

SCHEIDSGERECHT GEZONDHEIDSZORG

Arbitraal vonnis van 20 november 2017

Kenmerk: SG 17/16

Het Scheidsgerecht, samengesteld als volgt:

mr. H.A.M. Pinckaers, wonende te De Bilt, voorzitter,
drs. M. de Bruine, wonende te Driehuis,
drs. H. van Vliet, wonende te Nieuwegein,
bijgestaan door mr. J.A.I. Wendt, griffier,
heeft het navolgende vonnis gewezen

inzake

de stichting

A.,
gevestigd te Z.,
eisende partij,
gemachtigde: mr. drs. Y.M. Nijhuis,

tegen:

B.,
wonende te Y.,
verwerende partij,
gemachtigde: mr. E. Unger.

Partijen worden hierna aangeduid als de stichting en verweerder.

1. De procedure

1.1 De stichting heeft met een brief van 4 augustus 2017 deze procedure aanhangig gemaakt. Met een daarbij gevoegde memorie van eis heeft zij het Scheidsgerecht verzocht bij wege van arbitraal vonnis:

- 1) de arbeidsovereenkomst te ontbinden op de voet van artikel 7:671b BW, dit per het moment waarop de arbeidsovereenkomst bij regelmatige opzegging zou zijn geëindigd, waarbij de duur van de periode van de procedure in mindering wordt gebracht, met dien verstande dat een termijn van minstens één maand resteert, en onder toekenning aan verweerder van een bedrag van (niet meer dan) € 75.000,-- bruto;
- 2) één en ander met veroordeling van verweerder in de kosten van dit geding

althans zodanig uitspraak te doen als het Scheidsgerecht in goede justitie meent te behoren.

Bij deze memorie zijn producties gevoegd (genummerd 1-62).

- 1.2 Verweerder heeft met een memorie van antwoord, gedateerd 28 augustus 2017, verweer gevoerd. Verweerder heeft daarbij het Scheidsgerecht verzocht:

primair:

- 1) het verzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst af te wijzen;

subsidiair:

- 2) zo de arbeidsovereenkomst wordt ontbonden, aan verweerder een vergoeding ad € 99.064,-- bruto toe te kennen ten laste van de stichting op grond van de contractuele verplichting van de werkgever zoals vermeld onder punt 6 van de memorie van antwoord;
- 3) zo de arbeidsovereenkomst wordt ontbonden, de stichting te veroordelen tot betaling van een billijke vergoeding ad € 75.000,-- bruto aan verweerder zoals vermeld onder punt 6 van de memorie van antwoord, althans een billijke vergoeding ter hoogte van een door het scheidsgerecht in goede justitie te bepalen bedrag;
- 4) zo de arbeidsovereenkomst wordt ontbonden, bij het bepalen van de einddatum rekening te houden met de door verweerder geldende opzegtermijn zonder aftrek van de periode die is gelegen tussen de ontvangst van de memorie van eis en de datum van dagtekening van het arbitraal vonnis;
- 5) de stichting te veroordelen tot betaling aan verweerder van de wettelijke rente vanaf het tijdstip van opeisbaarheid van de hiervoor genoemde vergoedingen tot aan de dag der algehele voldoening;

primair en subsidiair:

- 6) de stichting te veroordelen tot vergoeding van de buitengerechtelijke advocaatkosten ad € 5.506,-- aan verweerder;
- 7) de stichting te veroordelen in de kosten van de onderhavige procedure, het salaris van de gemachtigde daaronder begrepen.

Bij deze memorie zijn eveneens producties gevoegd (met de letters A-M).

- 1.3 Met een brief van 28 september 2017 heeft de gemachtigde van verweerder nadere producties (met de letters N-U) ingezonden en het Scheidsgerecht tevens verzocht:

- 8) de stichting te veroordelen tot vergoeding van de kosten betreffende de loopbaanbegeleiding ad € 1.750,-- (ex. BTW).
- 9) de stichting te veroordelen tot vergoeding van de kosten van het juridisch adviesbureau G. ad € 1.750,-- (ex. BTW).

- 1.4 Met brieven van 29 september en 2 oktober 2017 heeft de gemachtigde van de stichting eveneens nadere producties (respectievelijk genummerd 63-70 en 71-72) toegezonden.

- 1.5 De mondelinge behandeling heeft plaatsgevonden te Utrecht op 9 oktober 2017. Aan de zijde van de stichting waren aanwezig C. (voorzitter raad van toezicht), D. (lid raad van toezicht, tevens lid commissie kwaliteit en veiligheid zorg raad van toezicht), E. (lid raad van toezicht, tevens voorzitter auditcommissie raad van toezicht), bijgestaan door de gemachtigde van de stich-

ting en de heer mr. C. Mutlu (kantoorgenoot). Verweerder is in persoon verschenen met zijn echtgenote mevrouw F. en bijgestaan door zijn gemachtigde en mevrouw mr. M. Nolet (kantoorgenoot).

2. De feiten waarvan het Scheidsgerecht uitgaat

- 2.1. De stichting is aanbieder van zorg- en dienstverlening aan mensen met een verstandelijke beperking in N.. Bij haar zijn (ruim) 3000 mensen werkzaam, waarvan 600 op vrijwillige basis. De stichting wordt in deze procedure vertegenwoordigd door haar raad van toezicht (hierna: rvt) omdat de procedure de ontbinding van de arbeidsovereenkomst met een statutair bestuurder betreft.
- 2.2. Verweerder, geboren op 29 juli 1958 en thans derhalve 59 jaar oud, is met ingang van 1 oktober 2013 door de raad van toezicht (hierna: rvt) benoemd tot bestuurder van de stichting. Hij is op dezelfde datum op basis van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd als werknemer in dienst getreden in de functie van bestuurder. Zijn salaris bedroeg laatstelijk € 12.383,01 bruto per maand.
- 2.3. In de arbeidsovereenkomst is een opzegtermijn van zes maanden voor de stichting vastgelegd. Verder is in de overeenkomst onder meer het volgende vermeld:

'Artikel 8 Schorsing/non-actiefstelling

- 8.1 *De Stichting kan [verweerder] als bestuurder en werknemer van de Stichting schorsen conform het in de wet en de statuten van de Stichting bepaalde.*
- 8.2 *Ingeval de Stichting, vertegenwoordigd door de Raad van Toezicht, een voornemen heeft tot schorsing van [verweerder] als bestuurder en werknemer over te gaan zal zij alvorens een daartoe strekkend besluit te nemen hem in de gelegenheid stellen zich te verantwoorden, waarbij hij zich kan laten bijstaan door een advocaat.*
- 8.3 *Schorsing als bestuurder en werknemer brengt met zich mee dat de bevoegdheden van [verweerder] verbonden aan de functie gedurende de schorsing worden opgeschort. Tevens zal hij gedurende de duur van de schorsing de in zijn bezit zijnde toegangssleutels van de Stichting op eerste verzoek inleveren bij de Raad van Toezicht.*
- 8.4 *Gedurende de schorsing als bestuurder en werknemer is het [verweerder] niet toegestaan de terreinen of gebouwen van de Stichting te betreden.*
- 8.5 *Gedurende de periode van schorsing zoals bedoeld in dit artikel blijven de voor [verweerder] conform artikel 3 geldende arbeidsvoorwaarden onverkort gehandhaafd.*

