

# 193. Arbeidsrechtelijke samenhangende vorderingen in de geschillenregeling bij de Ondernemingskamer: potentiële *catch-all*?

MR. DRS. K.A.A. LIMBURG & MR. C.P.M. OERLEMANS

De Ondernemingskamer is in de arbeidsrechtpraktijk vooral bekend vanwege medezeggenschapskwesties, maar dat beeld verdient een update. Met de inwerkingtreding van de Wet aanpassing geschillenregeling en verduidelijking ontvankelijkheidseisen enquêteprocedure (Wagevoe) per 1 januari 2025 is de vennootschapsrechtelijke geschillenregeling gewijzigd. Daarmee wint de Ondernemingskamer mogelijk ook voor de arbeidsrechtpraktijk aan betekenis, met name waar arbeid en aandeelhouderschap samenkomen. In dit artikel bespreken de auteurs wat de arbeidsrechtpraktijk moet weten over de vernieuwde geschillenregeling en verkennen zij welke rol deze regeling kan gaan spelen binnen het arbeidsrecht.

## Inleiding

De Ondernemingskamer van het gerechtshof Amsterdam (Ondernemingskamer) is in de arbeidsrechtpraktijk vooral bekend van medezeggenschapskwesties. Dat beeld verdient een update. Met de inwerkingtreding van de Wet aanpassing geschillenregeling en verduidelijking ontvankelijkheidseisen enquêteprocedure (Wagevoe) per 1 januari 2025 is de vennootschapsrechtelijke geschillenregeling gewijzigd. Daarmee wordt de Ondernemingskamer mogelijk ook relevanter voor de arbeidsrechtpraktijk.

De geschillenregeling is opgenomen in titel 8 van Boek 2 BW en maakt het mogelijk voor aandeelhouders in besloten vennootschappen of niet-beursgenoteerde naamloze vennootschappen om bij conflicten een medeaandeelhouder uit te stoten of zelf uit te treden. De Wagevoe is ingevoerd om de geschillenregeling effectiever en efficiënter te maken. De meest in het oog springende verandering sinds de invoering van de Wagevoe is dat de geschillen die vallen onder de geschillenregeling voortaan in eerste aanleg worden behandeld door de Ondernemingskamer, in plaats van bij de rechtbank. Daarnaast worden procedures op basis van de geschillenregeling voortaan ingeleid met een verzoekschrift, in plaats van met een dagvaarding. Doordat het voortaan een verzoekschriftprocedure is, dienen naast verweerders ook belanghebbenden te worden opgeroepen.<sup>1</sup>

Daarnaast biedt de uitstotings- en uittredingsprocedure ruimte om samenhangende vorderingen in te stellen. In

deze samenhangende vorderingen schuilt veel potentieel voor het arbeidsrecht, omdat arbeidsrechtelijke geschillen mogelijk ook kunnen kwalificeren als samenhangende vorderingen.

Met name voor werknemers die tevens aandelen of certificaten van aandelen in hun werkgever houden, of voor aandeelhouders die tevens een arbeidsrelatie hebben met de vennootschap, kan de geschillenregeling hierdoor een centrale rol gaan spelen bij beëindiging van de samenwerking. De arbeidsrechtelijke en vennootschapsrechtelijke relatie kunnen dan in één procedure worden afgewikkeld, waarmee de Ondernemingskamer een *catch-all* zou worden voor conflicten waarin arbeid en kapitaal samenkomen.

**In deze samenhangende vorderingen schuilt veel potentieel voor het arbeidsrecht, omdat arbeidsrechtelijke geschillen mogelijk ook kunnen kwalificeren als samenhangende vorderingen**

In dit artikel bespreken wij wat de arbeidsrechtjurist moet weten over de geschillenregeling en verkennen wij wat de potentie is van deze regeling binnen het arbeidsrecht. Daarbij zetten wij eerst het toetsingskader uiteen van de uitstotings- en uittredingsprocedures en onderzoeken wij de mogelijkheid om deze procedures in te stellen als er een participatieovereenkomst van kracht is.<sup>2</sup>

<sup>1</sup> Art. 279 Rv.

<sup>2</sup> Wij focussen in dit artikel enkel op de uitstotings- en uittredingsprocedure, omdat alleen bij de uitstotings- en uittredingsprocedure samenhangende vorderingen kunnen worden ingesteld.

Vervolgens werken wij uit wanneer sprake is van een samenhangende vordering en wat de voor- en nadelen zijn van het voorleggen van een arbeidsrechtelijke kwestie aan de Ondernemingskamer bij wijze van samenhangende vorderingen. Wij sluiten af met een conclusie.

## Uitstoting

Bij een uitstotingsverzoek (art. 2:336a BW) kan de Ondernemingskamer op verzoek van één of meer aandeelhouders die alleen of gezamenlijk ten minste een derde van het geplaatste kapitaal vertegenwoordigen, bevelen dat een medeaandeelhouder of -certificaathouder zijn aandelen overdraagt. Het uitstotingsverzoek kan enkel door aandeelhouders worden ingesteld, dus niet door de vennootschap zelf, certificaathouders of door de ondernemingsraad.

## Uitstotings- en uittredingsprocedures kunnen ook een rol spelen bij participatieovereenkomsten

Een uitstotingsverzoek komt voor toewijzing in aanmerking indien de betrokken aandeelhouder door zijn gedragingen, al dan niet in hoedanigheid van aandeelhouder, het belang van de vennootschap zodanig schaadt dat voortzetting van het aandeelhouderschap in redelijkheid niet kan worden geduld. De woorden ‘al dan niet in hoedanigheid van aandeelhouder’ duiden erop dat ook gedragingen in andere hoedanigheid mee kunnen wegen in de beoordeling van het uitstotingsverzoek. Ook gedragingen die de aandeelhouder-werknemer in hoedanigheid van werknemer heeft verricht, kunnen dus meewegen bij deze beoordeling. Hierdoor zouden bijvoorbeeld conflicten binnen het managementteam of een verschil van inzicht over de samenwerking met de werknemer kunnen meewegen bij beoordeling van het uitstotingsverzoek. Niet-integere of anderszins onwenselijke gedragingen die leiden tot een verstoring van de arbeidsrelatie zouden zodoende kunnen escaleren tot een gedwongen overdracht van de aandelen of certificaten.

