

Ontslag statutair directeur

In het arbeidsrecht is de positie van een statutair directeur een bijzondere. De verhouding tussen een vennootschap en een statutair directeur wordt over het algemeen beschouwd als een arbeidsovereenkomst.

Aan een statutair directeur komt echter geen ontslagbescherming toe. Voor opzegging van de arbeidsovereenkomst met een statutair directeur is geen vergunning van UWV WERKbedrijf vereist. Het in de statuten bevoegd verklaarde orgaan van de vennootschap – meestal de algemene vergadering van aandeelhouders – kan de directeur zonder vergunning ontslaan. Belangrijk is dat bij een ontslag de statutaire en wettelijke formaliteiten in acht worden genomen. De algemene vergadering van aandeelhouders moet volgens de regels zijn opgeroepen. Het voorgenomen ontslag van de statutair directeur dient op de agenda te staan. De statutair directeur moet voor de vergadering waar over zijn ontslag wordt beslist worden uitgenodigd om zijn standpunt kenbaar te maken.

Als het ontslag op rechtsgeldige wijze is verleend rijst de vraag of de statutair directeur recht heeft op een schadevergoeding. Dikwijls staat in de arbeidsovereenkomst met de statutair directeur een bepaling over een afvloeiingsregeling bij ontslag. Die regeling kan in geval van ontslag worden gevolgd. Hebben partijen vooraf niets afgesproken dan kan de bestuurder de rechter vragen om een afvloeiingsregeling op te leggen. In het verleden zijn door rechters aan bestuurders forse schadevergoedingen toegekend vooral wanneer er geen plausibele reden was voor het aan de directeur gegeven ontslag.

Eind 2010 heeft de Rechtbank Groningen een interessante uitspraak gedaan in een zaak waar een ontslagen bestuurder een schadevergoeding vorderde van zijn voormalige werkgever. De bestuurder was door de Raad van Commissaris (bevoegd orgaan) ontslagen omdat de Raad van Commissaris geen vertrouwen meer had in de statutair directeur. Hij had ondermeer verzuimd een duidelijke koers voor de vennootschap uit te zetten. Verder hield hij de Raad van Commissaris een steeds ongeloofwaardiger wordend verhaal over een buitenlandse investeerder voor en raadpleegde hij zijn vriendin die paranormale gaven zou bezitten, bij het nemen van besluiten. Tenslotte vielen de financiële resultaten die de bestuurder in de vennootschap behaalde, tegen.

De rechtbank overweegt dat een directeur in een onderneming wordt aange-



mr. J.S. Wurfain
Van Veen Advocaten

steld op zijn persoonlijke kwaliteiten die in een belangrijke mate de basis vormen voor de ontwikkeling en de winstgevendheid van een bedrijf. Daarvoor is wel vertrouwen nodig en als het vertrouwen op enig moment komt te ontbreken dan is het vertrek van een bestuurder een logische consequentie. Vanwege deze fragiele basis krijgt een statutair directeur meestal een betrekkelijk hoge beloning. De rechtbank vindt dat de Raad van Commissaris onder deze omstandigheden het recht had om de bestuurder te ontslaan. De nadelige gevolgen voor de onderneming zijn aanzienlijk als de centrale positie van de directeur wordt bezet door een persoon in wiens functioneren het vertrouwen ontbreekt. De rechtbank komt tot de conclusie, dat de te verwachten nadelige gevolgen voor de directeur minder zwaar wegen omdat hij elders werk zou kunnen vinden. De vordering van de directeur wordt daarom ook afgewezen.

Deze uitspraak is opmerkelijk; op de redenering van de rechtbank is juridisch nogal wat aan te merken. Toch valt er een tendens in de rechtspraak te bespeuren dat ontslagen directeuren steeds moeilijker een vergoeding toegewezen krijgen. Sinds begin 2010 zijn de kansen van een werknemer in de zogenaamde kennelijk onredelijk ontslagprocedure al behoorlijk beperkt; voor de statutair directeur komt daar – volgens de Rechtbank Groningen – nog een extra barrière bij. <

Voor vragen kunt u zich richten tot:
Van Veen Advocaten
t.a.v. de heer mr. J.S. Wurfain
Postbus 442, 6710 BK EDE
Tel: 0318 – 68 78 96