Artikel 9 Duur en beëindiging

- 9.1 *Deze arbeidsovereenkomst is aangegaan voor onbepaalde tijd. De arbeidsovereenkomst eindigt echter van rechtswege, op de eerste dag van de maand waarin [verweerder] de voor hem geldende AOW gerechtigde leeftijd bereikt, zonder dat daarvoor voorafgaande opzegging is vereist.*
- 9.2 *Deze arbeidsovereenkomst kan door de Stichting (tussentijds) worden opgezegd met inachtneming van een opzegtermijn van zes maanden.*
- 9.3 *Deze arbeidsovereenkomst kan door [verweerder] worden opgezegd met inachtneming van een opzegtermijn van drie maanden.*
- 9.4 *Opzegging vindt steeds schriftelijk plaats tegen het einde van een kalendermaand.*
- 9.5 *Per de datum van beëindiging stelt [verweerder] alle door hem vervulde functies in de Stichting, evenals alle functies die hij heeft vervuld in de met de Stichting verbonden andere*

rechtspersonen, ter beschikking. Per dezelfde datum draagt [verweerder] voor zover van toepassing de leaseauto en (mobiele) communicatiemiddelen en alle bescheiden die in enigerlei verband staan met het dienstverband met de Stichting aan de Raad van Toezicht over.

Artikel 10 Schadevergoeding

- 10.1 Indien deze overeenkomst (tussentijds, dat wil zeggen niet van rechtswege) eindigt op initiatief van de Stichting, dan wel onder omstandigheden en/of door handelen, dat voor rekening en risico van de Stichting dient te komen, dan wel met wederzijds instemmen van de Stichting en van [verweerder], zonder dat dit ontslag zijn uitsluitende of voornaamste reden vindt in handelingen of nalatigheid van [verweerder] zoals bedoeld in onder meer de artikelen 7:677 en 7:678 van het Burgerlijk Wetboek zal [verweerder] gerechtigd zijn tot een schadevergoeding.*
- 10.2 De hoogte van de schadevergoeding zal worden bepaald aan de hand van de neutrale kantonrechtर्सformule (waarbij factor B 1/12e bedraagt van het totaal jaarinkomen en factor C wordt gesteld op 1) en bedraagt maximaal het toegestane bedrag conform de bepalingen die genoemd staan in de Wet Normering Topinkomens.*
- 10.3 De wijze van uitbetaling van de in dit artikel bedoelde schadevergoeding wordt door de Stichting, in deze vertegenwoordigd door de Raad van Toezicht, na overleg met [verweerder] vastgesteld.*
- 10.4 De schadevergoeding als bedoeld in dit artikel zal worden verrekend met een (eventuele) door de kantonrechter toe te kennen schadeloosstelling.*

Artikel 12 Geschillen

- 12.1 Geschillen verband houdende met deze arbeidsovereenkomst worden beslecht door middel van arbitrage bij het Scheidsgerecht Gezondheidszorg te Utrecht. Alvorens de geschillen voor te leggen aan het Scheidsgerecht Gezondheidszorg kunnen partijen er samen ook voor kiezen hun geschil met behulp van een onafhankelijke mediator te beslechten.'*
- 2.4. Eind 2014 heeft de stichting met instemming van de ondernemingsraad (hierna: or) en de cliëntenraad (hierna: ccr) besloten tot een ingrijpende reorganisatie onder de naam H. (H.). Het concept voor deze reorganisatie is door verweerder ontwikkeld. Het houdt in dat cliënten, cliëntvertegenwoordigers en medewerkers samenwerken in ongeveer 150 zelforganiserende teams. Budgetten, verantwoordelijkheden en bevoegdheden zijn in de nieuwe structuur bij de teams gelegd. De voorheen bestaande functies van teamleider en clustermanager zijn vervallen. In de nieuwe structuur worden de teams ondersteund door coaches. Op advies van de or zijn aan de nieuwe structuur toch zes functies voor managers toegevoegd om de teams ondersteunend leiding te geven. Aan de teams wordt hiërarchisch leiding gegeven door de drie regiomanagers. Deze regiomanagers maken deel uit van het managementteam (hierna: mt) waaraan verweerder leiding geeft.
 - 2.5. In de zomer van 2015 heeft de IGZ een onverwacht bezoek aan de stichting gebracht en situaties aangetroffen die voor de inspecteurs onacceptabel waren. De IGZ heeft op het punt gestaan de stichting onder verscherpt toezicht te plaatsen. Dat heeft er toe geleid dat verweerder de zogenaamde vrijheidsbeperkende maatregelen (MofM) volledig heeft afgeschaft. Dit besluit en de effectuering daarvan hebben de IGZ uiteindelijk opnieuw vertrouwen gegeven in de goede zorg voor cliënten binnen de stichting. De rvt heeft de opstelling van verweerder in dit traject gewaardeerd.

- 2.6. In 2016 zijn het hoge ziekteverzuim en het fors achterblijven van het financiële resultaat bij de begroting voortdurend onderwerp van gesprek geweest tussen de rvt en verweerder. In de notulen van de overlegvergadering van 13 juli 2016 heeft de rvt vastgelegd dat verweerder de boodschap dat de rvt een negatief resultaat over 2016 niet accepteert moet delen met de drie regiomanagers, dat op korte termijn door de bestuurder inzicht moet worden geboden in een geloofwaardige aanpak die moet leiden tot een structurele ombuiging van de kosten, dat de rvt ook inzicht wil in de borging van opvolging en monitoring van verbetermaatregelen en de resultaten daarvan, alsmede dat de rvt op 13 september 2016 een gezamenlijk overleg wil met bestuurder en regiomanagers. In de notulen van de overlegvergadering van 21 september 2016 is vastgelegd dat de rvt de voortgang van de verbetermaatregelen gedetailleerd zal bewaken.
- 2.7. Partijen hebben het functioneren van verweerder jaarlijks geëvalueerd. De verslagen van de gehouden gesprekken over het functioneren in 2014, 2015 en 2016 zijn overgelegd als producties 12a, 12b en 12 c bij memorie van eis. Uit die verslagen blijkt dat de stichting (heel) tevreden was over het functioneren van verweerder in 2014 en 2015. Wel is eind 2015 met betrekking tot de operationele sturing aangetekend dat de rvt de overtuiging moet hebben dat verweerder 'in control' is, dat twijfel hierover bestaat onder meer vanwege het hoge ziekteverzuim en dat dit een lastig punt is. In het verslag van het gesprek van 16 januari 2017 over het functioneren van verweerder in 2016 staat onder meer het volgende:

'B. is in zijn 4e jaar bij de A.. Terugkijkend op de afgelopen periode ziet B. deze als cruciaal voor de organisatie. Vooral vanaf de zomer is het spannend. Het is duidelijk dat de ontwikkeling van het financiële resultaat van de organisatie als geheel niet acceptabel is. Intussen is er ook een goed inzicht in de prestaties, ook financieel, van de afzonderlijke teams. Nog te veel teams slagen er niet in binnen de gestelde financiële kaders te functioneren. Ondanks genomen maatregelen is er geen verbetering in de resultaten zichtbaar. Het is de vraag of in die teams de urgentie wel voldoende wordt gevoeld.

B. vindt het lastig om in het nieuwe organisatieconcept zijn eigen rol/regie te bepalen. Hij ervaart hier een duidelijk dilemma, hij worstelt in dat verband met vragen als: waar neem ik zelf de regie, waar laat ik het aan andere mensen? Zijn mijn managers wel in positie? B. gaat uit van vertrouwen en laat daarbij veel vrijheid. De vraag, ook van B., is of dit in de organisatie ook zo wordt gepercipiëerd. Is er een juiste balans tussen vrijheid laten en dwingend doorzetten?

I. en J. spreken hun waardering uit voor de openheid en kwetsbaarheid die B. toont in het structurele overleg. De RvT waardeert de samenwerking tussen RvT en de bestuurder positief. Dit kwam als zodanig ook naar voren in de eigen evaluatie van het functioneren van de RvT tijdens de Beraadslag afgelopen oktober.

De RvT waardeert de visie van B. op de zorg voor verstandelijk gehandicapten. Dat geldt ook voor de uitgangspunten zoals die voor het H.-programma zijn geformuleerd. B. heeft uitstekend zicht op de ontwikkelingen in de verstandelijk gehandicaptenzorg. Hij zou daarmee mensen binnen de organisatie meer nog kunnen inspireren.

De RvT maakt zich grote zorgen over de doorvertaling van de visie van B. naar de sturing op lagere niveaus in de organisatie en naar concrete plannen en ook daadwerkelijke acties op het gebied van met name financiële discipline, kwaliteit en veiligheid, en competentie ontwikkeling. Het is voor de RvT onvoldoende zichtbaar of en hoe zijn visie in de dagelijkse zorgpraktijk binnen de afgesproken kaders, aan de hand van de criteria 'goed leven, mooi werk, financieel gezond', vorm krijgt.

Wordt het functioneren van de teams voldoende gemonitord, wordt er waar nodig adequate ondersteuning geboden? Is er sprake van een adequate samenhang in de besturingslijn van besturing door de bestuurder, door het management, en van zelfsturing door het team? Deze vragen staan bij voortduring op de agenda van het overleg tussen RvT en bestuurder.

(...)

Samenvattend spreken I. en J. hun vertrouwen uit in het functioneren van de bestuurder. Zij merken daarbij op dat het, gegeven B.'s 'eenzame positie aan de top', voor de RvT belangrijk is dat B. zelf zijn tegenspel organiseert, en dat hij kan 'sparren' en toetsen in directe nabijheid van het managementteam.

B. geeft aan dat hij zich ook de komende periode met overtuiging wil inzetten voor A.. I. en J. stellen dat op prijs en zijn blij de samenwerking met B. als bestuurder te kunnen voortzetten.'

- 2.8. Het jaar 2016 is afgesloten met een fors negatief resultaat uit de gewone bedrijfsvoering, terwijl een positief resultaat van 1,1 miljoen euro was begroot. In de begroting voor 2017 is een extra reservering van 1,8 miljoen euro opgenomen voor een verwachte overschrijding van de begroting door een flink deel van de teams (zie productie 13, het plan van aanpak van maart 2017, van de stichting, alsmede punt 41 van de pleitnota van mr. Nijhuis en productie 66 van de stichting). De begroting voor 2017 is door de rvt in de vergadering van 27 maart 2017 (in derde instantie) wel goedgekeurd, maar de rvt heeft daarbij aangetekend dat het een taakstellende begroting is geworden en dat iedere afwijking op de begroting dient te worden voorgelegd aan de rvt. Na de vergadering van 27 maart 2017 zijn vanwege de zorgelijke financiële situatie waarin de stichting verkeerde extra vergaderingen van de rvt en de auditcommissie van de rvt ingelast.
- 2.9. Op 10 april en 6 juni 2017 hebben de rvt, verweerder en de controller van de stichting met de bank(en) gesproken over de zorgelijke financiële resultaten. Op 10 april 2017 is door de rvt aan de bank(en) medegedeeld dat de benoeming van een tweede bestuurder naast verweerder in voorbereiding was. Op 6 juni 2017 is van de kant van de bank(en) medegedeeld dat het dossier van de stichting mogelijk naar 'de stapel van' de afdeling bijzonder beheer 'zal verhuizen'.
- 2.10. Op 7 mei 2017 heeft verweerder een memo aan de voorzitter van de rvt toegestuurd. In dit memo heeft hij tien vraagpunten vermeld om aan te geven dat een verandering van de organisatie nodig was. De eerste drie punten (oplopend ziekteverzuim, hoge inzet van uitzendkrachten, de helft van de teams geeft meer geld uit dan het budget toelaat) hebben er volgens verweerder toe geleid dat er tot en met maart 2017 een overschrijding is van de zorgkosten van 1,8 miljoen euro. Als vierde punt is vermeld dat de functie en positionering van de zes managers onduidelijk is, als vijfde punt dat de coaches onvoldoende medeverantwoordelijk zijn voor de teamresultaten. In het memo wordt voorgesteld de raad van bestuur en het mt te verzwaren, de coaches medeverantwoordelijk te maken voor de teamresultaten en de functie van de zes managers te schrappen.
- 2.11. In de vergadering van 15 mei 2017 van de rvt is aan verweerder decharge verleend inzake de jaarrekening 2016. Hierna heeft de raad intern overleg gevoerd waarna de vergadering voortgezet is. In het verslag van de vergadering staat hierover onder meer het volgende:

'De Raad heeft zich opnieuw over op de zorgelijke financiële situatie (...) beraden. De resultaten zijn uiterst zorgwekkend, niet in de laatste plaats vanwege de opstelling van de banken die ook geen verdere verliezen meer zullen accepteren.

De Raad van Toezicht zal snel de aanstelling van een tweede bestuurder realiseren.

