

NR. 6. ONTBINDING ARBEIDSOVEREENKOMST MET DIRECTEUR

Geen dringende reden als bedoeld in art. 7A:1639o BW. Ontbinding van de overeenkomst. Toekenning wachtgeld overeenkomstig Uitvoeringsregeling wachtgeld behorende bij de CAO voor het Ziekenhuiswezen.

Scheidsgerecht voor het Nederlandse Ziekenhuiswezen

(mr. C.J. van Zeben, voorzitter, W.G.C. Kok, mr. N.A. Neyzen, drs. D.P. Ravelli, H. Diemers, leden, met bijstand van mr. L.J.C.M. Horbach, griffier)

1 mei 1995

Bindend advies (94/57) in de zaak van:

de A,
gevestigd te X,
eiseres,
gemachtigde: mr. G.Ham,

tegen:

B,
wonende te Y,
verweerder,
gemachtigde: mr. V.M.J. Both.

Partijen worden hierna mede aangeduid als 'A' en 'B'.

1. De procesgang

1.1. A heeft bij conclusie van eis het Scheidsgerecht verzocht de met B gesloten arbeidsovereenkomst te ontbinden met ingang van de datum van deze beslissing.

1.2. B heeft bij memorie van antwoord het Scheidsgerecht verzocht om in geval van ontbinding van de arbeidsovereenkomst een vergoeding toe te kennen, bestaande uit:

I. een maandelijks vergoeding, gelijk aan de wachtgeldregeling zoals die is opgenomen in de CAO voor het Ziekenhuiswezen, en wel tot het 60-ste jaar;

II. betaling van premie aan het PGGM, aldus dat B op zijn 60-ste jaar volledig gebruik kan maken van de OBU-regeling;

III. doorbetaling van pensioenpremies des dat de pensioenopbouw voor B voortgezet wordt als ware hij in dienst van A en gebleven tot zijn 65-ste jaar;

IV. immateriële schadevergoeding wegens aantasting van B's eer en goede naam van f 25.000,-;

V. een billijke vergoeding van de door B gemaakte kosten met betrekking tot juridische bijstand in deze procedure.

1.3. Op 20 maart 1995 heeft de mondelinge behandeling van het verzoek plaatsgevonden. Daarbij waren aanwezig partijen vergezeld van hun gemachtigden. Namens A was aanwezig C.

Beide partijen hebben hun standpunten aan de hand van pleitnota's toegelicht.

1.4. Beide partijen hebben produkties in het geding gebracht.

2. Samenvatting van het geschil

2.1. A exploiteert een instelling voor verstandelijk gehandicapten te Z.

2.2. B is sedert 1 september 1990 op grond van een tussen partijen gesloten arbeidsovereenkomst directeur van deze instelling.

Art. 13 van de overeenkomst luidt:

‘1. De Stichting kan deze overeenkomst op grond van artikel 12, lid 2 slechts opzeggen om ernstige redenen welke onder meer aanwezig zijn geacht:

a. wanneer de directeur zich schuldig maakt aan wangedrag of wanneer hij op ernstige wijze de plichten veronachtzaamt, welke deze overeenkomst hem oplegt;

b.

c. wanneer ten gevolge van een duurzame verstoring van de vertrouwensrelatie tussen het bestuur en de directie of ten gevolge van onverenigbaarheid van karakters van bestuur en de directeur, de samenwerking zodanig bemoeilijkt wordt dat de handhaving van de directeur redelijkerwijs niet langer van de Stichting kan worden gevergd, met inachtneming van het in artikel 14, lid 4 gestelde.’

Art 16, eerste lid, van de overeenkomst luidt:

‘1. Indien de Stichting deze overeenkomst opzegt op grond van artikel 13, lid 1 onder b of c, heeft de directeur recht op een wachtgeld.’

Voorafgaande aan zijn dienstverband bij A is B sedert 1971 aaneengesloten werkzaam geweest bij de D of bij diens rechtsvoorgangers aangesloten instellingen. B is thans 56 jaar oud.

2.3. In 1992 heeft de Regionale Geneeskundige Inspectie voor de Geestelijke Volksgezondheid X, V en W (verder ‘de Inspectie’, ‘de GIGV’ of ‘de Inspecteur’ te noemen) een zogenaamde grote visitatie in de door A geëxploiteerde instelling gehouden. Dit onderzoek gaf de Inspectie aanleiding A te adviseren om op onderdelen tot verbetering van de zorg over te gaan.