In de praktijk komt het regelmatig voor dat de Ondernemingskamer een uitstotingsverzoek toewijst als sprake is van een ernstige en duurzame verstoring van de onderlinge verhoudingen tussen de aandeelhouders, waardoor het belang van de vennootschap wordt geschaad.<sup>3</sup> Andere relevante omstandigheden die tot toewijzing van het uitstotingsverzoek kunnen leiden, zijn onder meer het aangaan van twijfelachtige transacties via gelieerde entiteiten, het onttrekken van vermogen aan de onderneming,<sup>4</sup> het lamleggen van de besluitvorming in de algemene vergadering, het

verrichten van met de vennootschap concurrerende werkzaamheden of het veroorzaken of verergeren van financiële problemen.<sup>5</sup>

## Uittreding

Bij uittreding (art. 2:343 BW) kan de Ondernemingskamer, op verzoek van een aandeelhouder die door gedragingen van een of meer medeaandeelhouders zodanig in zijn rechten of belangen is geschaad dat het voortduren van zijn aandeelhouderschap in redelijkheid niet meer van hem kan worden gevergd, die medeaandeelhouders bevelen zijn aandelen over te nemen. Het verschil met uitstoting is aldus gelegen in wie of wat er in zijn of haar belangen is geschaad (een aandeelhouder of de vennootschap), en wie er uiteindelijk de vennootschap verlaat.

Anders dan bij het uitstotingsverzoek kan het uittredingsverzoek zowel tegen medeaandeelhouders als tegen de vennootschap worden ingesteld. Als het verzoek wordt ingesteld tegen de vennootschap geldt ook als criterium of de aandeelhouder ‘zodanig in zijn rechten of belangen is geschaad’, maar dan kunnen gedragingen van medeaandeelhouders en/of de vennootschap zelf bij de beoordeling betrokken worden.<sup>6</sup> Ook certificaathouders met vergaderrecht (bij de bv) of bewilligde certificaathouders (bij de nv) kunnen een uittredingsverzoek instellen tegen andere certificaathouders, aandeelhouders, de stichting administratiekantoor of de vennootschap.<sup>7</sup>

Uittredingsverzoeken kunnen worden toegewezen als tussen de aandeelhouders een onwerkbare situatie is ontstaan, waardoor zij niet meer samen verder kunnen binnen de vennootschap.<sup>8</sup> De Ondernemingskamer wees bijvoorbeeld een uittredingsverzoek toe in een geval waarin de verwerende aandeelhouders tevens bestuurders waren en met terugwerkende kracht hun managementvergoeding verhoogden, terwijl zij (zonder een uitkeringstest gedaan te hebben) besloten geen dividend meer uit te keren.<sup>9</sup> De verzoekende aandeelhouder werd hierdoor in feite drooggelegd. Dit bracht volgens de Ondernemingskamer mee dat voortzetting van zijn aandeelhouderschap in redelijkheid niet meer van hem kon worden gevergd.

In dit kader komt de vraag op of een ontslag als bestuurder en/of werknemer kan leiden tot toewijzing van een

3 Zie bijvoorbeeld Hof Amsterdam (OK) 7 augustus 2025, ECLI:NL:GHAMS:2025:2275, «JOR» 2025/212, r.o. 3.16.

4 Beide Hof Amsterdam (OK) 6 oktober 2025, ECLI:NL:GHAMS:2025:2912, «JOR» 2026/3.

5 Alle drie Rb. Noord-Holland 22 april 2020, ECLI:NL:RBNHO:2020:7826, RO 2021/16.

6 Hof Amsterdam (OK) 9 oktober 2025, ECLI:NL:GHAMS:2025:2703, «JOR» 2026/4, r.o. 3.5.

7 *Kamerstukken II*, 2023/24, 36469, nr. 3, p. 14.

8 Rb. Limburg 30 oktober 2024, ECLI:NL:RBLIM:2024:7678, «JOR» 2025/155 (HIT Online).

9 Hof Amsterdam (OK) 3 september 2019, ECLI:NL:GHAMS:2020:3222, «JOR» 2020/59, r.o. 3.32. Om de eenvoud te bewaren, wordt in dit artikel steeds de terminologie van de verzoekschriftprocedure gehanteerd, hoewel de geschillenregeling tot 1 januari 2025 een dagvaardingsprocedure was.

uittredingsverzoek. Een bestuurder en/of werknemer die wordt ontslagen, zal immers mogelijk de banden met de vennootschap volledig willen verbreken en zodoende ook van zijn aandelen of certificaten af willen. Onder de oude geschillenregeling oordeelde de Ondernemingskamer dat ontslag als bestuurder een uittreding kan rechtvaardigen.<sup>10</sup> In deze zaak, waarin drie broers aandeelhouder en bestuurder waren, leidde het ontslag van één van hen tot toewijzing van diens uittredingsverzoek. Het aandeelhouderschap kon in redelijkheid niet meer van de ontslagen bestuurder gevegd worden omdat hem door het ontslag zijn zeggenschap in de onderneming op bestuursniveau volledig is ontnomen. De vraag of het ontslag al dan niet op terechte gronden is gegeven, behoefde hiervoor verder geen bespreking. Het geven van het ontslag kan immers volgens de Ondernemingskamer, ongeacht het antwoord op die vraag, gelden als ‘gedraging’ in de zin van art. 2:343 BW, ook al zou dat ontslag op zichzelf terecht zijn gegeven.