De Raad adviseert de bestuurder uiterst dringend om de volgende acties te nemen:

- herpositioneren van de coaches. Dit betekent hen een leidinggevende positie geven waarbij zij beschikken over de benodigde middelen. Resultaatverantwoordelijkheid en bijbehorende bevoegdheden zijn daarvoor noodzakelijk. Zij moeten ook gekwalificeerd zijn. Zij dienen een verbinding te zijn tussen team en management. Hierover moet duidelijk worden gecommuniceerd naar de coaches zelf en naar de medewerkers.*
- uitbereiding van MT naar 4 integrale managers, op basis van complementariteit. Zij moeten sturen vanuit nabijheid.*
- buurtschappen snel ontwikkelen.*
- op zeer korte termijn starten met functioneringsgesprekken.*
- de competentieontwikkeling, vooral voor de coaches, daadwerkelijk vormgeven.*
- SMART maken van het plan van aanpak*
- een communicatieplan richting intern, banken en zorgkantoor opstellen en uitvoeren.*
- strengere kostenbeheersing.*

De Raad realiseert zich dat zij met voorgaande uiterst dringende adviezen welhaast op de stoel van de bestuurder gaat zitten. Maar de tijd van 'geef ons tijd en vertrouwen' is voorbij. Er is actie nodig, daadkracht, niet alleen plannen maar doen !

C. benadrukt nogmaals dat de Raad van Toezicht ontzettend bezorgd is en op korte termijn een ombuiging wenst.

[Verweerder] herkent deze bevindingen van de Raad en steunt deze. Hij geeft aan dat hij al een interim manager benaderd heeft die op korte termijn naast de regiomanagers positie kan innemen.'

- 2.12. Verweerder heeft zijn plan van aanpak (versie mei 2017, producties 21 en 22 van de stichting) in het mt besproken en heeft medegedeeld dat de functies van de zes managers zijn vervallen. De or is ook op de hoogte geraakt van het plan. De or heeft gevraagd op 18 mei 2017 aanwezig te mogen zijn bij de bespreking van het plan in het mt. Daarvan is het niet gekomen (vergelijk productie 35 van de stichting, de brief van de or van 20 juni 2017 met de daarbij behorende toelichting.) In het mt zijn de spanningen tussen verweerder en enkele individuele leden hoog opgelopen. De or heeft op 23 mei 2017 het vertrouwen in verweerder geheel opgezegd. De rvt heeft daarop besloten gesprekken te voeren met de or en (leden van) het mt op 29 en 30 mei 2017. Bij deze gesprekken is verweerder niet aanwezig geweest. Daarna heeft de rvt besloten dat de arbeidsovereenkomst met verweerder beëindigd moest worden. In een gesprek met verweerder op 12 juni 2017 is dit namens de rvt aan verweerder medegedeeld. Op dezelfde dag is de mededeling schriftelijk bevestigd. Daarbij is tevens een voorstel gedaan voor een beëindiging van de arbeidsovereenkomst op basis van een vaststellingsovereenkomst. Tevens is een bijlage toegevoegd met daarin een toelichting op het voornemen de arbeidsovereenkomst een einde te laten nemen. Deze toelichting kent de volgende conclusie:

'Het vorenstaande leidt voor de RvT tot de conclusie dat van hem in redelijkheid niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst met de bestuurder voort te laten duren. [Verweerder] heeft onvoldoende daadkracht laten zien in de aansturing en leiding van [de stichting] anno 2017. Er is inmiddels sprake van een onwerkbaar situatie, temeer ook gezien de ernstige vertrouwenscrisis met de OR, die naar de mening van de RvT door de bestuurder wordt onderschat. Het belang van de (continuïteit van de) organisatie vraagt daadkrachtig optreden en aanwezigheid van de bestuurder, De RvT ervaart een voortdurend verschil van inzicht met de bestuurder over de aard en de ernst van de geconstateerde problemen en de aanpak daarvan (urgentiebesef en daadkracht) en heeft niet langer het vertrouwen dat [verweerder] in staat zal zijn het tij te keren. Integendeel; De RvT ervaart dat

de [verweerder] uitvoering van plannen en acties voor zich uit blijft schuiven en niet 'in control' is. Het laten voortduren van de arbeidsrelatie schaadt naar de mening van de RvT de organisatie.'

- 2.13. Met afzonderlijke brieven van 14 juni 2017 heeft de rvt aan de or en de ccr advies gevraagd inzake het voorgenomen besluit tot ontslag van verweerder en het benoemen van K. (hierna: K.) als interim-bestuurder. De or heeft in antwoord daarop met een brief van 20 juni 2017, met in een bijlage een uitvoerige motivering, geadviseerd het voorgenomen besluit tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst met verweerder te effectueren en geadviseerd K. op zo kort mogelijke termijn aan te stellen als interim bestuurder. Ook de ccr heeft geadviseerd. Hij heeft in een brief van 19 juni 2017 onder meer het volgende geschreven:

'Allereerst willen wij u meegeven dat wij geschrokken zijn van de toelichting bij de adviesaanvraag m.b.t. het ontslag van de bestuurder van [de stichting]. Wij realiseren ons dat het stuk juridisch gekleurd is. Toch blijft voor ons staan dat, zoals ook aangegeven in het gesprek dat wij op 30 mei jl, met u voerden, [verweerder], zorginhoudelijk, nog steeds ons vertrouwen heeft. Neemt niet weg dat wij, gezien de momenteel ontstane situatie en in het belang van de organisatie, begrip kunnen opbrengen voor het door U voorgenomen besluit van ontslag van de bestuurder; uit het stuk maken wij op dat de Raad van Toezicht het gebrek aan leiding, en verbinding reeds lange tijd onderkent. Wij betreuren het dan ook dat er door de Raad van Toezicht niet eerder is ingegrepen in de situatie om het tij te keren door naast de huidige bestuurder een 2e bestuurder aan te stellen met aanvullende competenties. De leden van de CCR hebben evenzo geconcludeerd dat ook zij wel signalen hebben afgegeven maar te weinig actie hebben ondernomen om de problematiek waarin A. nu verzeild is geraakt te voorkomen.

Voorgenomen besluit tot benoeming van een interim bestuurder

Vrijdag 16 juni jl. heeft een afvaardiging van de CCR (...) een gesprek gehad met (...) K.. Het was een goed gesprek waarin de CCR de indruk heeft gekregen dat K. de problematiek die momenteel speelt op een juiste manier wil aanpakken. De CCR adviseert dan ook positief over het benoemen van K. als interim bestuurder.'

- 2.14. De rvt heeft ten slotte in de vergadering van 30 juni 2017 besloten tot ontslag van verweerder. Tevens heeft hij besloten tot schorsing van verweerder tot de arbeidsovereenkomst zal zijn geëindigd.
- 2.15. De stichting heeft extern bekendgemaakt dat K. is benoemd als tweede bestuurder naast verweerder.

