

De positie van de statutair bestuurder in een notendop

*Mr. E. W. M. Heyman**

De rechtsverhouding tussen een vennootschap enerzijds en de statutair bestuurder anderzijds, die (althans tot op heden) gekenmerkt wordt door het feit dat de bestuurder zowel een vennootschapsrechtelijke als een arbeidsrechtelijke band heeft met de naamloze dan wel de besloten vennootschap, is in de afgelopen decennia een controversieel onderwerp gebleken.

Immers, *doordat* er sprake is van zowel een vennootschapsrechtelijke als een arbeidsrechtelijke band tussen vennootschap en bestuurder, zullen beide banden beëindigd moeten worden, indien vennootschap en bestuurder niet meer met elkaar verder willen, hetgeen de beëindiging complex maakt. Met name aan de arbeidsrechtelijke beëindiging kunnen nogal wat haken en ogen zitten. Daarnaast is het arbeidsrechtelijke aspect van de rechtsbetrekking tussen de vennootschap en de bestuurder volgens sommigen debet aan de hoge ontslag- dan wel schadevergoedingen die worden betaald aan vertrekkende statutair bestuurders. In zowel rechtspraak als literatuur is derhalve menigmaal de vraag opgeworpen wat het bestaansrecht is van de arbeidsrechtelijke relatie tussen de vennootschap en de bestuurder.

Ook in Den Haag is deze thematiek niet onopgemerkt gebleven. In aanvulling op het Wetsvoorstel tot wijziging van boek 2 van het Burgerlijk Wetboek in verband met de aanpassing van regels over bestuur en toezicht in naamloze en besloten vennootschappen (hierna: Wet bestuur en toezicht), zoals gepubliceerd op 11 november 2008, hebben de toenmalige Tweede Kamerleden Weekers en Vroonhoven-Kok op 27 november 2009 een amendement ingediend.¹ De strekking van het amendement was dat de rechtsverhouding tussen bestuurder en beursgenoteerde vennootschap niet langer als een arbeidsovereenkomst zou moeten worden aangemerkt. Op 31 mei 2011 heeft de Eerste Kamer de Wet bestuur en toezicht, inclusief het amendement van Weekers en Vroonhoven-Kok, aangenomen. De aanvankelijk beoogde datum van inwerkingtreding was 1 januari 2012, maar dit is niet haalbaar gebleken.² Naar alle waarschijnlijkheid zal de wet nu op

1 januari 2013, tezamen met de Reparatie Wet Bestuur en Toezicht, in werking treden.³

Deze aanstaande wetwijziging geeft aanleiding tot het geven van een summier overzicht van de positie van de statutair bestuurder van een naamloze dan wel van een besloten vennootschap. Het zwaartepunt zal liggen bij de huidige situatie: de dubbele rechtsbetrekking van de statutair bestuurder en de gevolgen die deze tweeledigheid heeft voor eventuele beëindiging ervan. Daarna zal kort worden ingegaan op (het voor deze bijdrage relevante gedeelte van) de Wet bestuur en toezicht en zal worden onderzocht of het eventueel wenselijk zou kunnen zijn de voorgenomen wijzigingen verder door te trekken.

De dubbele rechtsbetrekking

De statutair bestuurder bekleedt een bijzondere positie, niet alleen in de vennootschap, maar ook in het recht. De bestuurder maakt immers enerzijds deel uit van het bestuursorgaan van de vennootschap en geeft in die hoedanigheid leiding aan de vennootschap. Anderzijds staat de bestuurder in een contractuele verhouding tot de vennootschap en is als het ware 'lijdend voorwerp'. Hierdoor zijn er twee verschillende rechtsregimes van toepassing op de bestuurder, te weten het vennootschapsrecht en het arbeidsrecht.⁴

Deze twee afzonderlijke verbintenissen dienen ook elk op een afzonderlijke manier te worden aangegaan.

De vennootschapsrechtelijke betrekking

Om statutair bestuurder van een vennootschap te kunnen worden moet de persoon in kwestie worden benoemd. Zowel bij de naamloze vennootschap als bij de besloten vennootschap geldt dat de eerste bestuurders (dus bij de oprichting van de vennootschap) worden benoemd bij de akte van oprichting volgens artikel 2:132 jo. artikel 2:242 Burgerlijk Wetboek (BW). Overigens is het niet zo dat het onbepaald mogelijk is om 'zomaar iedereen' aan te stellen als statutair bestuurder. De statuten kunnen namelijk de kring van benoembare personen beperken door eisen te stellen waaraan de bestuurders moeten voldoen. Deze eisen kunnen slechts terzijde worden gesteld

* Mr. E.W.M. Heyman is advocaat ten kantore van Allen & Overy te Amsterdam.

