Workx Advocaten

ONTSLAG VAN EEN STATUTAIR BESTUURDER **IN 12 STAPPEN**

Een statutair bestuurder kan altijd worden ontslagen door het orgaan dat hem mag benoemen, meestal de AvA. Is hij ook werknemer, dan eindigt daarmee in de regel ook zijn arbeidsovereenkomst, zonder voorafgaande toets door UWV of kantonrechter. Daarom komt het aan op zorgvuldigheid, vennootschaps- én arbeidsrechtelijk.

01. VÓÓR DE ALGEMENE VERGADERING (AVA)

1 In persoon bestuurder?

Ga na of de werknemer zelf (in persoon) bestuurder is van de vennootschap waar hij in dienst is.

2 Benoeming in orde?

Controleer of de benoeming rechtsgeldig was: een besluit van het bevoegde orgaan (ook mondeling mogelijk) en aanvaarding door de bestuurder. Aanwijzingen: het besluit, de KvK-inschrijving en feitelijk optreden als bestuurder.

3 Statuten nalopen

Wie is bevoegd (bij de BV kan dat ook een ander orgaan zijn), welke extra voorschriften gelden, wie mag oproepen en binnen welke termijn? Minimaal **acht dagen** bij de BV, **vijftien** bij de NV.

4 AvA oproepen

Roep de AvA op volgens de statuten en nodig ook de overige bestuurders, commissarissen en aandeelhouders uit. Vermeld de te behandelen onderwerpen.

5 Redenen toelichten

Licht de redenen voor het *voorgenomen* ontslag schriftelijk en tijdig toe. Sluit aan bij een redelijke ontslaggrond, zoals disfunctioneren of een duurzaam verstoorde arbeidsverhouding.

6 Herplaatsing en VSO

Laat zien dat herplaatsing is onderzocht. Overweeg een vaststellingsovereenkomst; de bestuurder heeft daarbij geen bedenktermijn.

7 Advies OR

Vraag vóór het besluit advies aan de OR (artikel 30 WOR), als de bestuurder ook bestuurder in de zin van de WOR is. Voer eerst ten minste één keer overleg. Bij een reorganisatie kan ook artikel 25 WOR gelden.

8 Contract nalopen

Check de opzegtermijn, een eventuele golden parachute en de gevolgen voor een concurrentie- of relatiebeding.

02. TIJDENS EN NA DE AVA

TIJDENS

9 Rollen vastleggen

Bepaal wie de vergadering voorzit en wie de notulen bijhoudt.

10 Bestuurder horen

Licht de redenen nader toe. De bestuurder moet worden **gehoord en heeft een raadgevende stem**; de overige bestuurders en commissarissen hebben ook een raadgevende stem.

11 Schorsen, dan besluiten

Schors de vergadering. Neem pas daarna het besluit tot ontslag als bestuurder **én** tot opzegging van de arbeidsovereenkomst.

NA

12 Vastleggen

Leg het besluit vast in de notulen. Neem de opzegtermijn in acht of betaal een gefixeerde schadevergoeding. Daarnaast is de transitievergoeding verschuldigd (1/3 maandsalaris per jaar dienstverband, met een wettelijk maximum), tenzij de bestuurder ernstig verwijtbaar handelde.

⚠

WAAROM ELKE **STAP TELT**

Vennootschapsrechtelijk geen grond nodig, wél de juiste procedure

Een verkeerd orgaan, een te korte oproeptermijn of een bestuurder die niet is gehoord: het besluit kan nietig zijn of worden vernietigd. Dan is ook de opzegging van de arbeidsovereenkomst aantastbaar.

Arbeidsrechtelijk geen lichtere toets

Er moet een redelijke grond zijn en herplaatsing moet zijn onderzocht. Ontbreekt dat, dan kan de rechter op verzoek van de bestuurder een billijke vergoeding toekennen, bovenop de transitievergoeding.

Geen herstel van de arbeidsovereenkomst

Na een geldig ontslagbesluit kan de rechter de arbeidsovereenkomst niet herstellen (artikel 2:134 en 2:244 BW). Ontbreekt een redelijke grond, dan kost dat dus vooral geld.

Workx advocaten, 2026
Dit document is geen juridisch advies en dient uitsluitend ter illustratie.

MEER TIPS OF **ADVIES NODIG?**
Wij denken graag mee. Neem contact met ons op!