3. Het geschil

- 3.1. De stichting stelt zich op het standpunt dat in redelijkheid niet meer van haar gevergd kan worden de arbeidsovereenkomst met verweerder voort te laten duren. Zij wenst primair ontbinding van de arbeidsovereenkomst op de h-grond (de restgrond) van artikel 7:669 lid 3 BW. Volgens de stichting heeft verweerder onvoldoende daadkracht getoond. Zij stelt dat het in feite bij visie is gebleven en dat verweerder er niet in is geslaagd zijn op zichzelf aansprekende visie door te vertellen in concrete acties en verbeterplannen voor alle geledingen van de organisatie. Zij verwijt verweerder dat hij onvoldoende gevoel van urgentie heeft getoond en te lang is blijven vertrouwen op het vanzelf wel goed komen van de gewenste veranderingen in de organisatie. Zij verwijt verweerder ook dat hij de vertrouwenscrisis met de or en de spanningen binnen zijn eigen mt niet heeft zien aankomen, alsmede dat hij de ernst daarvan heeft onderschat. Subsidiair wenst de stichting ontbinding op de d- (disfunctioneren) of g-grond (verstoorde arbeidsrelatie) van ar-

tikel 7:669 lid 3 BW. Nadat verweerder bij besluit van 30 juni 2017 is ontslagen uit zijn statutaire functie is de arbeidsovereenkomst volgens de stichting een lege huls geworden.

- 3.2. De stichting heeft ook waardering uitgesproken voor de werkzaamheden die verweerder heeft verricht omdat hij het nodige heeft bereikt en er ook in de relationele sfeer geen conflicten zijn geweest en ontstaan. De stichting heeft gesteld dat zij daarom een vertrek 'via de voordeur' had willen realiseren. Volgens de stichting is dat niet gelukt omdat de kaders van de Wet normering topinkomens (WNT) aan verweerder onvoldoende financieel soelaas boden. De stichting erkent dat verweerder recht heeft op de wettelijke transitievergoeding of de contractuele ontslagvergoeding van € 75.000, alsmede dat de opzegtermijn bij het bepalen van de datum waartegen kan worden ontbonden in acht moet worden genomen.
- 3.3. Verweerder betwist dat er een voldragen grond voor ontbinding is. Volgens verweerder is een ontbinding op de h-grond alleen mogelijk indien sprake is van een verschil van inzicht over het te voeren beleid waarover partijen het niet eens kunnen worden. Dat is volgens verweerder in deze zaak niet aan de orde. Verweerder betwist dat er een verschil van inzicht was met de rvt over het te voeren financiële beleid of over de zorgvisie. In de vergadering van 15 mei 2017 heeft de rvt volgens verweerder zijn memo/plan van aanpak goedgekeurd. Hij stelt verder dat de organisatie nog volop in ontwikkeling is, dat veel zaken nog voor verbetering vatbaar zijn, maar dat dit tijd kost. Het negatieve resultaat over 2016 is volgens verweerder relatief klein wanneer het wordt afgezet tegen de totale omzet van de stichting en het positieve resultaat in 2014 en 2015. Voor wat betreft de vertrouwenscrisis met de or stelt verweerder dat die voor hem uit de lucht is komen vallen. Volgens verweerder heeft de or overgevoelig gereageerd op een weigering van zijn kant om vertegenwoordigers van de or aanwezig te laten zijn bij een mt-vergadering. Hij stelt verder dat de or de kwestie van het schrappen van de functies van de zes managers ten onrechte kwalificeert als in strijd met de gemaakte afspraken. Volgens verweerder zijn deze functies op verzoek van de or in 2014 aan het functiegebouw toegevoegd en was die toevoeging steeds als tijdelijk bedoeld. Voor wat betreft de spanningen tussen hem en individuele leden van het mt stelt verweerder dat hij nog onvoldoende gelegenheid heeft gehad om zijn plan van aanpak toe te lichten. De subsidiair aangevoerde d-grond is volgens verweerder niet voldragen omdat er geen dossier is waaruit disfunctioneren blijkt. De stichting heeft zijn functioneren steeds lovend beoordeeld. Zij heeft hem ook nooit een verbetertraject aangeboden. De g-grond is volgens verweerder niet voldragen omdat onvoldoende is onderzocht of de verstoring van de werkrelatie met de or onherstelbaar is.
- 3.4. De stichting heeft volgens verweerder ook niet aannemelijk gemaakt dat herplaatsing niet in de rede ligt of niet mogelijk is. Verweerder voert aan dat hij herplaatst kan worden binnen de organisatie van de stichting. Volgens verweerder kan hij de positie van tweede bestuurder vervullen, vanuit die functie zorginhoudelijke taken op zich nemen en de interim-bestuurder adviseren en ondersteunen. Voorts stelt verweerder dat hij herplaatst kan worden in de vacante functie van regiomanager. Het salaris in die functie bedraagt € 103.000 per jaar, hetgeen voor hem aanvaardbaar is.
- 3.5. Voor het geval het Scheidsgerecht de arbeidsovereenkomst toch zal ontbinden maakt verweerder aanspraak op de contractuele vergoeding, die volgens hem € 99.064 bedraagt.
- 3.6. Ook stelt verweerder dat sprake is van ernstig verwijtbaar handelen van de stichting. Daarvan uitgaande verzoekt verweerder toekenning van een billijke vergoeding die hij begroot op € 75.000. Volgens verweerder zijn de feiten en omstandigheden in deze zaak vergelijkbaar met die in de zaak waarin het Scheidsgerecht op 25 juli 2017 uitspraak heeft gedaan (nummer 17/10). Ook in die zaak is een billijke vergoeding van € 75.000 toegekend. Verweerder verwijst verder

naar een op de datum van de mondelinge behandeling nog niet gepubliceerde uitspraak van de rechtbank Oost-Brabant waarbij aan een statutair bestuurder een billijke vergoeding van € 100.000 is toegekend. Verweerder heeft die uitspraak niet overgelegd. Verweerder heeft aangevoerd dat hij zijn gehele arbeidsverleden in de zorgsector heeft doorgebracht. Hij schat zijn mogelijkheden om elders een passende functie te vinden gering in gelet op zijn leeftijd en de schaarste aan passende functies in de zorg.

