerende vaten', *Tijdschrift Arbeidsrechtpraktijk* 2014/5.

[16]

Hoge Raad 15 april 2005, *JAR* 2005/119 en *JAR* 2005/153.

[17]

Rechtbank Rotterdam 5 april 2017, ECLI:NL:RBROT:2017:2979.

[18]

Rechtbank Noord-Holland 17 april 2018, ECLI:NL:RBNHO:2018:3264.

[19]

Rechtbank Overijssel 26 juli 2019, ECLI:NL:RBOVE:2019:2602.

[20]

Rechtbank Rotterdam 31 juli 2019, ECLI:NL:RBROT:2019:6518.

[21]

Rechtbank Midden-Nederland 24 mei 2018, ECLI:NL:RBMNE:2018:2547, in gelijke zin Gerechtshof Leeuwarden 6 augustus 2008, ECLI:NL:GHLEE:2008:BD9776 en Gerechtshof Amsterdam 26 april 2007, ECLI:NL:GHAMS:2007:6834.

[22]

Rechtbank Limburg 9 januari 2019, ECLI:NL:RBLIM:2019:125.

[23]

Gerechtshof 's-Hertogenbosch 27 november 2018, ECLI:NL:GHSHE:2018:4876.

[24]

Hoge Raad 8 mei 2020, ECLI:NL:HR:2020:832.

[25]

Parket bij de Hoge Raad 17 januari 2020, ECLI:NL:PHR:2020:111.

[26]

Zie de zeer overvloedige literatuur in noot 113 bij de conclusie van de AG.

[27]

E.S. de Bock, 'De vennootschapsrechtelijke aantasting van ontslagbesluiten', *TVVS* 1998/12.



[28]

Rechtbank Gelderland 19 mei 2020, ECLI:NL:RBGEL:2020:2627.

[29]

Hoge Raad 26 oktober 1984, *NJ* 1985/375.

[30]

Zie E.S. de Bock, 'De statutair bestuurder onder Werk en zekerheid', *Arbeidsrecht* 2014/53 en E.S. de Bock, 'Kroniek statutair bestuurder medio 2016 - medio 2018', *Arbeidsrecht* 2018/33.

[31]

Gerechtshof 's-Hertogenbosch 19 april 2018, ECLI:NL:GHSHE:2018:1643.

[32]

Zie E.S. de Bock, 'Kroniek statutair bestuurder medio 2016 - medio 2018', *Arbeidsrecht* 2018/33.

[33]

Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden 31 mei 2018, ECLI:NL:GHARL:2018:4989.

[34]

Hoge Raad 18 januari 2019, ECLI:NL:HR 2019:64.

[35]

Gerechtshof Den Haag 19 september 2017, *JAR* 2017/289.

[36]

[Kamerstukken II 2013/2014, 33818, nr. 7](#), p. 130.

[37]

Rechtbank Gelderland 16 oktober 2019, ECLI:NL:RBGEL:2019:4618.

[38]

Rechtbank Rotterdam 18 februari 2019, ECLI:NL:RBROT:2019:2172.

[39]

Rechtbank Midden-Nederland 6 juli 2018, ECLI:NL:RBMNE:2018:3652.

[40]

Rechtbank Amsterdam 6 september 2018, ECLI:NL:RBAMS:2018:6636; in gelijke zin Rechtbank Rotterdam 24 oktober 2017, *JAR* 2017/284.

[41]

Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden 7 november 2018, ECLI:NL:GHARL:2018:9751.

[42]

Rechtbank Den Haag 14 november 2018, ECLI:NL:RBDHA:2018:16170, *JAR* 2019/66 (met noot Wiersma).

[43]

Rechtbank Amsterdam 14 maart 2019, ECLI:NL:RBAMS:2019:2115.

[44]

Rechtbank Amsterdam 29 november 2018, ECLI:NL:RBAMS:2018:8549.

[45]

Gerechtshof 's-Hertogenbosch 20 december 2018, ECLI:NL:GHSHE:2018:5304.

[46]

Zie de noot van A.M. Helstone bij Gerechtshof 's-Hertogenbosch 20 december 2018, *JAR* 2019/34.

[47]

Gerechtshof Den Haag, ECLI:NL:GHDHA:2019:379.

[48]

Rechtbank Den Haag 20 augustus 2019, ECLI:NL:RBDHA:2019:10030.

[49]

Zie Hoge Raad 30 juni 2017, *JAR* 2017/188 (*New Hairstyle*) en Hoge Raad 8 juni 2018, *JAR* 2018/168 (*Zinzia*).

[50]

Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden 22 juni 2018, ECLI:NL:GHARL:2018:5773.

[51]

Rechtbank Noord-Holland 2 oktober 2019, ECLI:NL:RBNHO:2019:11026 inzake Duyvis.

[52]

OK 18 juli 2018, *JAR* 2018/217. Ik schrijf wat terughoudend over deze zaak, omdat ik advocaat van de betrokken bestuurder was.

[53]

[Kamerstukken II 1975/1976, 13954, nr. 3](#), p. 47.

[54]

I. Zaal & C.F.J. van Tuyll, 'De OR en de benoeming en het ontslag van bestuurders en commissarissen', *TvAO* 2018/4, OK 18 juli 2018, *Ondernemingsrecht* 2018/123 met noot T. Salemink en F.C.A. van de Bult; S.R. Spoelder, 'Annotatie: Eneco-beschikking', *TvAO* 2018/4.

[55]

S. Sikking & I. Zaal, 'De "derde" en het medezeggenschap', *TvAO* 2018/3; S.J. Sterk, 'Het OR-adviesrecht bij een bestuurdersontslag na Eneco: (on)afwendbaar', *TAR* 2019/1.

[56]

Gerechtshof Amsterdam 20 mei 1999, *JAR* 1999/146.

[57]

Hoge Raad 1 juni 2018, ECLI:NL:HR:2018:818, *JAR* 2018/166 (met noot Helstone). Ik verwijs naar de zeer uitvoerige en mooie annotatie van A.M. Helstone, 'Wettelijke maximering van de vertrekvergoeding onder de WBFO: geen verplichting voor de rechter tot ambtshalve toepassing', *ARA* 2019/1.

[58]

Kantonrechter Rechtbank Midden-Nederland zp Amersfoort 26 februari 2020, ECLI:NL:RBMNE:2020:702.