

Opstappen

Soms is het noodzakelijk dat een commissaris of toezichthouder zijn ontslag indient. Ik heb het nu niet over gevallen van misdragingen of dat zijn positie onhoudbaar is geworden. Dan gaat het eigenlijk niet over ontslag nemen, maar over ontslag geven of afdwingen. Moeilijker en interessanter is het geval waarbij de commissaris zelf het gevoel heeft beter op te kunnen stappen.

Stel je ben lid van een raad van commissarissen. Deze neemt een besluit waarmee je het pertinent oneens bent. Moet je dan opstappen? In beginsel niet. Het collectief van de raad van commissarissen is verantwoordelijk en jij hebt slechts een stem daarin. Jouw opvatting kan dus het onderspit delven. Als je daar niet tegen kan, dan ben je ongeschikt als commissaris. Slikken en doorgaan dus. Dat wordt lastiger als het desbetreffende besluit van meer principiële aard is. Er kan een moment komen dat je als individu de resultaten van die besluitvorming niet meer voor je rekening wilt nemen. Dat moment moet niet worden bepaald door gevoel of emotie.

Doorslaggevend is of het desbetreffende besluit volgens redelijk objectiveerbare maatstaven zodanig indruist tegen het belang van de onderneming, dat de gevolgen ervan serieuze negatieve impact kunnen hebben op de continuïteit van de bedrijfsvoering. Pas dan is het moment aangebroken om je als individu aan het collectief te onttrekken. Eerder niet. Je bent als commissaris namelijk aangesteld om juist ook in roerige tijden een baken van rust en wijsheid te zijn. Het schip in een vroeg stadium verlaten past daar niet bij. Vergeet ook niet dat de verantwoordelijkheid en aansprakelijkheid van commissarissen collectief is. Ontslag als commissaris ontslaat je niet van die verantwoordelijkheid, zeker niet voor wat betreft de periode dat je in functie was. Sterker nog, ontslag nemen kan in een crisissituatie zelfs aansprakelijkheid creëren. Bij sommige overheids-N.V.'s doet zich wel eens de situatie voor dat de (vertegenwoordiger van de) aandeelhouder nalaat om tijdig in vacatures te voorzien. Soms is er op onze eilanden sprake van een situatie waarbij slechts één commissaris in functie is. Deze zal zich ongetwijfeld eenzaam en ongemakkelijk voelen. Opstappen kan hij niet. Hij behoort het uiterste te doen om te zorgen dat er commissarissen bijkomen om het team te versterken.

Stel nu dat opstappen werkelijk actueel is, hoe pak je dat dan aan? Als commissaris heb je ook de plicht om je vertrek op een manier in te richten die bij de verantwoordelijkheid van een commissaris past. Het bedrijf mag er geen schade door lijden, ook niet als je als vertrekkende commissaris diepe gevoelens van onvrede hebt. Reputatieschade kan worden voorkomen door de inhoud van het verschil van mening binnenskamers te houden. Het verdient ook de voorkeur om na te gaan of het opstappen kan worden aangehouden tot het einde van de zittingsperiode of tot het moment dat er een opvolger is gevonden.

Het komt wel eens voor dat een raad van commissarissen in zijn totaliteit een fundamenteel en schijnbaar onoplosbaar verschil van mening heeft met de directie. Dit kan tot allerlei ruwe en over het algemeen voor het bedrijf zeer nadelige situaties leiden, zoals bijvoorbeeld een schorsing van de directieleden. Ik vind dat per definitie de primaire verantwoordelijkheid om in dit soort situaties tot een oplossing te komen ligt bij de raad van commissarissen. Deze is verantwoordelijk voor het voorkomen van nodeloze escalatie. Dat betekent dat tijdig naar zachte methoden van conflictoplossing moet worden gezocht, zoals bijvoorbeeld mediation. Collectief opstappen als raad van commissarissen is bijna nooit een goede oplossing. Je onttrekt je dan volledig aan je verantwoordelijkheid. Het is in feite een openbaar brevet van onvermogen. En je schiet met opstappen niets op, want de directie gaat gewoon door.



[Frank Kunneman](#)
VanEps Kunneman VanDoorne
Attorney at law | Partner

T +5999 461 3400 ext. 254
E kunneman@vandoorne.com