- 3.7. Volgens verweerder is het ernstig verwijtbaar dat de rvt een incidenteel probleem van de or – ongenoegen over het niet aanwezig mogen zijn bij een mt-vergadering – heeft aangegrepen om van hem af te komen en alsnog te kiezen voor een éénhoofdige raad van bestuur in de persoon van K.. De rvt heeft volgens verweerder escalerend gehandeld door hem niet te betrekken bij de na 23 mei 2017 gevoerde gesprekken met de diverse gremia en hem bovendien de verslagen van die gesprekken te onthouden. Verweerder benadrukt dat de or geen grond had voor het opzeggen van vertrouwen. De rvt had volgens verweerder ook niet mogen aannemen dat het vertrouwen in hem niet hersteld had kunnen worden. Verweerder heeft verder aangevoerd dat de rvt heeft miskend dat hij vanaf het moment van zijn aanstelling de zware taak heeft gehad om het 'puin' dat zijn voorgangers hadden achtergelaten te 'ruimen', dat hij daarin goed is geslaagd en dat de rvt in de functioneringsgesprekken steeds waardering heeft uitgesproken. Verweerder wijst op het feit dat hij bij aanvang van zijn dienstverband het vertrouwen van verschillende gremia in de stichting heeft kunnen herstellen, dat zijn werkrelatie met de ccr en het zorgkantoor goed was en dat hij heeft kunnen voorkomen dat de instelling onder verscherpt toezicht van de IGZ is gesteld. Volgens de verklaring van verweerder tijdens de mondelinge behandeling hebben de banken wel gezegd dat het dossier van de stichting mogelijk op een andere 'stapel' (van bijzonder beheer) terecht zou komen, maar was die opmerking niet zo ernstig bedoeld als de rvt kennelijk heeft aangenomen. De suggestie dat er een verband zou zijn tussen het hoge ziekteverzuim en het afschaffen van de vrijheidsbeperkende maatregelen is volgens verweerder onjuist. In de gehele sector is het ziekteverzuim gestegen en ook elders is er meer inzet van gespecialiseerde uitzendkrachten. De kaders voor de teams voor het besteden van middelen en het overschrijden van budgettaire ruimte waren volgens verweerder volstrekt helder. Het budget hangt samen met de zorgzwaartepaketten en is via een budgettool eenvoudig inzichtelijk. Het probleem is volgens verweerder dat een aantal teams te veel geleid werd door de dagelijkse problemen en deze te weinig gestructureerd aanpakten. Verweerder stelt dat het een goede beslissing is geweest dat hij het mt heeft laten begeleiden door de externe adviseur L. en op diens advies later ook door de externe adviseur M.. Hij ontkent dat hij hiermee het besturen van de organisatie teveel aan anderen heeft overgelaten. Dat hij onvoldoende heeft gestuurd, geen verbinding heeft gemaakt en niet makkelijk fysiek aanspreekbaar was ontkent verweerder. Verweerder meent dat achteraf gezocht is naar argumenten ter ondersteuning van een redelijke grond voor het ontbindingsverzoek. In werkelijkheid is alleen de span of control voor één bestuurder te groot gebleken. Volgens verweerder heeft hij zelf aangedrongen op het aanstellen van een tweede bestuurder en heeft de rvt daarmee getalmd. De zware verwijten die aan het adres van verweerder gemaakt worden inzake verschillen van inzicht en onvoldoende binding en draagvlak voor de wijze waarop verweerder leiding geeft zijn niet eerder als kritiek of feedback in documenten gericht aan verweerder vastgelegd.
- 3.8. Omdat de stichting ernstig verwijtbaar heeft gehandeld moet volgens verweerder bij het bepalen van de datum waartegen wordt ontbonden geen rekening worden gehouden met de proceduretijd en dient de stichting de proceskosten, de kosten van rechtsbijstand en de kosten van begeleiding te betalen.

4. De bevoegdheid van het Scheidsgerecht en de beslissingsmaatstaf

De bevoegdheid van het Scheidsgerecht volgt uit artikel 12 lid 1 van de arbeidsovereenkomst en staat tussen partijen niet ter discussie. Op grond van artikel 25 van het arbitragereglement bevestigt het Scheidsgerecht naar de regelen des rechts, tenzij partijen anders zijn overeengekomen. Dat laatste is hier niet het geval.

5. De beoordeling van het geschil

- 5.1. Het Scheidsgerecht kan de arbeidsovereenkomst tussen partijen op grond van het ontslagrecht zoals dat sinds 1 juli 2015 geldt slechts ontbinden indien aan de voorwaarden voor opzegging van de arbeidsovereenkomst van artikel 7:669 van het Burgerlijk Wetboek (BW), is voldaan. Dat volgt uit artikel 7:671b lid 2 BW en geldt ook voor de arbeidsovereenkomst met een statutaire bestuurder. De voorwaarden voor opzegging zijn tweemaal: er moet een in de wet geregelde grond voor opzegging zijn (i) en herplaatsing moet onmogelijk zijn of niet in de rede liggen (ii).
- 5.2. Het Scheidsgerecht oordeelt dat de restgrond van artikel 7:669 lid 3 onder h BW voor opzegging aanwezig is. Bij besluit van de rvt van 30 juni 2017 is verweerder immers met onmiddellijke ingang als statutair bestuurder ontslagen en is hij voor de resterende duur van zijn arbeidsovereenkomst uit zijn functie ontheven. Verweerder heeft zich het recht voorbehouden om binnen de daarvoor geldende termijn van een jaar rechtsmaatregelen te treffen tegen het ontslag- en schorsingsbesluit. Hij heeft echter niet gesteld dat aan de besluiten materiële of formele gebreken kleven. Hij heeft ook geen vernietiging van de besluiten gevorderd. Het Scheidsgerecht gaat daarom uit van de geldigheid van de besluiten. Dat betekent dat verweerder definitief zijn hoedanigheid van statutair bestuurder heeft verloren en dat hij niet meer in staat is de in de arbeidsovereenkomst met de stichting overeengekomen werkzaamheden te verrichten. De onmogelijkheid om de bedongen arbeid te verrichten is een 'andere omstandigheid' in de zin van artikel 7:669 lid 3 onder h BW, die zodanig is dat van de werkgever in redelijkheid niet meer kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren.
- 5.3. De stelling van verweerder dat hij herplaatst moet worden in de functie van tweede bestuurder kan niet als juist worden aanvaard. Daarvoor is er teveel gebeurd in de verhouding tussen verweerder en de rvt, verweerder en de or, alsmede verweerder en individuele leden van het mt. Uit de opstelling van de rvt en de door de stichting overgelegde schriftelijke verklaringen van de voorzitter van de or en de leden van het mt blijkt dat er onvoldoende draagvlak is voor een terugkeer van verweerder in het bestuur. Ook de ccr heeft niet geadviseerd om verweerder als eerste of tweede bestuurder te handhaven. De stichting heeft voldoende aannemelijk gemaakt dat de functie van regiomanager niet passend is. Verweerder heeft ook onvoldoende gedaan om de stichting ervan te overtuigen dat hij zich voor langere tijd als regiomanager wil inzetten voor de stichting. In zijn e-mail van 2 april 2017, productie 15 bij memorie van eis, heeft hij aan de voorzitter van de rvt bericht dat hij zich om persoonlijke redenen juist minder met operationele en meer met wetenschappelijke en externe activiteiten wil gaan bezig houden.
- 5.4. De stichting maakt verweerder geen ernstig verwijt van de ontstane situatie. Zij is bereid de contractuele ontslagvergoeding of de wettelijke transitievergoeding van artikel 7:763 BW aan hem te betalen. De wettelijke transitievergoeding bedraagt voor verweerder € 16.511 bruto. Op grond van artikel 3 van het Besluit overgangsrecht transitievergoeding moet verweerder kiezen tussen de wettelijke transitievergoeding en de vóór 1 juli 2015 in artikel 10 van de arbeidsovereenkomst overeengekomen vergoeding. Verweerder heeft gekozen voor de contractuele ontslagvergoeding omdat die hoger is dan de wettelijke transitievergoeding. De contractuele ontslagvergoeding is in artikel 10 lid 2 van de arbeidsovereenkomst gemaximeerd op het toegesta-

