

## Tabaksblad holt ontslagbescherming bestuurder te ver uit

Donderdag 10 Juli 2003

Op 1 juli jl. verscheen in concept de Nederlandse corporate governance-code van de commissie-Tabaksblad. Uit vennootschapsrechtelijk oogpunt is al heel wat over de code gezegd. Het arbeidsrechtelijke deel is daarbij onderbelicht gebleven. Mijns inziens ten onrechte, omdat de code de rechten van de bestuurder in te verregaande mate beknot.

De statutaire bestuurder in Nederland mist onder het huidige regime al een belangrijke ontslagbescherming. Het ontslagverbod zoals vastgelegd in het Buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen geldt niet voor statutaire bestuurders. Hierdoor kan de vennootschap de bestuurder zonder ontslagvergunning ontslaan.

De commissie wil nu de rechten van de bestuurder nog verder beperken en de positie van de aandeelhouders en raad van commissarissen (rvc) versterken. De commissie wil wettelijk regelen dat (1) de bestuurder voor perioden van telkens maximaal vier jaar wordt benoemd en (2) de maximale vergoeding bij onvrijwillig ontslag éénmaal het jaarsalaris is, ongeacht de lengte van het dienstverband. Deze voorgestelde wijzigingen zijn ingrijpend. Te ingrijpend als het gaat om bestuurders van niet-beursgenoteerde vennootschappen.

Onder het huidige arbeidsrecht zou een bestuurder die voor een periode van vier jaar is benoemd bij verlenging daarvan van rechtswege een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd krijgen. Onder het 'nieuwe' recht zal dat niet het geval zijn; de arbeidsovereenkomst blijft voor bepaalde tijd en loopt dus telkens van rechtswege af. Deze regel beknot de rechten van de bestuurder in verregaande mate. Zeker als de huidige hoofdregel blijft bestaan dat een vennootschap niet is gehouden een vergoeding aan de bestuurder te voldoen bij het verstrijken (en het niet verlengen) van de overeengekomen termijn van de arbeidsovereenkomst. De bestuurder kan dan ineens zonder inkomsten komen te zitten.

Als de vennootschap de termijn van maximaal vier jaar niet kan uitzingen met haar bestuurder en de arbeidsovereenkomst tussentijds eenzijdig wil beëindigen, dan komt er in principe wel een ontslagvergoeding aan te pas.

Bij beursgenoteerde vennootschappen zijn ontslagprocedures vaak omslachtig, duur en beschadigend. Over het algemeen (namelijk bij structuurvennootschappen) is de rvc bevoegd de bestuurder te ontslaan. Hij doet dit echter niet dan nadat hij de ondernemingsraad om advies heeft gevraagd en de algemene vergadering van aandeelhouders heeft gehoord, waarbij de bestuurder zich mag verdedigen.

De beursgenoteerde vennootschap (de rvc) wil deze ongemakkelijke procedure graag voorkomen. Daardoor bevindt de bestuurder zich in een prima onderhandelingspositie. Vaak lost de rvc dit probleem op door een zodanig hoge ontslagvergoeding aan te bieden, dat de bestuurder dit aanbod niet kan weigeren en hij zich vrijwillig terugtrekt. In een dergelijk geval kan het wenselijk zijn de positie van de vennootschap te versterken en de ontslagvergoeding te maximeren. De rvc kan dan die maximale vergoeding van één jaarsalaris aanbieden en de bestuurder rest niet veel anders dan die te accepteren.

Bij een niet-beursgenoteerde vennootschap gaat dit alles in de regel anders. Vaak zullen de aandelen van de vennootschap waarin de bestuurder is benoemd worden gehouden door een moedervenootschap. Een algemene vergadering is dan zo gehouden en de bestuurder wordt in besloten kring gehoord en vervolgens ontslagen. Aan de bestuurder wordt al dan niet een ontslagvergoeding toegekend. In een gerechtelijke procedure kan de bestuurder achteraf laten toetsen of het ontslag kennelijk onredelijk was.

Mocht dit zo zijn, dan vertaalt zich dat in een schadevergoeding(en niet in het herstel van dienstverband). In een dergelijk systeem is maximering van de ontslagvergoeding veel minder op zijn plaats. De bestuurder en in veel mindere mate de vennootschap zit een lastig parket en verdere inperking van zijn rechten is dan ook niet wenselijk.

Ik meen dan ook dat de voorstellen van de commissie te vergaand zijn voor (met name) statutaire

bestuurders van niet-beursgenoteerde vennootschappen. In die gevallen is er namelijk geen goede reden de positie van de vennootschap verder te versterken ten koste van de statutaire bestuurder. De toch al beperkte ontslagbescherming van die bestuurder wordt mijns inziens dan onnodig en te vergaand verder ingeperkt.

Zef Even

Mr. J.H. Even is advocaat binnen de Employment & Benefits afdeling van Simmons & Simmons  
Trenité te Rotterdam.

**Even, Z.**

(c) Het Financieele Dagblad 2003 alle rechten voorbehouden