In een recente uitspraak uit 2025, die is gewezen onder de nieuwe geschillenregeling, vindt de Ondernemingskamer de redenen voor het ontslag wél relevant.<sup>11</sup> In die zaak was een broer door de Ondernemingskamer ontslagen als bestuurder, uitsluitend vanwege zijn eigen handelen. Mede daarom werd zijn uittredingsverzoek afgewezen: van een zodanige schending van zijn belangen door de medeaandeelhouders of de vennootschap was geen sprake. Dat het ontslag op deze wijze door de Ondernemingskamer wordt getoetst, wordt onzes inziens gerechtvaardigd doordat de norm voor toewijzing van het uittredingsverzoek is of de (ontslagen) aandeelhouder zodanig in zijn belangen wordt geschaad dat het voortduren van zijn aandeelhouderschap in redelijkheid niet meer van hem kan worden gevegd. Als de aandeelhouder medeschuld heeft aan de ontstane situatie (het ontslag), is het volgens ons op zijn plaats dat zijn uittredingsverzoek wordt afgewezen.

### De uitstotings- en uittredingsprocedure bij participatieovereenkomsten

De uitstotings- en uittredingsprocedure kunnen ook een rol spelen bij participatieovereenkomsten. Een participatieovereenkomst is een regeling waarin aan een werknemer een belang in het (aandelen)kapitaal van de werkgever of een gelieerde entiteit wordt toegekend. Participatieovereenkomsten bevatten regelmatig een eigen geschillenregeling en bepalingen voor de waardering van de participatie, zoals *good* en *bad leaver*-bepalingen. Op een in een participatieovereenkomst opgenomen bepaling die afwijkt van de wettelijke geschillenregeling van Boek 2 BW kan uitslui-

tend een beroep worden gedaan voor zover die afwijkende bepaling de overdracht van aandelen niet onmogelijk of uiterst bezwaarlijk maakt.<sup>12</sup> Wij menen aldus dat een participatieovereenkomst die uitsluitend een aanbiedingsplicht bevat – zonder een corresponderende afnameplicht – niet voldoet aan die eis. Dit betekent dat voor participanten in een dergelijke constructie de weg naar de Ondernemingskamer voor een uittredings- of uitstotingsverzoek openblijft, ondanks het bestaan van de contractuele aanbiedingsregeling. Aan de andere kant staat een gang tot de Ondernemingskamer dus niet open als de participatieovereenkomst voorziet in een regeling tot overdracht van aandelen met afnameplicht.

Daarnaast kan een uittredings- of uitstotingsverzoek niet aan de Ondernemingskamer worden voorgelegd als in de participatieovereenkomst een arbitrageclausule is opgenomen.<sup>13</sup> Het conflict dient dan door arbitrage te worden beslecht.

Als de participatieovereenkomst de mogelijkheid voor geschilbeslechting door de Ondernemingskamer openhoudt, kunnen contractuele waarderingsafspraken uit de participatieovereenkomst – zoals *leaver*-bepalingen – doorwerken in de prijsbepaling door de Ondernemingskamer, tenzij dit tot een kennelijk onredelijke prijs zou leiden.<sup>14</sup>

Bij het opstellen van een participatieovereenkomst verdient het daarom aanbeveling rekening te houden met de mogelijkheid dat een toekomstig geschil over uittreding of uitstoting van de participant aan de Ondernemingskamer kan worden voorgelegd. Dit geldt overigens ook voor aandeelhoudersovereenkomsten, waarin vaak vergelijkbare *leaver*-bepalingen en geschillenregelingen zijn opgenomen.

### Samenhangende vorderingen

Bij uittredings- en uitstotingsverzoeken kan de Ondernemingskamer tevens samenhangende vorderingen behandelen.<sup>15</sup> In de memorie van toelichting bij de Wagevoe zijn deze samenhangende vorderingen vergeleken met de mogelijkheid om in het arbeidsrecht samenhangende vorderingen in te dienen op grond van art. 7:686a lid 3 BW.<sup>16</sup> Deze mogelijkheid is in de wet opgenomen met inwerkingtreding van de Wet werk en zekerheid (WWZ), welke wet als doel had om het ontslagrecht sneller, goedkoper en eerlijker te maken.<sup>17</sup> Sinds invoering van art. 7:686a lid 3 BW kunnen alle geschilpunten die samenhangen met het einde van de arbeidsovereenkomst in één procedure worden beslecht.

10 Hof Amsterdam (OK) 20 november 1997, «JOR» 1998/26A.

11 Hof Amsterdam (OK) 19 juni 2025, ECLI:NL:GHAMS:2025:1618, «JOR» OR 2025/182.

12 Art. 2:337 lid 1 BW; Hof Amsterdam (OK) 19 september 2023, ECLI:NL:GHAMS:2023:2665, «JOR» 2024/62 (North Sea Tankers), r.o. 3.7; Hof Amsterdam (OK) 19 februari 2026, ECLI:NL:GHAMS:2026:411, r.o. 4.3.

13 Art. 2:337 lid 2 BW; zie ook: P. de Vries in *Handboek Geschillenregeling* (VDHI nr. 192) 2025/7.9.

14 Art. 2:339 lid 2 jo. art. 2:340 lid 3 BW.

15 Art. 2:336a lid 6 BW en art. 2:343 lid 2 BW.

16 *Kamerstukken II* 2023/24, 36469, nr. 3, p. 11.

17 *Kamerstukken II* 2013/14, 33818, nr. 3, p. 5.