ne bedrag overeenkomstig de WNT, derhalve op het bedrag van € 75.000 bruto van artikel 10 lid 3 van de WNT. Voor verweerder is dat maximum van toepassing. De contractuele vergoeding overeenkomstig de kantonrechtersformule is door partijen namelijk berekend op € 99.064 bruto (factor A aantal gewogen dienstjaren = 8; factor B = € 12.383; factor C = 1). Verweerder heeft gevraagd toch het bedrag van € 99.064 bruto als contractuele ontslagvergoeding toe te wijzen. Daarvoor heeft hij echter geen rechtsgrond aangevoerd.

- 5.5. Tussen partijen is vooral in geschil of verweerder recht heeft op een billijke vergoeding. Voorwaarde voor de toekenning van een billijke vergoeding is causaal verband tussen de ontbinding en handelen of nalaten van de stichting dat ernstig verwijtbaar is.
- 5.6. Het Scheidsgerecht stelt hierbij voorop dat slechts in uitzonderlijke gevallen sprake is van ernstig verwijtbaar handelen en nalaten. Dat blijkt uit de parlementaire geschiedenis van artikel 7:671c BW Volgens de regering zal een veroordeling tot betaling van een billijke (verwijt)vergoeding naast de wettelijke transitievergoeding in de praktijk daarom een zeldzaamheid zijn. Dat is de reden waarom in de parlementaire geschiedenis wordt gesproken van een mui-zengaatje (Kamerstukken II 2013/14, 33818, 4, p.12). voor een billijke vergoeding bij ontbinding van de arbeidsovereenkomst (op verzoek van de werkgever of op verzoek van de werknemer) is 'echte' ernstige verwijtbaarheid van de werkgever vereist. Van dit 'echte' ernstig verwijtbaar handelen of nalaten zijn voorbeelden gegeven in de wetsgeschiedenis, zoals ongewenste intimiteiten, discriminatie, het aanvoeren van een valse grond voor ontslag of het grovelijk niet nakomen van verplichtingen die voortvloeien uit de arbeidsovereenkomst met als gevolg daarvan een verstoorde arbeidsverhouding.
- 5.7. De stelling van verweerder dat sprake is van een valse grond voor ontslag gaat niet op. Uit hetgeen hiervoor is overwogen volgt immers dat de aangevoerde h-grond is vervuld. De vraag of verweerder recht heeft op een billijke vergoeding komt daarom neer op de vraag of de stichting grovelijk de plichten van een goed werkgever heeft veronachtzaamd. Dat is naar het oordeel van het Scheidsgerecht niet het geval. Ter toelichting wordt het volgende overwogen.
- 5.8. Uit de verslagen van de functioneringsgesprekken blijkt dat de rvt waardering heeft uitgesproken voor het functioneren van verweerder in de eerste jaren na zijn aanstelling. Dat hij 'puin' heeft moeten ruimen blijkt overigens niet uit die verslagen. Tijdens de mondelinge behandeling heeft de stichting aangevoerd dat verweerder een interim-manager heeft opgevolgd. Verweerder heeft niet betwist dat deze manager het vertrouwen tussen bestuur en de diverse gremia heeft hersteld en dat ook het resultaat uit de gewone bedrijfsvoering onder zijn leiding binnen de begroting is gebleven. Uit de verslagen blijkt verder dat de rvt eind 2015, derhalve na de invoering van H. en na de afschaffing van de vrijheidsbeperkende maatregelen, aan verweerder heeft gevraagd of hij wel voldoende 'in control' was en dat daarover twijfel is uitgesproken. Het staat ook vast dat de rvt in 2016 in overlegvergaderingen met verweerder heeft gecommuniceerd dat er een plan van aanpak moest komen om het (te) hoge ziekteverzuim (en onderliggend de als te hoog ervaren werkdruk en ervaren gevoelens van onveiligheid), de grote afhankelijkheid van duur personeel niet in loondienst (pnil) en de (te) forse overschrijdingen van de budgetten in de teams te beteugelen. In het verslag van het functioneringsgesprek van 16 januari 2017 is met zoveel woorden vermeld dat de rvt zich grote zorgen maakte over de doorvertaling van de visie van verweerder naar de sturing op lagere niveaus in de organisatie en naar concrete plannen en daadwerkelijke acties op het gebied van met name financiële discipline, kwaliteit en veiligheid en competentieontwikkeling. Het was voor de rvt onvoldoende zichtbaar of en hoe de visie in de dagelijkse zorgpraktijk binnen de afgesproken kaders, aan de hand van de criteria 'goed leven, mooi werk, financieel gezond' vorm kregen. De rvt heeft toen aan verweerder gevraagd of het functioneren van de teams voldoende werd gemonitord, of er adequate onder-

