

Oprecht

MEDEZEGGENSCHAP BIJ BENOEMEN EN ONTSLAG VAN BESTUURDERS

Een vertrouwenscrisis leidde deze zomer tot onrust bij stichting GGzE, een aanbieder van geestelijke gezondheidszorg in de regio Eindhoven. Tussen de raad van toezicht (RvT) aan de ene kant en de raad van bestuur (RvB), ondernemingsraad (OR) en centrale cliëntenraad (CCR) aan de andere kant, bleek verschil van inzicht te bestaan over het profiel van de nieuw te benoemen bestuursvoorzitter. Uiteindelijk troffen de partijen elkaar voor de Ondernemingskamer van het Gerechtshof in Amsterdam. Hoe zit het eigenlijk met de invloed van medezeggenschapsorganen bij de werving van een nieuwe bestuurder? En hoe komen partijen in een conflictsituatie uit bij de Ondernemingskamer?

Werving van een bestuurder – het profiel

Bij een zorginstelling in de rechtsvorm van een stichting zoals GGzE, benoemt de RvT de bestuurders. Het traject om te komen tot een benoeming kent diverse fases waarin de ondernemingsraad en (centrale) cliëntenraad een rol spelen. Allereerst stelt de RvT een profielschets op (artikel 6.5.3 Governancecode Zorg (GCz)). De (centrale) cliëntenraad heeft het recht om te adviseren over deze profielschets (artikel 7 Wmcz 2018). Als het de bestuurder betreft in de zin van de Wet op de ondernemingsraden (WOR), dan wordt de OR in de gelegenheid gesteld advies uit te brengen bij benoeming (en let op: ook bij ontslag!). Om die reden wordt de OR ook vaak geraadpleegd over de profielschets. De adviezen moeten aan de CCR en OR worden gevraagd op een tijdstip dat de adviezen nog van wezenlijke invloed kunnen zijn.

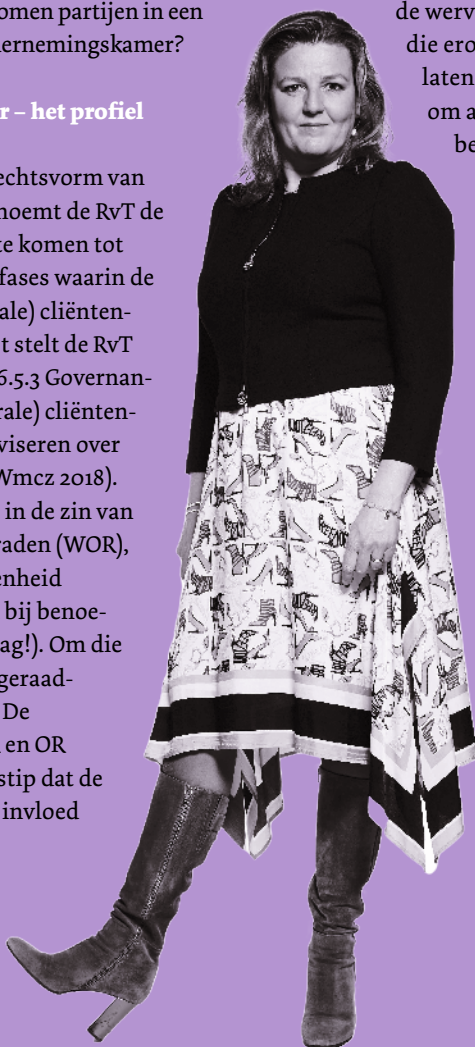
Uit de berichten in de media kwam naar voren dat de OR en de CCR zich niet konden vinden in de keuze van de RvT om niet langer een bestuurder te benoemen met zorginhoudelijke ervaring. Kennelijk was deze keuze niet in lijn met eerder met de OR, CCR en medische staf gemaakte afspraken.