Net als bij art. 7:686a lid 3 BW is de gedachte achter de samenhangende vorderingen in de geschillenregeling dat een dubbele rechtsgang wordt voorkomen.<sup>18</sup> Voor de wetgever woog in dat kader mee dat aandeelhoudersgeschillen het functioneren van de vennootschap en haar onderneming raken, waardoor snelle en efficiënte beslechting van deze geschillen geboden is.<sup>19</sup> De samenhangende vordering kan door de verzoeker worden ingesteld, of bij wijze van zelfstandig tegenverzoek door een verweerder of belanghebbende.<sup>20</sup>

Of in het kader van de geschillenregeling sprake is van samenhangende vorderingen, hangt af van de omstandigheden van het geval.<sup>21</sup> De wetgever heeft bewust nagelaten dit begrip nader te definiëren.<sup>22</sup> In beginsel kan iedere vordering als samenhangend worden aangemerkt, zolang i) zij verband houdt met de gedragingen die aan het uittredings- of uitstotingsverzoek ten grondslag liggen en ii) zij wordt ingesteld tussen dezelfde partijen, tussen een partij en de vennootschap of tegen aan procespartijen gelieerde partijen.<sup>23</sup>

Doordat een samenhangende vordering tevens kan worden ingesteld tegen gelieerde partijen, is het toepassingsbereik ruimer dan bij samenhangende vorderingen als bedoeld in art. 7:686a lid 3 BW. Bij samenhangende vorderingen als bedoeld in 7:686a lid 3 BW is immers vereist dat de vorderingen tegen dezelfde partijen worden ingesteld. De rechter past deze regel strikt toe. Dat wordt geïllustreerd door een recente arbeidszaak, waarin het gerechtshof Amsterdam overwoog dat geen sprake was van samenhang in de zin van art. 7:686a lid 3 BW.<sup>24</sup> In deze zaak verweerde een bestuurder zich tegen zijn ontslag en vorderde zijn persoonlijke holding dat haar certificaten werden overgenomen. Het hof ging wel over tot beoordeling van de verzoeken met betrekking het ontslag van de statutair bestuurder, maar verklaarde de persoonlijke holding niet-ontvankelijk in haar vordering met betrekking tot de certificaten omdat volgens het hof geen sprake was van samenhang in de zin van art. 7:686a lid 3 BW. Het betrof immers andere partijen en andere rechtsverhoudingen dan die in het hoofdverzoek tot toekenning van een billijke vergoeding. Volgens het hof moest art. 7:686a lid 3 BW niet zo ruim worden uitgelegd dat ook vorderingen van andere partijen, uit een andere rechtsverhouding, daardoor worden bestreken. De persoonlijke holding zou dus in een aparte procedure alsnog een

vordering tot overname van de certificaten moeten instellen. De geschillenregeling bij de Ondernemingskamer had hier mogelijk uitkomst kunnen bieden om in één instantie over zowel het ontslag als de vordering tot overname van de certificaten te oordelen.

Als de Ondernemingskamer oordeelt dat sprake is van een samenhangende vordering, maar het verzoek en de samenhangende vordering zich niet lenen voor gezamenlijke behandeling in één feitelijke instantie, kan zij de zaak splitsen.<sup>25</sup> De wetgever heeft zich hierbij laten inspireren door de splitsingsmogelijkheid die is opgenomen in art. 7:686a lid 10 BW. Splitsing kan onder meer aan de orde zijn wanneer gezamenlijke behandeling tot onevenredige vertraging van de uitstotings- of uittredingsprocedure zou leiden of wanneer de samenhangende vordering zich beter leent voor behandeling in een afzonderlijke procedure bij een rechter in eerste aanleg met mogelijkheid van hoger beroep.<sup>26</sup> De gesplitste zaken worden in dat geval voortgezet volgens het voor die procedure geldende regime, zoals bijvoorbeeld de dagvaardingsprocedure bij de kantonrechter.

Van onevenredige vertraging kan bijvoorbeeld sprake als er een groot aantal betrokken partijen is, als er een scala aan vorderingen is ingediend met samenloop met andere procedures of als partijen de wens hebben om aanvullende partijen bij de procedure te betrekken.<sup>27</sup>

Van Solinge noemt daarnaast als gronden voor splitsing het geval dat een samenhangende vordering onvoldoende samenhang vertoont met het uittredings- of uitstotingsverzoek en zich daarom naar haar aard beter leent voor afzonderlijke behandeling, bijvoorbeeld bij geschillen over echtscheiding of onderbewindstelling. Hoewel denkbaar is dat de echtscheiding gebaseerd is op dezelfde gedragingen als op de gedragingen die ten grondslag worden gelegd aan het uitstotings- of uittredingsverzoek, vinden wij het verdedigbaar dat dergelijke vorderingen naar hun aard zodanig verschillen van het uitstotings- of uittredingsverzoek dat deze apart worden behandeld. Daarnaast wijst Van Solinge erop dat splitsing aan de orde kan zijn als de Ondernemingskamer een *one stop shop* wordt voor samenhangende vorderingen en de druk door een forse toename van zaken te groot wordt.<sup>28</sup> Hoewel dit vanuit het oogpunt van de druk op de Ondernemingskamer begrijpelijk zou zijn, zou dan wel de teleurstellende conclusie getrokken moeten worden dat de samenhangende vordering aan haar eigen succes ten onder gaat.

18 Kamerstukken II 2023/24, 36469, nr. 3, p. 24 en 37.

19 D. Frans & A.W.H. Vink in *Handboek Geschillenregeling* (VDHI nr. 192) 2025/18.1.

20 Art. 282 lid 4 Rv.

21 Hof Amsterdam (OK) 19 september 2023, ECLI:NL:GHAMS:2023:2665, «JOR» 2024/62 (*North Sea Tankers*), r.o. 3.8.

22 A.W.H. Vink in *Vereniging Corporate Litigation* 2023-2024 (VDHI nr. 189) 2024/IV12.3.

23 G. van Solinge, 'Geschillenregeling: eigen regeling en arbitrage', *Ondernemingsrecht* 2025/43, par. 5; Hof Amsterdam (OK) 19 september 2023, ECLI:NL:GHAMS:2023:2665, «JOR» 2024/62 (*North Sea Tankers*), r.o. 3.8.

24 Hof Amsterdam 6 januari 2026, ECLI:NL:GHAMS:2026:31, «JAR» 2026/47. In gelijke zin Rb. Gelderland 16 oktober 2019, ECLI:NL:RBGEL:2018:4618.