steuning werd geboden en of er sprake was van samenhang in de besturingslijn. De rvt heeft in het verslag ook vermeld dat deze onderwerpen bij voortduring op de agenda van de overlegvergadering stonden en dat de rvt helderheid verwachtte over de wijze waarop het binnen de kaders functioneren van de afzonderlijke teams zou worden gerealiseerd. De rvt heeft in het verslag ook een aantal positieve ontwikkelingen benoemd. Samenvattend heeft hij toen het vertrouwen in het functioneren van bestuurder nog uitgesproken. Tegen deze achtergrond heeft verweerder, mede gelet op de moeizame wijze waarop de begroting voor 2017 tot stand is gekomen en zijn correspondentie met de voorzitter van de rvt over de noodzaak om resultaten te boeken, moeten begrijpen dat de rvt meer daadkracht verlangde dan hij heeft laten zien. Het Scheidsgerecht oordeelt dat de rvt in redelijkheid ook meer daadkracht van verweerder mocht verlangen. De stichting heeft aannemelijk gemaakt dat de situatie waarin zij terecht was gekomen daar om vroeg. Zij heeft voldoende aannemelijk gemaakt dat zowel zorginhoudelijk (te hoog ziekteverzuim, te weinig ontwikkeling van competenties, gevoelens van onveiligheid bij het personeel) als financieel (de forse overschrijdingen van de budgetten in teveel teams en de houding van de banken) ombuigingen dringend noodzakelijk waren. Het Scheidsgerecht constateert dan ook dat tussen de rvt en verweerder in 2017 een verschil van inzicht is gegroeid over de urgentie (dringendheid) waarmee de problemen in de organisatie moesten worden aangepakt. Dat verschil van inzicht is groter geworden door de wens van verweerder om de taken tussen hem en de tweede bestuurder zo te verdelen dat hij zich meer zou kunnen bezighouden met wetenschappelijke en externe activiteiten. Ook de stelling van verweerder in deze procedure dat verbeteringen nu eenmaal meer tijd nodig hebben illustreert het verschil van inzicht. Naar het oordeel van het Scheidsgerecht kan dan ook niet worden geconcludeerd dat de rvt zijn plichten als werkgever grovelijk heeft veronachtzaamd. De vertrouwenscrisis tussen verweerder en or is de aanleiding geweest voor de rvt om te besluiten dat het verschil van inzicht over urgentie en benodigde daadkracht onoverbrugbaar was. Die crisis is niet de oorzaak van dat besluit.

- 5.9. Achteraf gezien had de rvt er waarschijnlijk beter aan gedaan om in 2016 en 2017 minder te blijven hameren op de noodzaak resultaten te boeken en had hij eerder concrete hulp kunnen bieden toen resultaten uitbleven. De rvt heeft pas in 2017 aangeboden een tweede bestuurder aan te stellen met een meer bedrijfskundige achtergrond. Dat maakt het handelen van de rvt echter niet ernstig verwijtbaar. Dat de rvt het proces van benoeming van een tweede bestuurder heeft vertraagd, zoals verweerder heeft gesteld, blijkt in het geheel niet. Uit de e-mail van verweerder van 2 april 2017, productie 15 bij memorie van eis, blijkt dat juist verweerder geen haast wilde maken en geen 'panieksignaal' in de organisatie wilde afgeven. De stichting heeft tijdens de mondelinge behandeling ook onweersproken aangevoerd dat verweerder aanvankelijk niet voelde voor de aanstelling van een tweede bestuurder en dat hij, toen hij daarmee in april 2017 op aandringen van de voorzitter van de rvt toch instemde, het aan de rvt heeft overgelaten om het mt over dit voorgenomen besluit te informeren en dat hij heeft gevraagd het besluit te presenteren als een initiatief van de rvt. Verweerder had eerder niet besproken in het mt of een tweede bestuurder een goed idee zou zijn. Verweerder heeft in mei 2017 een memo/plan van aanpak opgesteld. Onderdeel van zijn plan was ook het schrappen van de zes functies van manager. Verweerder heeft er onvoldoende rekening mee gehouden dat onder meer dit voorstel, dat volledig paste bij zijn eigen visie op H., zou stuiten op grote weerstand bij de or en binnen het mt. Dat is voor zijn risico. Het is niet ernstig verwijtbaar dat de rvt hem daarvoor niet heeft gewaarschuwd. Hij wist dat de functies op advies van de or waren toegevoegd aan H. om de zorgen van de or over de aansturing van de teams na het wegvallen van het middenmanagement weg te nemen. Als verweerder de zes functies van manager van meet af aan als tijdelijk tot medio 2017 heeft bedoeld, zoals hij stelt en de stichting betwist, dan geldt dat verweerder dat onvoldoende in de organisatie heeft bekendgemaakt en dat verweerder bij het mt en de or onvoldoende draagvlak heeft kunnen vinden voor de het schrappen van de functies.

- 5.10. Het Scheidsgerecht overweegt verder nog dat het bij het vaststellen van een billijke vergoeding uiteindelijk er om gaat dat de werknemer wordt gecompenseerd voor het ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever. De hoogte van een eventuele billijke vergoeding is dan ook afhankelijk van de mate waarin de werkgever in zijn verplichtingen als goed werkgever is tekort geschoten. Voor de bepaling van de hoogte van een billijke vergoeding wordt mede acht geslagen op een contractuele ontslagvergoeding en een opzegtermijn. In dit geval moet worden geoordeeld dat verweerder met de vrijstelling van werk tot 1 maart 2018 (de datum waarop de arbeidsovereenkomst met toepassing van artikel 7:671 lid 8 onder a BW juncto artikel 7:672 lid 1 BW ontbonden kan worden) en het bedrag van € 75.000 voldoende is gecompenseerd voor de wijze waarop de stichting invulling heeft gegeven aan haar rol als werkgever. Dat geldt ook als het handelen of nalaten wel zou kwalificeren als ernstig verwijtbaar. Verweerder is nog niet zo oud dat hij gelet op zijn leeftijd, zijn woonplaats en zijn ruime ervaring, in de zorgsector geen passende functie meer zal kunnen verwerven. Mogelijk lukt dat nog per 1 maart 2018. Als dat niet zo is, dan kan verweerder een uitkering op grond van de WW nog een behoorlijke tijd (volgens de stichting $\frac{3}{4}$ jaar) tot ongeveer zijn oude niveau aanvullen met de contractuele ontslagvergoeding van € 75.000.

De proceskosten

- 5.11. Gelet op de aard van de procedure dient de stichting de kosten van het Scheidsgerecht voor haar rekening te nemen. Deze kosten worden begroot op € 8.303,74. Er is geen aanleiding om aan verweerder een tegemoetkoming in de kosten van rechtsbijstand of begeleiding toe te kennen.

6. De beslissing

Het Scheidsgerecht, beslissend naar de regelen des rechts, wijst het volgende arbitrale vonnis.

- 6.1. De arbeidsovereenkomst tussen de stichting en verweerder wordt ontbonden per 1 maart 2018.
- 6.2. De stichting wordt veroordeeld aan verweerder een bedrag van € 75.000 te betalen, vermeerderd met de wettelijke rente over dit bedrag vanaf 1 april 2018 tot de dag van voldoening.
- 6.3. De stichting zal de kosten van het Scheidsgerecht moeten dragen. Die worden bepaald op € 8.303,74 en zullen worden verhaald op het door de stichting gedeponeerde voorschot.
- 6.4. Voor het overige moeten partijen de eigen kosten dragen.
- 6.5. Al hetgeen meer of anders is gevorderd wordt afgewezen.

Aldus vastgesteld te Utrecht en op 20 november 2017 aan de partijen verstuurd.