1. Kamerstukken II 2009/10, 31 763, nr. 10.

2. Kamerstukken II 2008/2009, 31 763.

3. T. van Wijngaarden & L.A. Franke, De wet bestuur en toezicht in vogelvlucht, Juridisch up to Date 2012, p. 19-23.

4. L. Verburg, De bestuurder van de nv of bv, in: A.R. Houweling & G.W. van der Voet (red.), *Bijzondere arbeidsverhoudingen*, Den Haag: Boom Juridische uitgevers 2012, p. 209-274.

door een (met twee derde van de uitgebrachte stemmen die meer dan de helft van het geplaatste kapitaal vertegenwoordigen genomen) besluit van de algemene vergadering van aandeelhouders (hierna: AVA).

Wanneer de intentie er is om een nieuwe statutair bestuurder aan te stellen in een reeds bestaande vennootschap, dan ligt de benoemingsbevoegdheid in beginsel in de handen van de AVA. De bevoegdheid tot benoeming van de bestuurders door de AVA kan worden beperkt doordat de statuten bepalen dat een ander orgaan (bijvoorbeeld de vergadering van houders van prioriteitsaandelen) of zelfs een buitenstaander (bijvoorbeeld de Staat) bevoegd is tot het doen van een bindende voordracht ten aanzien van de eventuele kandidaten voor de positie van bestuurder.⁵ De AVA is vervolgens wel vrij in de keuze tussen de voorgedragen kandidaten. Ook is de AVA in staat om het bindende karakter van de voordracht met twee derde van de uitgebrachte stemmen weg te nemen.

Indien er sprake is van een vennootschap die dermate groot is dat het structuurregime ex artikel 2:153 jo. artikel 2:263 BW van toepassing is, dan ligt de bevoegdheid om nieuwe bestuurders te benoemen in de handen van de raad van commissarissen (hierna: RvC) op grond van artikel 2:162 jo. artikel 2:272 BW.⁶

Naast het feit dat er een benoemingsbesluit moet worden genomen door het daartoe bevoegde orgaan, kan de situatie zich voordoen dat het besluit, aangezien het in veel gevallen zal gaan om een onderneming waarin meer dan vijftig personen werkzaam zijn, ook nog 'tegen de ondernemingsraad (hierna: OR) moet worden aangehouden', daar de OR op grond van artikel 30 Wet op de ondernemingsraden (WOR) adviesrecht heeft ten aanzien van de benoeming c.q. het ontslag van bestuurders binnen de vennootschap. Idealiter wordt de OR *voordat* het besluit genomen is om advies gevraagd, zodat het advies ook daadwerkelijk ter harte kan worden genomen. Let wel, de OR heeft alleen adviesrecht ten aanzien van de benoeming en het ontslag van bestuurders in de zin van artikel 1 lid 1 WOR. Dit is niet per definitie hetzelfde als de statutair bestuurder in de zin van Boek 2 BW.

Hoewel de wet (in tegenstelling tot sommige statuten) niet voorschrijft dat het benoemingsbesluit schriftelijk moet zijn, is het de vennootschap die het bestuurderschap moet bewijzen. Daar is gebleken dat het verrichten van bestuurshandelingen of inschrijving als zodanig in het handelsregister van de Kamer van Koophandel (hierna: KvK) hiervoor onvoldoende is, is een schriftelijk benoemingsbesluit aan te raden.⁷ Nadat er een benoemingsbesluit is genomen door het daartoe bevoegde ven-

nootschapsorgaan, dient de beoogde statutair bestuurder in te stemmen met de benoeming. De instemming van de beoogde bestuurder is een constitutief vereiste. Het is gebruikelijk om melding te maken van de benoeming tot statutair bestuurder in de (arbeids)overeenkomst van de persoon in kwestie.

De arbeidsrechtelijke betrekking

Aangezien een statutair bestuurder vaak niet alleen leiding geeft *aan*, maar ook werkzaam is *binnen* de vennootschap, worden er doorgaans afspraken gemaakt over beloning en dergelijke. Aangezien de statutair bestuurder zich, in feite net zoals de 'gewone' werknemer, verbindt om arbeid te verrichten in dienst van een andere partij, tegen loon, gedurende een zekere periode én hieromtrent ter verantwoording kan worden geroepen ex artikel 7:610 BW, worden deze afspraken vaak vastgelegd in een arbeidsovereenkomst. Dit is dan ook de heersende lijn in de jurisprudentie.⁸ In de arbeidsovereenkomst kan ook bij voorbaat een vertrekvergoeding worden opgenomen.

