

Demonisering van gouden handdruk is zeer ongewenst

Woensdag 30 Juli 2003

De commissie-Tabaksblad biedt noch de vennootschap, noch de bestuurder een ware verbetering voor het huidige systeem van vertrekregelingen, benoemingsduur en arbeidsrechtelijke bescherming, vinden Karianne Kas en Jos van Vlijmen

De aanbevelingen van de commissie-Tabaksblad hebben verstrekende arbeidsrechtelijke consequenties. In de pers zijn tot nog toe de aanbevelingen van de commissie op dit punt enigszins onderbelicht gebleven, terwijl het de vraag is of de voorstellen op dit onderdeel wel voldoende doordacht zijn. De voorgestelde maximering van de duur van de benoeming tot directeur, de afschaffing van de bescherming van het arbeidsrecht en de beperking van de gouden handdruk tot maximaal één bruto jaarsalaris, verdienen dan ook een nadere beschouwing.

De commissie stelt voor dat de benoeming tot directeur geschiedt op basis van een contract met een maximale duur van vier jaar. Benoeming vindt plaats door de aandeelhoudersvergadering (ava) of door de raad van commissarissen. Wij nemen aan dat de commissie ook van oordeel is dat de ava, of rvc, net als in het huidige systeem gerechtigd moet blijven om de directeur te allen tijde te ontslaan. Immers, als er een vertrouwensbreuk ontstaat, moet een directeur kunnen worden ontslagen, ongeacht de overeengekomen duur van het contract. Als dat niet zo zou zijn, zou de directeur straffeloos slecht kunnen presteren, met alle gevolgen voor de vennootschap van dien. Dit betekent dat er in de praktijk geen beperking zal zijn aan de minimumduur van de benoeming.

Als de ava of rvc besluit om de directeur voor het einde van het contract te ontslaan, en het contract de mogelijkheid zou bieden tot voortijdige beëindiging, eindigt het contract op het moment van het ontslag. Vervolgens zou de vennootschap nog slechts maximaal een jaarsalaris zijn verschuldigd aan de directeur. De overeengekomen looptijd van het contract zou daarmee voor de directeur een wassen neus blijken.

Een alternatief zou zijn dat het contract niet voortijdig kan worden beëindigd, maar de directeur bijvoorbeeld wel zou kunnen worden geschorst in geval van een vertrouwensbreuk. In dat geval zal de overeenkomst slechts kunnen eindigen door ontbinding door de rechter.

De rechter zal in die gevallen meestal het salaris over de resterende duur van de arbeidsovereenkomst toekennen als vergoeding aan de werknemer, mogelijk nog vermeerderd met het door de commissie-Tabaksblad voorgestelde jaarsalaris. In dat geval zou het voor bestuurders juist interessant kunnen worden om een voortijdig einde van het contract te forceren om zo alsnog een flinke vergoeding op te kunnen strijken.

Naast de bezwaren die kleven aan de aanbeveling van de duur van de benoemingen, zien wij grote problemen in de wens van de commissie om de bestuurder niet langer als werknemer te beschouwen. Het is de vraag of het door de wetgever wenselijk zou worden gevonden om directeuren simpelweg uit te sluiten van de bescherming van het arbeidsrecht. Tot nu toe is dat zowel door de wetgever als door de rechter expliciet tegengehouden. Een algehele uitsluiting van de toepasselijkheid van het arbeidsrecht lijkt ons ook praktisch onmogelijk. Dat zou immers betekenen dat er geen regels meer zouden zijn voor directeuren op het gebied van bijvoorbeeld vakantiedagen, doorbetaling tijdens ziekte, concurrentiebeding, discriminatie, zwangerschap, enzovoort. Zelfs als alleen de ontslagregels zouden worden afgeschaft, zou een onwenselijke situatie ontstaan. In dat geval zouden ook de opzegverboden tijdens ziekte en zwangerschap komen te vervallen, hetgeen toch niet de bedoeling kan zijn.

Wij vinden het streven van de commissie om excessieve vertrekregelingen voor directeuren aan banden te leggen terecht. De eenvoudige vaststelling van een vaste vertrekvergoeding ter grootte van een jaarsalaris lijkt ons echter niet haalbaar.

Het komt bijvoorbeeld voor dat een directeur benoemd wordt nadat hij al langere tijd in dienst is bij de vennootschap als 'gewone' werknemer. Die promotie tot directeur zal dan volgens de commissie slechts voor maximaal vier jaar kunnen geschieden en de werknemer zal zijn arbeidsrechtelijke status verliezen met de benoeming. Aan het einde van de vier jaar zal de overeenkomst dan van rechtswege eindigen en zal eventueel een vergoeding van een jaarsalaris worden meegegeven. In

dergelijke gevallen zal die vergoeding veelal lager zijn dan waar die directeur onder de kantonrechtersformule recht op zou hebben, gelet op leeftijd en aantal dienstjaren.

Dit zou zelfs wel eens kunnen leiden tot misbruik door bedrijven. Immers, door een promotie van een werknemer tot directeur zouden bedrijven op die manier in relatief korte tijd tegen een lage prijs afscheid kunnen nemen van oudere werknemers met een lang dienstverband en hoog salaris. Dit zou er ook toe kunnen leiden dat werknemers niet meer bereid zijn om door te groeien tot directeur en de vennootschap daarom altijd bestuurders van buiten zal moeten aantrekken.

Beter zou het wellicht zijn als de standaardvergoeding wordt gesteld op een jaarsalaris, waarbij de directeur via een zogeheten kennelijk onredelijke ontslagprocedure een hogere vergoeding kan vorderen als er bijzondere omstandigheden zijn die dat rechtvaardigen. Hiermee zou de beslissingsbevoegdheid voor hoge vergoedingen worden weggehaald bij het bestuur, en uitsluitend worden neergelegd bij de rechter. De commissarissen en aandeelhouders riskeren dan nog altijd een hoge vertrekvergoeding voor de directeur, maar die zal dan worden vastgesteld door de rechter in plaats van in vermeende onderonsjes tussen bestuurders en commissarissen.

Mevrouw mr drs K. Kas is advocaat binnen de sectie Arbeidsrecht en Mr J.F. van Vlijmen is partner bij Baker & McKenzie in Amsterdam.

Kas e.a., Kas, K., Vlijmen, J.F. van.