

ZONDER OORLOG GEEN VREDE, OF TOCH NIET?

Alleen voor aandeelhouders en statutaire bestuurders.

Het ontslag van een bestuurder is ingrijpend voor zowel het bedrijf als de bestuurder. Een aandeelhouder gaat met een besluit tot ontslag zelden over één nacht ijs. Voor ontslag van een bestuurder moet een goede reden zijn. Alleen de geur van diens aftershave is onvoldoende. Het ontslagproces kan veel emoties aan beide zijden oproepen, waarin iedereen gevangen kan worden. Een ontslag kan dus voor zowel de bestuurder als het bedrijf beschadigend werken. De aandeelhouder wil daarom liever een ontslag niet op de spits drijven maar het met de bestuurder op een akkoordje gooien, waarna een persbericht kan worden verzonden. "Piet heeft om persoonlijke redenen besloten het bedrijf te verlaten", of: "Na goed overleg heeft Piet besloten zijn functie neer te leggen op zoek naar nieuwe uitdagingen. Wij wensen Piet veel succes bij zijn toekomstige werkkring." Beter is het zo min mogelijk op te schrijven. "Piet gaat bij ons weg", is eigenlijk goed genoeg.

Maar dat akkoordje komt er niet zomaar. Daarvoor moet eerst oorlog gevoerd worden. Zonder oorlog geen vrede. De slagkracht in een oorlog wordt bepaald door argumenten die sterk genoeg zijn om de uitkomst van een rechtszaak te vermijden.

Bij bestuurders van een 'gewone B.V.' geldt een belangrijk verschil met een gewone werknemer: de algemene vergadering van aandeelhouders (ava) beslist over het ontslag van de bestuurder. De ava moet hier zorgvuldig volgens de statuten en de wet handelen, anders kan het besluit nietig zijn met alle gevolgen van dien. Een door de ava formeel juist genomen ontslagbesluit heeft tot gevolg

dat ook de arbeidsrelatie met de bestuurder eindigt. Dan kan de bestuurder met lege handen staan als er geen lange opzegtermijn of een 'golden parachute' is afgesproken. Na een ontslagbesluit zonder akkoord over een vertrekregeling moet de bestuurder naar de rechter om de transitievergoeding en een billijke vergoeding te eisen. Als de ava een formeel juist ontslagbesluit heeft genomen, dan kan de rechter geen herstel van de dienstbetrekking bevelen. De wet sluit dat voor de bestuurder uit. Bij de rechter gaat de discussie over de hoogte van de billijke vergoeding. Is het ontslag op redelijke grond gegeven? Is de werkgever een ernstig verwijt te maken? Een verschil van mening tussen de ava en de bestuurder over het commercieel beleid kan wel degelijk een redelijke grond zijn. Eind vorig jaar gaf de rechtbank zelfs aan dat bij een bestuurder eerder van een redelijke grond voor ontslag sprake is dan bij een gewone werknemer. Een billijke vergoeding zal de rechter dan niet gauw toekennen en de bestuurder moet het doen met een veel lagere transitievergoeding als er in deze oorlog buiten de rechtszaal geen vrede kon worden gesloten. Zijn de aandeelhouders en het bedrijf dan blij met zo'n uitkomst? Mogelijk niet, want de strijd lag op straat (rechtspraak is openbaar) en nieuwe kandidaat-bestuurders worden mogelijk afgeschrikt. Neem daarom voor een bestuurder en de aandeelhouders alle onzekerheid weg over de financiële afwikkeling van het einde van de samenwerking: een langere opzegtermijn al dan niet in combinatie met een 'golden parachute'. Zo wordt een ontslag van een bestuurder binnenskamers afgewikkeld en kan oorlog vermeden worden.



MARCUS DRAAISMA,

advocaat bij Palthe Oberman
Advocaten. Reageren?
draaisma@paltheoberman.nl