Beëindiging van de rechtsbetrekking

Hoewel het feit dat de verhouding tussen de vennootschap en de bestuurder tweeledig van aard is, lijkt te insinueren dat voor het beëindigen van de rechtsbetrekking ook twee handelingen vereist zijn, is dit in beginsel niet het geval.

Hoofregel: het beëindigen van de ene band betekent automatisch het einde van de tweede

Het orgaan dat bevoegd is om de bestuurder (vanuit vennootschapsrechtelijk perspectief) te benoemen (in beginsel de AVA, alleen in het geval van een structuurregime is de RvC bevoegd), kan ook het besluit nemen om de bestuurder te ontslaan, zoals volgt uit artikel 2:134 jo. artikel 2:244 BW.

Zorgvuldigheid is ook bij het nemen van een ontslagbesluit van het grootste belang: de formaliteiten omtrent de inhoud en de termijn van de oproeping van de AVA dienen in acht te worden genomen. Daarnaast moet de raadgevende stem, die bestuurders en commissarissen op grond van artikel 2:117 jo. artikel 2:227 lid 4 BW in een aandeelhoudersvergadering hebben, in acht worden genomen. Ten slotte moet de bestuurder in kwestie over het voorgenomen ontslagbesluit worden gehoord op grond van artikel 2:8 BW. Zodra het ontslagbesluit is genomen, heeft het direct externe werking.

De Hoge Raad heeft in de zogenoemde '15 april-arresten' bepaald dat een vennootschapsrechtelijk ontslagbesluit in beginsel ook direct een einde maakt aan de arbeidsovereenkomst, tenzij er een opzegverbod ex artikel 7:670 BW van toepassing is of partijen iets anders zijn overeengekomen.⁹ Deze

5. M.L. Lennarts, in: J.H. Nieuwenhuis, C.J.J.M. Stolker & W.L. Valk (red.), *Tekst & Commentaar Burgerlijk Wetboek*, Boeken 1, 2, 3, 4 en 5, Deventer: Kluwer 2011, art. 2:133.
6. P. van Schilfgaarde & J. Winter, *Van de BV en de NV*, Deventer: Kluwer 2009, p. 157.
7. HR 15 december 2000, NJ 2001, 109.

8. HR 7 maart 1913, NJ 1913, p. 625; HR 7 februari 1940, NJ 1940, 180; HR 21 januari 1955, NJ 1959, 43; HR 28 september 1983, NJ 1984, 92 en HR 13 november 1992, NJ 1993, 265.
9. HR 15 april 2005, NJ 2005, 484, JAR 2005, 117 en JOR 2005, 145 (Eggenhuizen/Unidek Volumebouw); HR 15 april 2005, JAR 2005, 153 en JOR 2005, 144 (Ciris/Bartelink). Het laatste arrest is tevens besproken door F.B.J. Grapperhaus in *Ondernemingsrecht* 2005, nr. 9.

formule van de Hoge Raad werkt ook de andere kant op. Wanneer de arbeidsovereenkomst op initiatief van hetzij de vennootschap, hetzij de bestuurder wordt beëindigd door een rechterlijke ontbinding van de arbeidsovereenkomst, een opzegging met inachtneming van de van toepassing zijnde opzegtermijn (waarbij de vennootschap overigens niet gehinderd wordt door de verplichting voorafgaand aan het ontslag een ontslagvergunning aan te moeten vragen bij UWV WERKbedrijf op grond van het Buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen 1945 (BBA), daar de statutair bestuurder hiervan is uitgesloten¹⁰) dan wel door een ontslag op staande voet, dan betekent dit ook automatisch het einde van de vennootschapsrechtelijke band. In beginsel komt de statutair bestuurder enkel een ontslagvergoeding toe wanneer de rechter deze toekent op grond van de ontbinding van de arbeidsovereenkomst. Partijen kunnen hierover echter onderling iets hebben afgesproken of alsnog afspreken.