25 Art. 2:343 lid 2 jo. art. 2:336a lid 7 BW jo. art. 71 Rv.

26 Kamerstukken II 2023/24, 36469, nr. 3, p. 11.

27 Hof Amsterdam (OK) 16 september 2025, ECLI:NL:GHAMS:2025:2606, «JOR» 2025/235.

28 G. van Solinge, 'Geschillenregeling: eigen regeling en arbitrage', *Ondernemingsrecht* 2025/43, par. 5.

## De samenhangende vordering en de arbeidsovereenkomst

De vraag speelt op welke met de arbeidsovereenkomst samenhangende vorderingen in de uitstotings- of uittredingsprocedure kunnen worden ingesteld. Bij samenhangende vorderingen is met name gedacht aan vorderingen tot schadevergoeding wegens de aan het hoofdverzoek ten grondslag liggende gedragingen en aan geschillen over de geldigheid van besluiten van vennootschapsorganen.<sup>29</sup> Wij denken daarbij bijvoorbeeld aan een aandeelhouder die als bestuurder is ontslagen en tegen wie een uitstotingsverzoek is ingediend. Naast het voeren van verweer tegen het uitstotingsverzoek zou deze aandeelhouder een vordering tot vernietiging van zijn ontslagbesluit tegen de vennootschap kunnen instellen.<sup>30</sup> Daarnaast kunnen vorderingen betreffende onrechtmatige concurrentie worden aangemerkt als samenhangende vordering.<sup>31</sup> Wij stellen ons daarbij een situatie voor waarin een aandeelhouder uitstoting van een medeaandeelhouder verzoekt en de vennootschap als belanghebbende een vordering tot vergoeding vanwege onrechtmatige concurrentie instelt.

In de literatuur is verdedigd dat arbeidsrechtelijke geschilpunten kunnen worden aangemerkt als samenhangende vordering en dat arbeidsrechtelijke verzoeken door de Ondernemingskamer kunnen worden beoordeeld. Zo stelt Makkink dat alle nevenvorderingen uit hoofde van een arbeidsovereenkomst in de procedure kunnen worden betrokken.<sup>32</sup> Daarnaast stelt De Kluiver dat het begrip samenhangende vordering ruim kan worden opgevat, en bijvoorbeeld procedures uit hoofde van beëindigde arbeidsovereenkomsten kan bevatten.<sup>33</sup> Vink wijst voorts op de situatie van een beknelde minderheidsaandeelhouder die na zijn ontslag als bestuurder in het kader van een uittredingsverzoek tevens verzoekt om vaststelling van de arbeidsrechtelijke billijke vergoeding.<sup>34</sup> Ook Schreurs noemt als voorbeeld van een samenhangende vordering een verzoek tot toekenning van een billijke vergoeding bij het beëindigen van een arbeidsovereenkomst.<sup>35</sup> De bredere opvatting in de literatuur lijkt aldus te zijn dat arbeidsrechtelijke verzoeken kunnen kwalificeren als samenhangende vordering en kunnen worden beoordeeld in het kader van de geschillenregeling.

In de rechtspraak zijn vorderingen in verband met managementovereenkomsten – niet zijnde arbeidsovereenkomsten – meermaals als samenhangende vorderingen aangemerkt. De Ondernemingskamer heeft onder meer vorderingen tot betaling van managementvergoedingen en bonussen, alsmede vorderingen tot beëindiging van de managementovereenkomst, als zodanig behandeld.<sup>36</sup> Bij de beoordeling van samenhangende vorderingen in verband met een managementovereenkomst spelen arbeidsrechtelijke begrippen ook geregeld een rol. Hierdoor laat de Ondernemingskamer zich kennelijk niet tegenhouden.

In een beschikking van 23 oktober 2025 lag bijvoorbeeld de vraag voor of de managementvergoeding verschuldigd bleef gedurende de opzegtermijn.<sup>37</sup> De managementovereenkomst voorzag in onmiddellijke beëindiging indien het handelen van de opdrachtnemer kon worden aangemerkt als een dringende reden in de zin van art. 7:678 BW, of als verwijtbaar handelen in de zin van art. 7:669 lid 3 sub e BW. De Ondernemingskamer oordeelde dat sprake was van verwijtbaar handelen, nu de opdrachtnemer onbevoegd contant geld uit de kluis van de vennootschap had onttrokken en verdeeld. De Ondernemingskamer oordeelde daarom dat onmiddellijke opzegging gerechtvaardigd was en wees het verzoek tot doorbetaling van de managementvergoeding af.

In dezelfde zaak deed een werknemer met 4,99% van de aandelen een uittredingsverzoek.<sup>38</sup> Hij verzocht daarbij vernietiging of matiging van het concurrentie- en relatiebeding uit de aandeelhoudersovereenkomst op grond van dwaling en op grond van art. 7:653 lid 3 BW. De Ondernemingskamer oordeelde dat het beding onder invloed van dwaling was overeengekomen en kwam daardoor niet toe aan toetsing aan art. 7:653 lid 3 BW. Daarbij achtte de Ondernemingskamer onder meer van belang dat in de arbeidsovereenkomst geen concurrentie- of relatiebeding was opgenomen en dat het verrichten van arbeid voor de aandeelhouder-werknemer van groot belang was gelet op zijn gezondheidssituatie.

De Ondernemingskamer komt hiermee dus al zeer dicht in de buurt van een inhoudelijke beoordeling van vorderingen die hun grondslag vinden in de arbeidsovereenkomst. Wij menen dat een samenhangende vordering in verband met de arbeidsovereenkomst als samenhangende vordering kan worden beschouwd zolang aan de vereisten voor een samenhangende vordering is voldaan. Dat wil zeggen dat een arbeidsrechtelijke vordering gelijktijdig met een uitstotings- of uittredingsverzoek kan worden behandeld zolang i) zij verband houdt met de gedragingen die aan het uittre-

29 D. Frans & A.H.W. Vink in *Handboek Geschillenregeling* (VDHI nr. 192) 2025/18.2.1; *Kamerstukken II* 2006/07, 31058, 3, p. 98-99.

30 Op grond van art. 2:15 BW.

31 Hof Amsterdam (OK) 15 november 2022, ECLI:NL:GHAMS:2022:3422, «JOR» 2023/31 (Duobizz); Hof Amsterdam (OK) 15 november 2022, ECLI:NL:GHAMS:2022:3422, «ARO» 2023/12; noot C.D.J. Bulten bij Hof Amsterdam (OK) 19 september 2023, ECLI:NL:GHAMS:2023:2665, «JOR» 2024/62.