2.4. In november 1993 is er omtrent de begroting voor 1994 een conflict ontstaan tussen B en de Familievereniging.

2.5. Op 11 juli 1994 heeft er op initiatief van de Regionale Geneeskundige Inspectie voor de Geestelijke Volksgezondheid X, V en W een bijeenkomst plaatsgevonden tussen directie, bestuur en de Inspecteur, in aanwezigheid van een vertegenwoordiger van de Familievereniging.

In het van deze bijeenkomst opgemaakte verslag staat onder meer het volgende vermeld:

‘De GIGV ervaart een zorgwekkende situatie m.b.t.:

– directe bewonerszorg i.h.a.

– ernstige achterstand-situaties

– aantal niet meer aanvaardbare situaties t.a.v. personen en groepen

– geactualiseerd door geïnitieerde strafvervolgung van vijf medewerkers terzake mishandeling van 1 of meerdere bewoners, waarbij een recent overlijdensgeval e.e.a. extra ernstig en betreurenswaardig maakt.

– geactualiseerd door dreiging van nog een andere potentiële Justitiezaak.

– geactualiseerd door een bij de GIGV lopende klachtzaak.

Wanneer dit al niet voldoende alarmerend zou zijn, dan neemt helaas het crisisgehalte nog toe door:

– bemoeilijkte relatie tussen Familievereniging, Directie en Bestuur, ...

– een organisatie die niet met voldoende tempo heeft kunnen reageren op eerdere indringend door de GIGV gegeven adviezen m.b.t. nodige zorg aanpassingen.

– een organisatie die qua opbouw, interne communicatie en sturing/beleid blijkt te disfunctioneren.

– interne en externe onrust o.a. vanuit OR en publieke opinie/pers.

Dit is per 29 april j.l. reden geweest ons beschikbaar te stellen via de Directeur voor overleg met het Bestuur.

De reactie van Bestuur en Directie kwam eerst bij schrijven d.d. 10 juni 1994 dat helaas onvoldoende het crisis-karakter van de toestand waarin A verkeerde, weerspiegelde. ...

Zo komt de GIGV tot de conclusie dat A in zeer zwaar weer zit en formeel zelfs in een zone verkeert waar het departement haar verantwoordelijkheid, wellicht zelfs t.a.v. de erkenning, moet gaan nemen.’

2.6. Sedert 19 juli 1994 is B niet meer feitelijk werkzaam voor A. Zijn salaris wordt doorbetaald.

2.7. A legt primair aan haar vordering ten grondslag dat er sprake is van dringende redenen als bedoeld in art. 7A:1639o BW.

Daartoe voert zij aan dat B heeft nagelaten om het Bestuur tijdig en deugdelijk te informeren over de naar aanleiding van de bevindingen van het GIGV gerezen situatie. Met name heeft hij nagelaten om na een gesprek met de GIGV op 29 april 1994, waarbij van de zijde van de GIGV grote zorg is uitgesproken over de gang van zaken binnen A en waarbij een aanbod is gedaan nader te overleggen met het Bestuur, het Bestuur hierover onmiddellijk en deugdelijk te informeren.

Subsidiar wordt aangevoerd dat er sprake is van zodanige wijziging van omstandigheden dat voortzetting van het dienstverband niet kan worden gevegd.

Daartoe wordt het volgende aangevoerd:

- Onder meer naar aanleiding van het onder 2.4 genoemde incident is de relatie tussen B en de Familievereniging zodanig verslechterd dat er medio 1995 geen werkelijke communicatie meer aanwezig was.
 - B moet als directeur primair verantwoordelijk gesteld worden voor de situatie welke door de GIGV in haar hiervoor onder 2.5 genoemde verslag is vastgesteld.
 - B heeft niet tijdig de aanzet gegeven tot het opstellen van een plan van overplaatsing van patiënten in verband met de medio 1995 te openen dependance van A in U.
 - Door het niet halen van productie-afspraken met zorgverzekeraars is een financieel tekort ontstaan. Hiervoor is B verantwoordelijk.
 - B is niet in staat gebleken het managementteam op adequate wijze te leiden. Weliswaar zijn er onder leiding van B plannen ontwikkeld, maar een vertaling naar de praktijk heeft niet plaatsgevonden.
- Nu er sprake is van een situatie als bedoeld in artikel 13.1.a van de arbeidsovereenkomst is er voor toekenning van een vergoeding aan B geen plaats.