Uitzonderingen

De in de '15 april-arresten' van de Hoge Raad geformuleerde regel dat het vennootschapsrechtelijke ontslag automatisch leidt tot een arbeidsrechtelijk ontslag lijkt op het eerste gezicht een kristalheldere situatie te hebben gecreëerd ten aanzien van het beëindigen van de dubbele rechtsbetrekking van de statutair bestuurder. Helaas zijn er ook situaties te noemen waarin de uitkomst van deze arresten geen uitsluitsel heeft geboden.

Het gaat hierbij om de situatie waarin er een arbeidsrechtelijk opzegverbod, zoals opgenomen in artikel 7:670 BW, op de statutair bestuurder van toepassing is. Dit kan aan de orde zijn wanneer de bestuurder bijvoorbeeld ziek is op het moment van het voorgenomen ontslag. Aangezien de statutair bestuurder (vooralsnog) in de meeste gevallen aan de vennootschap is gebonden door middel van een arbeidsovereenkomst, kan ook de arbeidsovereenkomst met de statutair bestuurder volgens de Hoge Raad (net zoals dit geldt bij de 'gewone' werknemer) niet worden opgezegd gedurende de eerste twee jaar van ziekte.¹¹ Ook de overige civielrechtelijke opzegverboden die voortvloeien uit artikel 6:670 BW zijn van toepassing op de arbeidsverhouding van de statutair bestuurder.¹²

Daarnaast hebben partijen de vrijheid om regelingen te treffen, op grond waarvan de hier besproken regel van de Hoge Raad niet (helemaal) van toepassing is. Zo zouden de vennootschap en de statutair bestuurder bij aanvang van de dienstbetrekking kunnen afspreken dat de vennootschapsrechtelijke betrekking met vennootschap A wordt aangegaan, terwijl de arbeidsovereenkomst met vennootschap B in het concern wordt aangegaan. Een andere mogelijkheid is dat er bij het nemen van de beslissing tot vennootschapsrechtelijk ontslag

door het bevoegde orgaan van de vennootschap wordt afgesproken dat de statutair bestuurder, weliswaar in een andere functie dan die van bestuurder, gewoon in dienst blijft van de vennootschap en derhalve wordt getransformeerd tot 'gewone' werknemer.¹³ Daarnaast kunnen partijen, zoals gezegd, afspreken dat de statutair bestuurder een bepaalde ontslagvergoeding meekrijgt.

Op basis van het bovenstaande kan worden geconcludeerd dat er sprake is van een grijs gebied ten aanzien van het einde van de dubbele rechtsbetrekking van de statutair bestuurder.

Wijzen waarop de statutair bestuurder zich kan verzetten tegen het einde van de rechtsbetrekking met de vennootschap

Geheel in de lijn der verwachting brengt een tweeledige rechtsbetrekking ook twee routes om een ontslag aan te vechten met zich mee. De voormalig statutair bestuurder heeft allereerst de mogelijkheid om de vennootschapsrechtelijke weg te bewandelen. De bestuurder kan hierbij enerzijds de nietigheid van het ontslagbesluit inroepen ex artikel 2:14 BW.¹⁴ Als dit beroep slaagt, komt in rechte vast te staan dat de persoon in kwestie nog steeds statutair bestuurder is en dit ook steeds is geweest; het ontslagbesluit wordt bij een geslaagd beroep op de nietigheid immers geacht nooit te hebben bestaan. Anderzijds kan de voormalig statutair bestuurder een beroep doen op de vernietigbaarheid van het ontslagbesluit op grond van artikel 2:15 BW. Wanneer het beroep op de vernietigbaarheid slaagt, zal ook vast komen te staan dat de persoon in kwestie (nog steeds) statutair bestuurder is, gelet op het feit dat vernietiging terugwerkende kracht heeft.

De mogelijkheden om de beëindiging van de rechtsbetrekking aan te vechten, komen voor de statutair bestuurder niet geheel overeen met de mogelijkheden die een 'gewone' werknemer heeft. Waar de werknemer zowel herstel van het dienstverband ex artikel 7:681 BW als, indien de toepasselijke opzegtermijn niet in acht is genomen, een schadevergoeding in het kader van een onregelmatige opzegging van de arbeidsovereenkomst ex artikel 7:680 BW dan wel een schadevergoeding in het kader van een kennelijk onredelijke opzegging van de arbeidsovereenkomst ex artikel 7:681 BW kan vorderen, bestaat de eerstgenoemde mogelijkheid (herstel van het dienstverband) voor de voormalig statutair bestuurder blijkens artikel 2:134 lid 3 jo. artikel 2:244 BW niet. Beide hiervoor genoemde gronden voor schadevergoeding kunnen wel door de statutair bestuurder worden aangevoerd.