32 G.C. Makkink in *Handboek Enquêterecht* (VDHI nr. 175) 2022/46.6.

33 H.J. de Kluiver in *Vereniging Corporate Litigation* 2023-2024 (VDHI nr. 189) 2024/IV.13.2.

34 A.W.H. Vink in *Vereniging Corporate Litigation* 2023-2024 (VDHI nr. 189) 2024/IV.12.3.

35 Ph.W. Schreurs in *Vereniging Corporate Litigation* 2024-2025 (VDHI nr. 194) 2025/7.5.

36 Hof Amsterdam (OK) 23 oktober 2025, ECLI:NL:GHAMS:2025:2954, «JOR» 2026/22, r.o. 4.31 e.v.; Hof Amsterdam (OK) 5 maart 2024, ECLI:NL:GHAMS:2024:1553, «ARO» 2024/33, r.o. 3.26.

37 Hof Amsterdam (OK) 23 oktober 2025, ECLI:NL:GHAMS:2025:2954, «JOR» 2026/22.

38 Hof Amsterdam (OK) 23 oktober 2025, ECLI:NL:GHAMS:2025:2954, «JOR» 2026/22.

dings- of uitstotingsverzoek ten grondslag liggen en ii) zij wordt ingesteld tussen dezelfde partijen, tussen een partij en de vennootschap of tegen aan procespartijen gelieerde partijen.

Bij arbeidsrechtelijke samenhangende vorderingen denken wij daarom onder meer aan gehele of gedeeltelijke vernietiging van het concurrentie- of relatiebeding, of vorderingen tot betaling van loon, bonussen of variabele beloningen. Zo verzocht de aandeelhouder-werknemer in de In Domo-beschikking om uittreding en om ontslag uit de concurrentie- en relatiebedingen uit de arbeidsovereenkomst, terwijl de medeaandeelhouder en de werkgever juist naleving van het relatiebeding vorderden.<sup>39</sup> De Ondernemingskamer kwam hierin niet tot een inhoudelijke beoordeling van de samenhangende vorderingen, omdat zij het uittredingsverzoek afwees. Bij die stand van zaken is er volgens de Ondernemingskamer geen belang meer bij een gezamenlijke beoordeling van de samenhangende vorderingen om tot een efficiënte en doelmatige oplossing van het gehele geschil te komen.

Ook menen wij dat verzoeken die samenhangen met het einde van de arbeidsovereenkomst, als onderdeel van de algehele beëindiging van de samenwerking, kunnen worden aangemerkt als een samenhangende vordering. Hierbij kan bijvoorbeeld worden gedacht aan betaling van transitievergoeding of onregelmatige opzegvergoeding. Dat dit verzoeken zijn, terwijl art. 2:336 lid 6 BW spreekt van samenhangende 'vorderingen', doet hieraan niet af, omdat ook verzoeken kunnen worden aangemerkt als samenhangende vordering.<sup>40</sup>

Een denkbare situatie is dat een aandeelhouder, tevens werknemer, zowel in een vennootschapsrechtelijk conflict als arbeidsrechtelijk conflict is beland met de medeaandeelhouders en de vennootschap

De Ondernemingskamer kan onzes inziens in beginsel ook over ontbindingsverzoeken en toekenning van een billijke vergoeding oordelen. Dit kan uitkomst bieden in de situatie dat een aandeelhouder, tevens werknemer, met de vennootschap concurreert of fraude pleegt bij de vennootschap. De medeaandeelhouders en werkgever zullen in zo'n geval zowel de vennootschapsrechtelijke band als de arbeidsrechtelijke band willen beëindigen. In dit voorbeeld is gezamenlijke behandeling van de verzoeken volgens ons op zijn plaats omdat hieraan dezelfde gedragingen ten grondslag liggen en alle partijen betrokken zijn in de procedure.

Een andere denkbare situatie is dat een aandeelhouder, tevens werknemer, zowel in een vennootschapsrechtelijk conflict als arbeidsrechtelijk conflict is beland met de medeaandeelhouders en de vennootschap.

De aandeelhouder-werknemer dient een uittredingsverzoek in bij de Ondernemingskamer omdat hij meent dusdanig in zijn belangen te zijn geschaad dat uittreding de enige mogelijkheid is. Kan hij dan tevens een ontbindingsverzoek op grond van art. 7:671c BW indienen als hij daar om wat voor reden dan ook behoefte aan zou hebben? En hoe zit het met de daaraan verwante verzoeken, zoals betaling van een transitievergoeding, een verklaring voor recht dat de werkgever ernstig verwijtbaar heeft gehandeld en toekenning van een billijke vergoeding? Ook die verzoeken zou de Ondernemingskamer kunnen behandelen, mits er een verband is met de gedragingen die ten grondslag liggen aan het uittredingsverzoek.

### Bezwaren tegen arbeidsrechtelijke samenhangende vorderingen

Ondanks het voorzichtige optimisme dat diverse arbeidsrechtelijke kwesties zich in het kader van de geschillenregeling lenen voor behandeling door de Ondernemingskamer, signaleren wij ook een aantal aandachtspunten en mogelijke bezwaren.

Een eerste bezwaar kan de absolute competentie zijn. Verzoeken betreffende een arbeidsovereenkomst dienen immers in eerste aanleg te worden voorgelegd aan de kantonrechter en geschillen tussen een vennootschap en een bestuurder dienen door de rechtbank behandeld te worden.<sup>41</sup> Door deze verzoeken bij wijze van samenhangende vordering aan de Ondernemingskamer voor te leggen, worden de regels van absolute competentie doorkruist. De vraag is of deze doorkruising is toegestaan. Een aanknopingspunt dat vóór behandeling bij de Ondernemingskamer pleit in geval van een samenhangende vordering die voortvloeit uit de arbeidsovereenkomst, is dat uit art. 42 Wet RO volgt dat de rechtbanken in eerste aanleg kennisnemen van alle burgerlijke zaken, behoudens bij de wet bepaalde uitzonderingen. Voor de geschillenregeling en samenhangende vorderingen is expliciet bepaald dat deze zaken in eerste aanleg aan de Ondernemingskamer kunnen worden voorgelegd.

