

## RECHTSPRAAK

***Arbeidsovereenkomst statutair directeur rechtsgeldig opgezegd. Werknemer lijdt schade door niet verkregen aandelen(opties) en heeft recht op schadevergoeding. Hoogte schade moet in schadestaatprocedure nader worden bepaald.****Feiten*

Werknemer heeft gewerkt bij Transcend Packaging B.V. (hierna: Transcend) en is benoemd tot statutair directeur. Transcend heeft werknemer op 25 april 2024 laten weten dat zijn dienstverband, vanwege een herstructurering, per 26 juli 2024 zal eindigen. De AVA heeft vervolgens besloten werknemer op 30 juli 2024 per direct te ontslaan en de arbeidsovereenkomst te beëindigen per 1 november 2024. Werknemer is op 19 juli 2024 uitgenodigd voor de AVA, maar is niet verschenen. Werknemer voert aan een gewone werknemer te zijn geweest en minimale taken en werkzaamheden als directeur van Transcend te hebben gehad. Er is geen geldige benoeming als directeur geweest, waardoor de uitzondering van artikel 7:671 lid 1 aanhef en onder e BW zich niet voordoet, aldus werknemer. Overigens betwist werknemer ook de gestelde bedrijfseconomische omstandigheden. Werknemer berust in het ontslag, maar heeft in eerste aanleg toekenning van een billijke vergoeding, de transitievergoeding, achterstallige bonus en een schadevergoeding voor niet verkregen aandelen(opties) verzocht. De kantonrechter heeft geoordeeld dat werknemer tot statutair directeur is benoemd en dat het ontslag als statutair bestuurder rechtsgeldig tot stand is gekomen. Gelet op de 15 april-uitspraken is met het besluit van de AVA ook een eind gekomen aan de arbeidsrechtelijke relatie tussen partijen. Transcend heeft de bedrijfseconomische omstandigheden voldoende onderbouwd en niet is gebleken dat herplaatsing mogelijk was. De billijke vergoeding is afgewezen. De transitievergoeding is wel toegewezen. De kantonrechter heeft voorts geoordeeld dat werknemer geen recht heeft op een deel van zijn bonus, nu vaststaat dat hij niet alle doelen heeft behaald. Het verzoek om schadevergoeding wegens niet verkregen aandelen(opties) is afgewezen. Werknemer heeft hoger beroep ingesteld. Het hof heeft in de tussenbeschikking geoordeeld dat de opzegging van de arbeidsovereenkomst niet rechtsgeldig is en dat Transcend werknemer een billijke vergoeding moet betalen. Het hof heeft verder beslist dat werknemer aanspraak heeft op het tweede deel van de overeengekomen bonus. Het hof heeft het oordeel over de door werknemer verzochte verklaring voor recht over geleden schade door niet verkregen aandelen(opties) aangehouden en om nadere informatie verzocht in verband met de uitleg van artikel 34 in de arbeidsovereenkomst. Partijen hebben zich bij akte uitgelaten.

*Oordeel*

Het hof oordeelt als volgt. Artikel 34 van de arbeidsovereenkomst, met de aanhef “Employee Benefits” luidt: “The Employee shall be a participant in the Company’s Enterprise Management Incentive Scheme or such other share option scheme as approved by the Board of Directors (a Share Option programme). The Employee shall receive shares to the equivalent value of £ 160.000 over a three year period at an option price of £ 5,50 per share subject to the achievement of KPI’s that have been determined to measure his success.” Partijen verschillen van mening over de uitleg van artikel 34. Het hof heeft na de verkregen informatie geen aanleiding om anders te denken over de uitleg van artikel 34 en handhaaft dus de uitleg zoals verwoord onder 3.17 van de tussenbeschikking. De overeengekomen regeling houdt in dat werknemer het recht krijgt om over een periode van drie jaar aandelen te kopen tegen de overeengekomen prijs van £ 5,50 per aandeel tot een totale waarde van £ 160.000. Het hof verwijst naar wat het in de tussenbeschikking hierover heeft overwogen, en in het bijzonder naar de aan de arbeidsovereenkomst voorafgaande correspondentie. Werknemer vraagt daarin om “shares”, maar Transcend maakt in reactie duidelijk dat het gaat om “Stock Options”. Het begrip *options* komt ook tweemaal terug in de tekst van artikel 34, waarmee werknemer door ondertekening van de arbeidsovereenkomst akkoord is gegaan. In dat artikel staat weliswaar ook “shall receive shares”, maar omdat het gaat om een voorwaardelijke regeling over een periode van drie jaar (de regeling is immers afhankelijk gesteld van het behalen van KPI’s), is niet aannemelijk dat met het vervolg van de zin is bedoeld voor werknemer een verplichting tot aankoop van aandelen in het leven te roepen, ook als de aandelenprijs lager zou zijn dan het overeengekomen bedrag van £ 5,50, zoals de uitleg van werknemer zou meebrengen. Anders dan werknemer stelt, vindt het hof ook niet dat het feit dat partijen overeenstemming hebben bereikt over een totaalbedrag van £ 160.000, zoals opgenomen in artikel 34, erop duidt dat bedoeld is dat werknemer aandelen kosteloos voor dat bedrag zou verkrijgen. Ook bij een optieregeling kunnen partijen immers overeenkomen dat tot een bepaald bedrag het recht ontstaat om aandelen tegen een vaste prijs te kopen. Het aantal daarvan wordt dan begrensd door het overeengekomen bedrag. Vaststaat dat werknemer niet in de gelegenheid is gesteld om gebruik te maken van zijn optierechten. Dat betekent dat Transcend de overeenkomst in zoverre niet is nagekomen en de verklaring voor recht toewijsbaar is. Aannemelijk is dat werknemer hierdoor schade lijdt. De hoogte van de schade moet in een schadestaatprocedure nader worden bepaald.

---

**Instantie:** Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

**Datum uitspraak:** 11-05-2026

**ECLI:** ECLI:NL:GHARL:2026:2904

**Zaaknummer:** 200.352.306

**Rechters:** A.E.F. Hillen, C. Hoogland en D.M.A. Bij de Vaate

**Advocaten:** M.C. de Jong en S.A.M. van Steekelenburg

**Wetsartikelen:** 3:296 BW