In dit kader geldt dat in de praktijk met name de vergoedingen die op grond van onderlinge afspraken tussen de vennootschap en de statutair bestuurder worden toegekend aan de vertrekkende statutair bestuurder in de publieke opinie als exorbitant hoog worden ervaren. De Commissie Corporate Governance heeft, met de invoering van de Corporate Gover-

10. C.J. Loonstra & W.A. Zondag, *Arbeidsrechtelijke themata*, Den Haag: Boom Juridische uitgevers 2010, p. 387.

11. HR 13 november 1992, NJ 1993, 265 en JAR 1992, 133.

12. Luttmer-Kat & Verhulst, in: J.H. Nieuwenhuis, C.J.J.M. Stolker & W.L. Valk (red.), *Tekst & Commentaar Burgerlijk Wetboek*, Boeken 1, 2, 3, 4 en 5, Deventer: Kluwer 2011, art. 7:670.

13. Loonstra & Zondag 2010, p. 389.

14. HR 17 september 1982, NJ 1983, 195.

nance Code in 2003, de hoogte van de vergoedingen bij vertrek van een statutair bestuurder al proberen in te perken tot maximaal eenmaal het jaarsalaris (art. II.2.8 Corporate Governance Code). Deze bepaling kan echter alsnog worden doorgekruist, indien er een ontslagvergoeding is opgenomen in de arbeidsovereenkomst tussen de vennootschap en de statutair bestuurder of wanneer de statutair bestuurder zich op grond van de arbeidsovereenkomst tot de kantonrechter wendt. Daarom is dit een van de thema's die de overheid wil aanpakken met de aanstaande invoering van de Wet bestuur en toezicht.

De Wet Bestuur en toezicht

Met de invoering van de Wet bestuur en toezicht worden er wijzigingen (allen gerelateerd aan de statutair bestuurder) ten aanzien van de one-tier board, het tegenstrijdig belang, beperking van nevenfuncties, de verdeling man-vrouw in bestuurlijke functies en de rechtspositie van de bestuurder doorgevoerd in Boek 2 van het BW.¹⁵ Voor deze bijdrage is van belang het feit dat er aan artikel 2:132 BW een lid wordt toegevoegd, dat als volgt zal luiden:

'Indien van een vennootschap aandelen of met medewerking van de vennootschap uitgegeven certificaten daarvan zijn toegelaten tot de handel op een reglementeerde markt of een multilaterale handelsfaciliteit, als bedoeld in artikel 1:1 van de Wet op het financieel toezicht, of tot een met een gereguleerde markt of multilaterale handelsfaciliteit vergelijkbaar systeem uit een staat die geen lidstaat is, wordt de rechtsverhouding tussen een bestuurder en de vennootschap niet aangemerkt als arbeidsovereenkomst.'

Dit betekent dat de contractuele verhouding tussen een beursvennootschap en een statutair bestuurder niet langer als arbeidsovereenkomst mag worden vormgegeven: partijen dienen te kiezen voor bijvoorbeeld de overeenkomst van opdracht ex artikel 7:400 BW. De ratio achter de invoering van deze bepaling is dat op deze manier kan worden gebroken met de bestaande praktijk waarin *best practice*-bepaling II.2.8 van de Corporate Governance Code opzij wordt gezet door afspraken omtrent de beëindigingsvergoeding, die zijn opgenomen in de arbeidsovereenkomst tussen de vennootschap en de statutair bestuurder. Daarnaast kan in algemene zin de statutair bestuurder van een beursvennootschap op deze wijze worden uitgesloten van de bescherming van het arbeidsrechtelijke systeem.

Uitzondering geschikt als regel?

Gelet op het feit dat ten aanzien van de dubbele rechtsbetrekking van de statutair bestuurder met name de beëindiging van de arbeidsrechtelijke band tot onduidelijkheid en/of problemen leidt én men er in onder meer België, Duitsland en Frankrijk voor heeft gekozen om de verhouding tussen vennootschap en bestuurder puur rechtspersoonlijk in te steken,

zou het niet ondenkbaar zijn dat de arbeidsrechtelijke band tussen vennootschap en bestuurder ook in Nederland volledig zou worden afgeschaft. De vennootschap en de bestuurder zouden immers voor de overeenkomst van opdracht kunnen kiezen om het een en ander vast te leggen.

