

RECHTSPRAAK

Ook het hof laat het ontslagbesluit door de RvC van de statutair bestuurder in stand en oordeelt dat er geen sprake is van een arbeidsovereenkomst met werkgeefster. De feiten en omstandigheden passen bij een bestendige vorm van medeondernemerschap.*Feiten*

Werknemer is op 8 februari 2024 ontslagen als statutair directeur van werkgeefster. Werknemer tekende na een fusie in 2009 een overeenkomst van opdracht met de nv van werkgeefster. Na een reorganisatie in 2019 kreeg hij een zogenoemde overeenkomst van opdracht met de bv van werkgeefster, geïntimeerde. Werknemer had verschillende managementfuncties binnen werkgeefster, waaronder directeur Operation en Sales/ORB. Werknemer is medeoprichter van werkgeefster. Alle oprichters van werkgeefster zijn aandeelhouder van een andere bv (bedrijf 1), de houder van de niet-stemgerechtigde winstaandelen van werkgeefster. De nog bij werkgeefster actieve oprichters zijn daarnaast ook lid van bedrijf 2, de houder van de stemgerechtigde aandelen van werkgeefster. Werknemer is aandeelhouder van bedrijf 1.

In de vergadering van 8 februari 2024 nam de raad van commissarissen van werkgeefster het besluit om werknemer te ontslaan. In eerste aanleg heeft werknemer zich op het standpunt gesteld dat dit ontslag onterecht is. Hij heeft bij de rechtbank een verklaring voor recht gevorderd dat het ontslagbesluit nietig is, althans vernietiging daarvan gevorderd, op grond van artikel 2:14 BW respectievelijk artikel 2:15 BW. Hij wil, kort gezegd, zijn bestuurderschap weer uitoefenen, ingeschreven worden in het Handelsregister, toegang tot de gebouwen en digitale omgeving van geïntimeerde en een rectificatie. Verder heeft werknemer een verklaring voor recht gevorderd dat de rechtsverhouding tussen hem en geïntimeerde een arbeidsovereenkomst in de zin van artikel 7:610 BW is. De rechtbank heeft de vorderingen afgewezen (zie AR 2025-0518). Werknemer is hiertegen in hoger beroep gekomen.

Oordeel

Het hof oordeelt als volgt.

Geldigheid van het ontslagbesluit

Allereerst heeft werknemer aangevoerd dat alle commissarissen een tegenstrijdig belang hadden bij het besluit hem te ontslaan als bestuurder van geïntimeerde. Daarom was het niet aan de raad van commissarissen om hem te ontslaan, maar op grond van artikel 2:250 lid 5 aan

de algemene vergadering. Het tegenstrijdig belang van de commissarissen was volgens werknemer gelegen in het streven hun positie te behouden, in een situatie waarin die positie onder druk stond, ook ter voorkoming van gezichtsverlies. Dit betoog slaagt niet. De feiten en omstandigheden die werknemer heeft gesteld ter onderbouwing van zijn betoog dat de commissarissen een tegenstrijdig belang hadden, heeft hij in het licht van het verweer van geïntimeerde onvoldoende onderbouwd. Dat de positie van de commissarissen werkelijk bedreigd werd, is dan ook niet komen vast te staan.

Werknemer heeft verder betoogd dat zijn hoorrecht (tegenover de raad van commissarissen) en zijn raadgevende stem (in de algemene vergadering die voor het ontslag werd geraadpleegd door de raad van commissarissen) zijn geschonden, omdat het besluit van de raad van commissarissen al vaststond. Ook dit betoog slaagt niet. Voorop staat dat het hoorrecht en de raadgevende stem aan de orde zijn bij een voorgenomen ontslagbesluit. Daarbij ligt het niet voor de hand dat de raad van commissarissen lichtvaardig tot zo'n voornemen komt, zodat minst genomen de gedachte moet leven dat het beter is zonder de bestuurder verder te gaan. Daarbij tekent het hof aan dat de raadgevende stem bedoeld is om het belang van de vennootschap te dienen; niet het eigen belang van de bestuurder. Werknemer heeft in de algemene vergadering ruim gelegenheid gekregen en genomen om zijn positie toe te lichten, ook via zijn advocaat (wiens spreekantekeningen twaalf bladzijden beslaan). Na een schorsing hebben de commissarissen en de aandeelhouders gelegenheid gekregen op werknemer te reageren; ook werknemer heeft aan de discussie daarna deelgenomen. Dat de aandeelhouders en commissarissen niet uitvoerig(er) hebben gereageerd en niet overtuigd zijn geraakt door zijn weerwoord maakt niet dat werknemers rechten zijn geschonden. Dat de raad van commissarissen in de weken voorafgaand aan het ontslagbesluit de benoeming van nieuwe bestuurders voorbereidde, maakt verder niet dat het besluit al vaststond.