Daarnaast heeft de Ondernemingskamer al veelvuldig over geschillen tussen een vennootschap en een bestuurder geoordeeld, zoals blijkt uit de hiervoor opgenomen voorbeelden. Daarbij hield de samenhangende vordering meestal verband met de managementovereenkomst. Dit moet leiden tot de conclusie dat de Ondernemingskamer doorkruising van art. 2:131/2:241 BW niet bezwaarlijk acht. Op grond van art. 2:131/2:241 BW is immers de rechtbank bevoegd om kennis te nemen van rechtsvorderingen betreffende de

39 Hof Amsterdam (OK) 26 mei 2026, ECLI:NL:GHAMS:2026:1473.

40 Zie hierover nader K.A.M. van Vught in *Handboek Geschillenregeling (VDHI nr. 192)* 2025/15.4.4.

41 Art. 93 sub c Rv; M. van de Hel-Koedoot, *T&C Rv*, commentaar op art. 93 Rv, aant. 3b; art. 2:131 en 2:241 BW.

overeenkomst tussen de vennootschap en de bestuurder, waarvan het bedrag onbepaald is of € 25.000 te boven gaat.

In gelijke zin zou de Ondernemingskamer volgens ons over een geschil betreffende een arbeidsovereenkomst met een werknemer kunnen oordelen, in afwijking van art. 93 sub c Rv. Voor zover ons bekend, heeft de Ondernemingskamer hierover nog niet eerder expliciet geoordeeld. In de hiervoor opgenomen beschikking waarin de 4,99%-aandeelhouder met leidinggevende functie in de onderneming om uittreding verzocht, zag de Ondernemingskamer in het bestaan van de arbeidsovereenkomst geen reden om zichzelf onbevoegd te verklaren. Dat is echter te verklaren doordat de samenhangende vorderingen in verband met het concurrentie- en relatiebeding voortvloeiden uit de aandeelhoudersovereenkomst. In de arbeidsovereenkomst was geen concurrentie- of relatiebeding opgenomen, waardoor de Ondernemingskamer daaraan niet behoefde te toetsen.<sup>42</sup> In de In Domo-beschikking was een deel van de samenhangende vorderingen wel op de arbeidsovereenkomst gebaseerd, maar verwees de Ondernemingskamer naar de kantonrechter omdat het uittredingsverzoek werd afgewezen. Ook in deze beschikking kwam de Ondernemingskamer dus niet tot een beoordeling van het competentievraagstuk.

Als in de arbeidsovereenkomst een forumkeuzebeding voor geschillen is opgenomen, dan kan dit ertoe leiden dat de Ondernemingskamer zich onbevoegd verklaart te oordelen over de uit de arbeidsovereenkomst voortvloeiende samenhangende vordering. Hiervoor is illustratief een procedure waarin de Ondernemingskamer zichzelf onbevoegd verklaarde om kennis te nemen van samenhangende vorderingen uit hoofde van overtredingen van het non-concurrentiebeding, het geheimhoudingsbeding en het anti-ronselbeding. Deze vorderingen vonden hun grondslag in de aandeelhoudersovereenkomst, waarin was opgenomen dat geschillen bij uitsluiting voorgelegd moesten worden aan de bevoegde rechter te Arnhem.<sup>43</sup> Aldus konden de vorderingen die voortvloeiden uit de aandeelhoudersovereenkomst enkel worden voorgelegd aan de bevoegde rechter te Arnhem.

Een tweede bezwaar tegen behandeling van samenhangende vorderingen die voortvloeien uit de overeenkomst is dat tegen uitspraken van de Ondernemingskamer alleen cassatie openstaat. De Ondernemingskamer fungeert aldus als enige feitelijke instantie in de geschillenregeling. Dit was een bewuste keuze van de wetgever. Onder het oude recht werd de procedure in eerste aanleg bij de rechtbank gevoerd, met de mogelijkheid van hoger beroep bij de Ondernemingskamer. Met de invoering van de Wagevoe is gekozen voor concentratie in één feitelijke instantie om de effectiviteit en snelheid van de geschillenregeling te verbe-

teren. Daarbij speelde tevens een rol dat de Ondernemingskamer over bijzondere expertise beschikt en concentratie van dit soort procedures wenselijk werd geacht vanwege het gering aantal procedures op jaarbasis.<sup>44</sup>

Wanneer arbeidsrechtelijke vorderingen en verzoeken als samenhangende vorderingen worden aangemerkt, geldt ook daarvoor dat slechts in één feitelijke instantie kan worden geprocedeerd. De vraag is hoe zich dat verhoudt tot het arbeidsrecht. Zo is er met de invoering van de WWZ juist voor gekozen de mogelijkheid van hoger beroep bij procedures over ontbindingsverzoeken open te stellen. De gedachte hierachter was dat kantonrechters verschillend oordelen over ontbindingsverzoeken, waardoor de mogelijkheid van hoger beroep en cassatie van belang is om uniformiteit in de rechtspraak te bevorderen. Uniformiteit en rechtszekerheid zorgen ook voor reflexwerking bij ontslagen die tussen partijen onderling worden geregeld.<sup>45</sup> Voor arbeidsrechtelijke geschillen die niet vallen onder titel 10 Afdeling 9 Boek 7 Burgerlijk Wetboek, bijvoorbeeld loonbetaling en vernietiging van een concurrentiebeding, stond voorts al voorafgaand aan de inwerkingtreding van de WWZ hoger beroep open.