De wetgever was dit in eerste instantie ook van plan: in het voorontwerp van de Wet bestuur en toezicht was het nieuw in te voegen lid 3 van artikel 2:132 BW van toepassing op *alle* naamloze en besloten vennootschappen. Op deze manier zouden *alle* bestuurders van vennootschappen (dus ook van vaak kleinere MKB- en familievennootschappen) alle arbeidsrechtelijke bescherming (dus ook tijdens bijvoorbeeld zwangerschap of ziekte) verliezen.

Men heeft zich hier inmiddels uitvoerig over uitgelaten in de literatuur. Voorstanders menen dat het vervangen van de arbeidsovereenkomst door de overeenkomst van opdracht alleen voordelen heeft. Immers, alle elementen die in een arbeidsovereenkomst worden geregeld, kunnen hypothetisch gezien ook in de overeenkomst van opdracht worden geregeld, maar de discretionaire bevoegdheid van de rechter ten aanzien van vergoedingen aan de statutair bestuurder zou in dit scenario komen te vervallen.¹⁶ Tegenstanders zien niet in waarom de statutair bestuurder (dus ook de bestuurder van een beursvennootschap), die toch gewoon voldoet aan de in artikel 7:610 BW gestelde eisen, überhaupt van de arbeidsrechtelijke bescherming zou moeten worden uitgesloten.¹⁷ Omdat de wetgever het wegnemen van de arbeidsrechtelijke bescherming bij niet-beursgenoteerde naamloze en besloten vennootschappen uiteindelijk onwenselijk acht, aangezien hierdoor dan ook de kleinere (familie)vennootschapsbestuurders zouden worden geraakt, is ervoor gekozen om de bepaling alleen van toepassing te laten zijn op beursvennootschappen.¹⁸ Volgens de wetgever is het afschaffen van de arbeidsovereenkomst een maatregel die bij uitzondering van toepassing is op de bestuurder in een beursvennootschap en niet geschikt is als regel.

Tot slot

De positie van de statutair bestuurder ligt met enige regelmaat onder vuur, vanwege de link met zowel het vennootschapsrecht als het arbeidsrecht, vanwege de (al dan niet vermeende) complexiteit dan wel onduidelijkheid waarmee het beëindigen van deze dubbele rechtsbetrekking gepaard gaat en vanwege de hoogte van de vergoedingen, zowel tijdens als bij het einde van de arbeidsovereenkomst.

Dat er voorstanders van aanpassingen ten aanzien van de rechtsbetrekking van de statutair bestuurder zijn, lijkt begrijpelijk. Al de kritiepunten zijn uiteindelijk onder de categorie

15. Van Wijngaarden & Franke 2012.

16. J.L.A. Nicolai & H. Koster, De bestuurder van een beursvennootschap: niet langer werknemer, Ondernemingsrecht 2010, nr. 52.

17. S. Sikkink, Het contract tussen de bestuurder en de beursgenoteerde vennootschap, Ondernemingsrecht 2011, nr. 55.

18. Kamerstukken II 2009/10, 31 763, nr. 10.

'hoogte van de vergoedingen' te scharen. Waarom de statutair bestuurder van een beursvennootschap, en eigenlijk de statutair bestuurder in algemene zin, zou moeten worden gedistancieerd van de 'gewone' werknemer door hem zijn arbeidsrechtelijke bescherming af te nemen, is echter onbegrijpelijk. De statutair bestuurder is weliswaar in mindere zin werkzaam onder het gezag van een leidinggevende en heeft doorgaans hogere inkomsten dan de gemiddelde werknemer, maar ook de statutair bestuurder is en blijft een werknemer die afhankelijk is van zijn werkgever om in zijn levensonderhoud te kunnen voorzien. Derhalve dient de arbeidsrechtelijke bescherming ook ten aanzien van de statutair bestuurder in stand te worden gehouden.¹⁹ Om excessen in beëindigingsvergoedingen te voorkomen is het overigens niet eens noodzakelijk voor de wetgever om de hele arbeidsovereenkomst tussen de (beurs)vennootschap en de statutair bestuurder aan banden te leggen; het maximeren van de ontslagvergoedingen is daarvoor voldoende.

19. F.B.J. Grapperhaus, De bestuurder, de beursvennootschap en de arbeidsovereenkomst, in: F.B.J. Grapperhaus, E. Koot-van der Putte & L.G. Verburg (red.), *Zo is het, de onlosmakelijke verbondenheid van Arbeid & Verburg*, Den Haag: Boom Juridische uitgevers 2010.