Ook stelt werknemer dat het besluit waarmee hij is ontslagen vernietigbaar is op grond van artikel 2:15 lid 1 sub b BW omdat het in strijd is met de redelijkheid en billijkheid die geïntimeerde en de raad van commissarissen jegens hem als bestuurder moesten betrachten. Het betoog van werknemer slaagt niet. Voorop staat dat de raad van commissarissen beleidsvrijheid heeft en dat de rechter terughoudendheid past bij de beoordeling of de raad van commissarissen bij het nemen van het besluit alle in aanmerking komende belangen naar redelijkheid heeft afgewogen en daarbij de nodige zorgvuldigheid heeft betracht. Voor zover tegen deze achtergrond al plaats is voor een beoordeling van de redelijkheid van de onderbouwing van het ontslagbesluit door de raad van commissarissen, heeft werknemer onvoldoende toegelicht dat die onderbouwing te mager is of niet deugt. Niet is gebleken dat werknemer voldoende steun kreeg binnen de organisatie. Bovendien is niet gebleken dat het besluit in strijd was met het belang van werknemer en zijn onderneming. Het is duidelijk dat werknemer in zwaar weer verkeerde, verlies leed en gebukt ging onder verschillen van inzicht over hoe het tij gekeerd moest worden. De raad van commissarissen wijst naar het bestuur en werknemer wijst terug. De leden van bedrijf 1 uitten in de ledenvergadering van 1 februari 2024 kritiek op zowel het bestuur als de raad van commissarissen maar steunden niet in meerderheid een onderzoek naar de laatste. Wie voor de gang van zaken verantwoordelijk is

en wie het bij het rechte eind heeft wat betreft de te treffen maatregelen, kan hier echter in het midden blijven; het beleid van de onderneming ligt hier niet ter toetsing voor. In deze procedure gaat het enkel om het ontslagbesluit.

Tot slot heeft werknemer aangevoerd dat de ondernemingsraad niet tijdig om advies is gevraagd over het voorgenomen besluit tot ontslag. Ook dit betoog slaagt niet. Dat het besluit van de raad van commissarissen niet slechts voorgenomen was maar reeds genomen zou zijn, is niet komen vast te staan. Daarbij komt dat niet is gebleken dat de ondernemingsraad zelf heeft geklaagd over een te late adviesaanvraag, terwijl dit toch in de eerste plaats op zijn weg ligt.

De tussenconclusie is dat het ontslagbesluit geldig is.

Kwalificatie van de rechtsverhouding

Werknemer heeft zich daarnaast op het standpunt gesteld dat er tussen hem en geïntimeerde een arbeidsovereenkomst bestaat. Het hof beoordeelt dit standpunt met inachtneming van de *Deliveroo*-gezichtspunten. Het hof ziet aanleiding eerst in te gaan op het gezichtspunt onder (v): de wijze waarop de contractuele regeling van de verhouding van partijen tot stand is gekomen. Hierbij is van belang dat geïntimeerde het product is van de fusie van verschillende zelfstandige deurwaarderskantoren, werknemer mede-eigenaar was van een van deze fuserende kantoren en dit fusieproduct, na herstructurering, uiteindelijk de vorm heeft gekregen van een coöperatie (bedrijf 1) die de aandelen houdt in een bv (geïntimeerde). Werknemer had (via zijn management-bv) samen met de uiteindelijke belanghebbenden bij de andere leden van bedrijf 1 indirect de zeggenschap over de onderneming van geïntimeerde en die onderneming werd gedreven voor hun rekening. Daaruit volgt dat de rechten en verplichtingen tussen geïntimeerde en werknemer zijn bepaald door de leden van bedrijf 1 waaronder werknemer (via zijn management-bv) zelf. Werknemer is een overeenkomst van opdracht aangeboden omdat hij lid werd van bedrijf 1. Gezichtspunt (vi) betreft de wijze waarop de beloning wordt bepaald en waarop deze wordt uitgekeerd. In dat kader is vast komen te staan dat ook de beloning indirect werd bepaald door werknemer zelf, samen met de andere leden van bedrijf 1. Over de wijze van uitkering staat vast dat geïntimeerde aan de management-bv van werknemer een managementvergoeding betaalde, die werd verhoogd met btw. Gezichtspunt (viii) betreft de vraag of degene die de werkzaamheden verricht daarbij commercieel risico loopt. Werknemer had indirect aanspraak op eventueel in geïntimeerde gemaakte winst. Verder liep hij (via zijn management-bv) risico op zijn aan bedrijf 1 betaalde ledenbijdrage, waarmee hij zich als het ware moest inkopen. Gezichtspunt (ii) gaat over de wijze waarop de werkzaamheden en de werktijden worden bepaald. Werknemer heeft, ter onderbouwing van zijn stelling dat hij zijn werkzaamheden onder gezag van geïntimeerde verrichtte, erop gewezen dat hij zich moest houden aan de binnen geïntimeerde geldende protocollen en reglementen. Die regels waren echter door de leden van bedrijf 1, waaronder indirect werknemer zelf, opgesteld of vloeiden voort uit de door bedrijf 1 opgestelde voorwaarden. De voorgaande vier gezichtspunten wijzen er sterk op dat tussen geïntimeerde en werknemer geen sprake was van een arbeidsovereenkomst. De overige gezichtspunten zijn

in dit geval onvoldoende richtinggevend voor de ene of de andere uitkomst en leiden in ieder geval niet tot een andere conclusie. Hoewel (een aantal van) deze overige gezichtspunten kunnen wijzen op een arbeidsovereenkomst, passen deze evenzeer bij een bestendige vorm van mede-ondernemerschap zoals bij bedrijf 1 en zijn leden. De rechtsverhouding tussen werknemer en geïntimeerde was geen arbeidsovereenkomst in de zin van artikel 7:610 BW.

Het hoger beroep van werknemer slaagt niet. Het hof bekrachtigt het vonnis van de rechtbank.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 16-06-2026

ECLI: ECLI:NL:GHARL:2026:3978

Zaaknummer: 200.353.131

Rechters: G.P. Oosterhoff, G.A. Diebels en Th. Veling

Advocaten: M.P.C. de Kramer en M. Hurks

Wetsartikelen: 2:14 BW, 2:15 BW, 2:8 BW en 7:610 BW