De selectie van de bestuurder

Na het inwinnen van advies bij de OR en cliëntenraad, stelt de RvT de profielschets vast. Vervolgens start de werving van de bestuurder. Bij een instelling die erop is ingericht cliënten langdurig te laten verblijven, wordt de cliëntenraad ook om advies gevraagd over de selectie en benoeming van de bestuurder. Om dit proces te stroomlijnen, wordt regelmatig door de RvT een selectiecommissie ingesteld met daarin ook vertegenwoordigers vanuit de medezeggenschap. Uiteindelijk vraagt de RvT de OR en cliëntenraad om advies over de geselecteerde kandidaat. Pas nadat die adviezen zijn ontvangen en beoordeeld, neemt de RvT het benoemingsbesluit. Belangrijk is dat het recht van advies ook geldt in het geval van een interim-bestuurder.

Adviesrecht raad van bestuur

De Governancecode Zorg bepaalt dat de zittende leden van de RvB door de RvT om advies worden gevraagd voordat de RvT een beslissing neemt over wijziging van de samenstelling van de RvB (artikel 6.5.1.). In het geval



van GGzE leidde de gesprekken over de samenstelling van de RvB kennelijk tot een conflict, niet alleen met de medezeggenschapsorganen maar ook met de RvB. Dit liep zo hoog op dat de RvT van GGzE de stap nam om de gehele RvB op non-actief te zetten, dat wil zeggen: te schorsen.

Beslechten van conflicten

Er was dus overduidelijk sprake van een conflict tussen de diverse gremia binnen GGzE. Volgens de GCz moet elke zorginstelling beschikken over een schriftelijk vastgelegde regeling voor het handelen bij conflicten tussen de RvT en de RvB. De modelregeling opgesteld door de Brancheorganisaties Zorg maakt echter duidelijk dat die regeling niet geldt als er sprake is van een arbeidsrechtelijk conflict. Na de schorsing van de bestuurders was hier zeker sprake van, maar ik vraag me af of een geschil over een profielschets en de samenstelling van een bestuur zich altijd zo kwalificeert. De RvB kon de weg van de modelregeling (mediation, externe bemiddeling gevolgd door een commissie van wijzen die een (wel of niet) bindend advies geeft) dus niet doorlopen.

Enquêterecht cliëntenraad

In de nieuwsberichten stond dat de OR en CCR van GGzE de stap zetten om het gerezen conflict aan de Ondernemingskamer van het Gerechtshof te Amsterdam voor te leggen. De Wmcz 2018 kent aan de cliëntenraad inderdaad het recht toe om een verzoek te doen aan de Ondernemingskamer tot het instellen van een onderzoek naar het beleid en de gang van zaken van een rechtspersoon, het zogeheten enquêterecht. Een OR is hiertoe alleen bevoegd wanneer dat is vastgelegd in de statuten van een rechtspersoon of in

een overeenkomst. Een vakbond mag het onder omstandigheden wel.

Interventie door de Ondernemingskamer

Na een zitting van vier uur heeft de Ondernemingskamer de betrokken partijen voorgesteld er samen uit te komen. Als dat niet zou lukken, zou de Ondernemingskamer uitspraak doen: het wel of niet gelasten van een onderzoek naar het beleid en – als een onderzoek op zijn plaats is – het wel of niet nemen van bepaalde directe maatregelen. De Ondernemingskamer heeft uiteindelijk kandidaten voorgesteld voor de positie van interim-bestuurder en interim-voorzitter van de RvT. Na overleg hebben de OR, CCR en RvT gezamenlijk besloten deze voorgestelde kandidaten te benoemen. Voorlopig lijkt hiermee het hoogopgelopen verschil van mening beëindigd.

Neem de medezeggenschap serieus

Een geschil als bij GGzE is vanzelfsprekend niet in het belang van de zorginstelling. Bij geschillen als deze zijn er eigenlijk alleen maar verliezers. Zonder een oordeel te willen vellen over het handelen van de RvT van GGzE aangezien ik de achterliggende feiten niet ken, is mijn advies aan raden van toezicht bij het benoemen van bestuurders: neem de medezeggenschap serieus, betrek ze tijdig bij de werving en selectie en kom samen tot een gedragen profiel voor de RvB. Daar heeft iedereen, en zeker de te benoemen bestuurder, profijt van. 

Mr. Fenna van Dijk is advocaat ondernemingsrecht en hoofd Team Gezondheidszorg bij Kennedy Van der Laan. Ze begeleidt onder meer samenwerkingen tussen zorgorganisaties en adviseert over vraagstukken rondom goed bestuur en toezicht.