2.8. B betwist dat er sprake is van een dringende reden als bedoeld in art. 7A:1639o BW. Hij heeft het Bestuur tijdig, op 9 juni 1994, deugdelijk geïnformeerd omtrent het gesprek met de GIGV.

Overigens refereert hij zich aan het oordeel van het Scheidsgerecht met betrekking tot de verzochte ontbinding. In verband met de door hem verzochte vergoeding merkt hij het volgende op.

- Het conflict met de Familievereniging is veroorzaakt door een verschil van inzicht in een begrotingskwestie. Het standpunt van B werd door het Bestuur en door de Ondernemingsraad gesteund. Het is niet redelijk de schuld in dit conflict enkel bij B te leggen.
- De problemen in de organisatie van A dateren al van ver voor zijn aantreden als directeur. Hij heeft getracht hierin verbetering te brengen. Het bleek echter niet eenvoudig een reeds jaren bestaande cultuur te veranderen, ook omdat de kwaliteit van andere leidinggevende functionarissen onvoldoende was. Het is niet juist om alleen B de verantwoordelijkheid te geven voor de in 1994 aanwezige situatie.
- Het is niet juist dat hij het Bestuur naar aanleiding van zijn gesprek met de GIGV op 29 april 1994 onvoldoende heeft geïnformeerd.
- Het is niet juist dat hij zou hebben nagelaten plannen te maken in verband met de voorgenomen overplaatsing van patiënten naar een nieuw te openen dependance in U.
- De financiële situatie van A is onder zijn bewind aanzienlijk verbeterd.
- Het is niet juist dat hij niet in staat was het managementteam behoorlijk te leiden. Hij verwijst in dat verband naar door hem overgelegde verklaringen van leden van dat team.

3. De bevoegdheid van het Scheidsgerecht

De bevoegdheid van het Scheidsgerecht is gebaseerd op de door partijen gesloten arbeidsovereenkomst en wordt ook niet betwist.

4. Beoordeling van het geschil

4.1. Met betrekking tot de door A gestelde dringende reden merkt het Scheidsgerecht op dat in de door partijen overgelegde stukken enkel in het hiervoor onder 2.5 weergegeven verslag – en ook op de hiervoor weergegeven wijze – wordt gerefereerd aan een bespreking van 29 april 1994 tussen de GIGV en B. Overigens is van de inhoud en aard van die bespreking niets bekend.

Onder deze omstandigheden is niet gebleken dat hetgeen tijdens die bijeenkomst is besproken zo belangrijk was dat B het Bestuur van A daarvan onverwijld op de hoogte had moeten stellen.

Het Scheidsgerecht is derhalve niet gebleken dat er sprake is van een dringende reden als bedoeld in art. 7A:1639o BW.

4.2. B betwist niet dat voortzetting van de arbeidsovereenkomst niet langer mogelijk is. De vordering van A tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst zal derhalve worden toegewezen.

4.3. In het kader van deze procedure gaat het voorts om de vraag of B recht heeft op een vergoeding.

A maakt B ernstige verwijten.

Het Scheidsgerecht merkt dienaangaande het volgende op.

– Uit de enkele omstandigheid dat B ernstige problemen heeft met de Familievereniging kan niet zonder meer afgeleid worden dat B hiervan een ernstig verwijt gemaakt moet worden. Nu A haar stelling niet verder heeft onderbouwd en mede gelet op de omstandigheid dat het beleid van B jegens de familievereniging met betrekking tot bovengenoemde begrotingskwestie is gesteund door de Ondernemingsraad en ook door het Bestuur, is niet gebleken dat B in deze een ernstig verwijt gemaakt moet worden.