Indien deze arbeidsrechtelijke geschillen worden aangemerkt als samenhangende vorderingen bij de Ondernemingskamer, missen partijen een feitelijke instantie. De Ondernemingskamer noemde dit in de In Domo-beschikking expliciet als nadeel van de gezamenlijke behandeling van de samenhangende vorderingen in verband met de arbeidsovereenkomst. Het missen van een feitelijke instantie brengt tegelijkertijd voordelen voor partijen met zich mee. Doordat arbeidsrechtelijke geschillen als samenhangende vorderingen worden aangemerkt, besparen partijen een extra rechtsgang en de daarmee gepaard gaande geld- en tijdsinvesteringen.

Daarnaast is het in een alomvattende procedure gemakkelijker om tot een alomvattende regeling te komen tussen partijen. Tevens wordt het risico op tegenstrijdige uitspraken van bijvoorbeeld de Ondernemingskamer en de kantonrechter beperkt door de onderlinge rechtsverhoudingen in één procedure af te wikkelen. Hiermee wordt bijvoorbeeld de hypothetische en onwenselijke situatie dat de Ondernemingskamer het uitstotingsverzoek toewijst, maar de kantonrechter het ontslag afwijst, voorkomen. Met een gezamenlijke behandeling wordt ook voorkomen dat partijen van het kastje naar de muur worden gestuurd.

Wij menen dat de nadelen veelal niet zullen opwegen tegen de voordelen van een gezamenlijke behandeling. Dat komt alleen al doordat de indruk is dat het gros van de zaken hangende de uitstotings- of uittredingsprocedure wordt

42 Hof Amsterdam (OK) 23 oktober 2025, ECLI:NL:GHAMS:2025:2954, «JOR» 2026/22.

43 Hof Amsterdam (OK) 11 juni 2026, ECLI:NL:GHAMS:2026:1603.

44 Kamerstukken II 2023/24, 36469, nr. 3, p. 10.

45 Kamerstukken II 2013/14, 33818, nr. 3, p. 34-35.

geschikt.<sup>46</sup> In één procedure kunnen partijen op die manier tot een totaaloplossing voor hun geschil komen.

**Doordat arbeidsrechtelijke geschillen als samenhangende vorderingen worden aangemerkt, besparen partijen een extra rechtsgang en de daarmee gepaard gaande geld- en tijdsinvesteringen**

Een derde bezwaar tegen het behandelen van arbeidsrechtelijke geschillen als samenhangende vorderingen kan zijn dat de Ondernemingskamer (nog) niet beschikt over de arbeidsrechtelijke ervaring die de kantonrechter heeft. Waar de wetgever concentratie van de geschillenregeling bij de Ondernemingskamer mede vanwege haar specifieke expertise wenselijk achtte, is verdedigbaar dat concentratie van arbeidsrechtelijke vorderingen bij de kantonrechter wenselijk is. Het gezegde ‘schoenmaker, blijf bij je leest’, speelt mogelijk als gedachte op. Wij menen echter dat de Ondernemingskamer hier prima voor geëquipeerd is, zo getuige ook de diverse beschikkingen van de Ondernemingskamer met betrekking tot managementovereenkomsten, waarin ook arbeidsrechtelijk jargon voorkomt.

Voorts is een mogelijk bezwaar dat de uitstotings- of uittredingsprocedure onevenredige vertraging kan oplopen door de behandeling van de arbeidsrechtelijke samenhangende vordering. Wij menen dat hiervan niet snel sprake zal zijn. Deze vertraging zou bijvoorbeeld ontstaan doordat in het kader van de arbeidsrechtelijke samenhangende vordering aanvullende bewijsverrichtingen benodigd zijn, zoals het gelasten van een getuigenverhoor. Daarvan is niet vaak sprake.

Als voorgaande bezwaren zich toch voordoen, kan de Ondernemingskamer besluiten de zaken te splitsen. Zij kan de samenhangende vordering dan alsnog naar de kantonrechter (als de samenhangende vordering voortvloeit uit de arbeidsovereenkomst) of rechtbank (als de samenhangende vordering voortvloeit uit de overeenkomst tussen de vennootschap en de bestuurder) verwijzen. Naar onze

mening dient de Ondernemingskamer daartoe echter niet te snel over te gaan, gezien de vele voordelen van gezamenlijke behandeling van de samenhangende vordering en de uittredings- of uitstotingsvordering.

## Conclusie

De geschillenregeling zal naar verwachting niet alleen aan belang winnen binnen de ondernemingsrechtpraktijk, maar ook binnen de arbeidsrechtpraktijk. In situaties waarin arbeid en aandeelhouderschap samenkomen, biedt de mogelijkheid van gezamenlijke behandeling door de Ondernemingskamer een aantrekkelijk en efficiënt kader om geschillen integraal te beslechten. Dit kan leiden tot meer rechtszekerheid en efficiëntie voor alle betrokken partijen, omdat hiermee bijvoorbeeld voorkomen wordt dat de arbeidsrechtelijke relatie wel eindigt, maar de vennootschapsrechtelijke relatie niet (of andersom). Of de Ondernemingskamer in dat verband daadwerkelijk uitgroeit tot een *catch-all* voor hybride geschillen, zal afhangen van de wijze waarop zij gebruikmaakt van haar bevoegdheid om arbeidsrechtelijke vorderingen als samenhangend te kwalificeren of te splitsen en van de koers die de Hoge Raad daarbij uitzet. Wij zien geen principiële bezwaren tegen het aanmerken van arbeidsrechtelijke geschillen als samenhangende vordering. Het is kortom het overwegen waard om in conflicten met een aandeelhouder die tevens werknemer is te opteren voor een uitstotings- of uittredingsprocedure met arbeidsrechtelijke samenhangende vordering.

*Dit artikel is afgesloten op 30 juni 2026.*

### Over de auteurs



**Mr. drs. K.A.A. (Kenya) Limburg**  
Advocaat bij Wijn & Stael Advocaten te Utrecht.



**Mr. C.P.M. (Melinda) Oerlemans**  
Advocaat bij Wijn & Stael Advocaten te Utrecht.

<sup>46</sup> Noot S.L. Haanschoten bij Hof Amsterdam (OK) 23 oktober 2025, ECLI:NL:GHAMS:2025:2954, «JOR» 2026/22.