– Blijkens de diverse door partijen – ook A – overgelegde stukken bestaan er al langere tijd, ook al voordat B als directeur aantrad, ernstige problemen op alle niveaus binnen de organisatie van A. De omstandigheid dat B er niet in geslaagd is hierin verandering te brengen is misschien teleurstellend, maar brengt op zichzelf nog niet mee dat B hiervan een zodanig ernstig verwijt gemaakt moet worden dat hem in de onderhavige situatie geen vergoeding toekomt.

– Tegenover de gemotiveerde betwisting door B heeft A niet aangetoond dat B verwijtbaar tekort is geschoten ter zake van het financieel beheer en de voorbereiding van een dependance te U.

Het Scheidsgerecht is dan ook niet gebleken dat B zich heeft schuldig gemaakt aan wangedrag of dat hij op ernstige wijze zijn plichten veronachtzaamd heeft, zoals bedoeld in art. 13.1.a van de door partijen gesloten arbeidsovereenkomst. Kennelijk is er in deze zaak sprake van een duurzame verstoring van de vertrouwensrelatie tussen het Bestuur en de directeur, als bedoeld in art. 13.1.c. In een dergelijk geval heeft de directeur op grond van art. 16.1 van de arbeidsovereenkomst bij opzegging recht op een wachtgeld.

Het Scheidsgerecht zal B onder deze omstandigheden een wachtgeld toekennen. Voor de duur en omvang van het wachtgeld zal aansluiting worden gezocht bij de Uitvoeringsregeling wachtgeld behorende bij de CAO voor het Ziekenhuiswezen. Op grond van die regeling heeft B, gelet op zijn leeftijd en zijn arbeidsverleden, recht op wachtgeld voor de duur van maximaal drie-en-zestig maanden. Mocht hij op een eerder tijdstip in aanmerking komen voor een Overbruggingsuitkering als bedoeld in het Reglement van het Pensioenfonds voor de Gezondheid, Geestelijke en Maatschappelijke Belangen dan zal het wachtgeld op dat tijdstip beëindigd worden.

Het werkgeversaandeel in premies om volledig in aanmerking te kunnen komen voor deze Overbruggingsuitkering dient door A door te worden betaald.

Het Scheidsgerecht ziet geen aanleiding om te bepalen dat A na het ingaan van een Overbruggingsuitkering, bovenop en buiten hetgeen in de Uitvoeringsregeling wachtgeld en in het Reglement van het Pensioenfonds voor de Gezondheid, Geestelijke en Maatschappelijke Belangen daaromtrent is bepaald, verplicht is pensioenpremies te betalen.

Het Scheidsgerecht ziet voorts geen aanleiding om nog een afzonderlijke vergoeding voor immateriële schade vast te stellen.

A wordt als in het ongelijk gestelde partij in de kosten van B en van het Scheidsgerecht verwezen.

4.4. A dient – overeenkomstig het bepaalde in artikel 7A:1639 w BW – in de gelegenheid te worden gesteld haar verzoek in te trekken. Indien het verzoek wordt gehandhaafd geldt de beslissing onder 5.A. Indien voor 1 juli 1995 aan de griffier van het Scheidsgerecht wordt medegedeeld dat het verzoek wordt ingetrokken, geldt de beslissing onder 5.B.

5. Beslissing

Het Scheidsgerecht stelt het navolgende bindend advies vast:

A. Indien A haar verzoek handhaaft:

5.1. De arbeidsovereenkomst tussen A en B wordt per 1 mei 1995 ontbonden.

5.2. A is gehouden aan B een vergoeding conform de Uitvoeringsregeling wachtgeld, behorende bij de CAO voor het Ziekenhuiswezen te voldoen.

5.3. A is gehouden zodanig het werkgeversaandeel in premies aan het Pensioenfonds voor de Gezondheid, Geestelijke en Maatschappelijke Belangen te betalen dat B, mocht hij gedurende de wachtgeldperiode de leeftijd bereiken waarop hij recht heeft op een Overbruggingsuitkering, daarvan volledig gebruik kan maken.

5.4. Het meer of anders gevorderde wordt afgewezen.

5.5. De kosten van het Scheidsgerecht, begroot op een bedrag van f 6.200,= komen voor rekening van A. A wordt verder veroordeeld in de kosten van rechtsbijstand aan de zijde van B, begroot op een bedrag van f 4.200,=.

B. Indien A haar verzoek intrekt:

5.6. De onder 5.5 vermelde beslissing wordt gehandhaafd.