

NR. 1. ONTBINDING VAN DE ARBEIDSOVEREENKOMST VAN DIRECTEUR VAN VERPLEEGHUIS.
VERGOEDING. KANTONRECHTERSFORMULE.

Tussen partijen bestaat alleen verschil van mening over de hoogte van de vergoeding. De oorzaak van de verstoring van die relatie moet in overwegende mate bij verweerder worden gezocht. Weliswaar is er geen reden om aan te nemen dat hij als algemeen directeur in alle opzichten heeft gedysfunctioneerd, doch de omstandigheid dat het vertrouwen in hem is komen te ontbreken, komt voor zijn rekening en kan niet worden verweten aan het bestuur dat hem, integendeel, juist altijd, en wellicht te sterk, heeft gesteund. Van het bestuur had wel verwacht mogen worden dat het het functioneren van verweerder kritisch had gevolgd en zich op de hoogte had gesteld van hetgeen daaromtrent binnen de organisatie leefde.

Bij de toekenning van een vergoeding neemt het Scheidsgerecht allereerst in aanmerking dat verweerder gedurende een periode van (bijna) 10 jaar naar kennelijke tevredenheid van het bestuur bij eiseres werkzaam is geweest. Voorts let het Scheidsgerecht op de leeftijd van verweerder en diens mogelijkheden op de arbeidsmarkt. Ten slotte moet ermee rekening worden gehouden dat verweerder door de gang van zaken enigermate benadeeld is in het vinden van een soortgelijke functie. Indien het bestuur van eiseres in het verleden niet alleen zijn vertrouwen had gesteld in verweerder, doch ook had gelet op signalen uit de organisatie en het functioneren van verweerder meer kritisch had gevolgd, had een abrupte breuk in het vertrouwen tussen eiseres en verweerder wellicht voorkomen kunnen worden. De gevolgen van die breuk komen in zoverre ook voor de verantwoordelijkheid van het bestuur van eiseres.

Op grond van het vorenstaande kent het Scheidsgerecht aan verweerder naar billijkheid een vergoeding toe van f 300.000,- bruto. Daarin komt tot uitdrukking dat enerzijds aan verweerder méér wordt toegekend dan bij neutrale hantering van de kantonrechterformule het geval zou zijn, doch dat anderzijds verweerder niet gevolgd wordt in zijn stelling dat aan eiseres ernstige verwijten vallen te maken. In dit bedrag is voorts de fictieve opzegtermijn verdisconteerd.

Scheidsgerecht Gezondheidszorg

(mr. A. Hammerstein, voorzitter, drs. K.H. Dekhuijzen en drs. W.A. van der Meeren, leden, in aanwezigheid van mr. A.T.B de Vries, griffier)

5 januari 2001

Bindend advies (00/24) in de zaak van:

De stichting A,
gevestigd en kantoorhoudende te Z,
eiseres,
gemachtigde mr. H. Braak,

tegen
B,
wonende te Y,
verweerder,
gemachtigde mr. H.J. Stehouwer

1. De procesgang

1.1 Eiseres heeft het Scheidsgerecht bij memorie van eis, ingediend op 26 oktober 2000, verzocht om de arbeidsovereenkomst tussen partijen wegens gewichtige redenen te ontbinden, althans ontbonden te verklaren per zo vroeg mogelijke datum, kosten rechtens.

Bij memorie van antwoord van 20 november 2000 heeft verweerder het Scheidsgerecht verzocht het ontbindingsverzoek af te wijzen, dan wel in geval van ontbinding aan hem een vergoeding ineens uit te keren ten bedrage van f 500.870,- bruto, gebaseerd op de kantonrechterformule met een correctiefactor $2 \frac{1}{2}$, een bijdrage in de kosten van outplacement/studiekosten en een extra bijdrage in pensioenvoorziening. Tevens dienen de gevolgen van de fictieve opzegtermijn in verband met toekenning van een WW-uitkering voor rekening van eiseres te komen. Voorts heeft verweerder het Scheidsgerecht verzocht te bepalen dat de kosten van deze procedure voor rekening van eiseres komen.

Beide partijen hebben nog producties in het geding gebracht.

- 1.2 De mondelinge behandeling heeft plaatsgevonden te Utrecht op 12 december 2000. Namens eiseres waren aanwezig de heren C, voorzitter van het bestuur van eiseres, en D, lid van het bestuur, vergezeld door de gemachtigde van eiseres. Verweerder was aanwezig, vergezeld door zijn gemachtigde.
- 1.3 De aanwezigen hebben bij de mondelinge behandeling het woord gevoerd en partijen hebben haar standpunten nader toegelicht, mede aan de hand van door de gemachtigden van partijen overgelegde pleitnota's.

2. De samenvatting van het geschil

- 2.1 Verweerder, geboren 00 00 0000 en derhalve thans 00 jaar oud, was vanaf 1 maart 1991 algemeen directeur van het verpleeghuis van eiseres. Het bruto maandsalaris van verweerder bedraagt thans f 14.029,- inclusief vakantietoeslag en eindejaarsuitkering van 1%.
- 2.2 Ter adstructie van haar ontbindingsverzoek heeft eiseres -zakelijk weergegeven- het volgende naar voren gebracht.

Eiseres wijst erop dat sinds het begin van de jaren '90 een wijziging van de organisatievorm van haar instelling is ingezet met als doel dat het bestuur ging besturen op afstand en er meer bevoegdheden en verantwoordelijkheden bij de leidinggevend en de directeur zouden komen te liggen. Deze reorganisatie, welke uiteindelijk werd ingezet in 1995, heeft geleid tot spanningen in de organisatie. Deze spanningen zijn in de loop der jaren slechts toegenomen. Verweerder heeft geen kans gezien deze spanningen te doorbreken, laat staan te doen verdwijnen. Onder leiding van derden zijn pogingen ondernomen tot verbetering van de communicatie tussen directeur enerzijds en de OR en leidinggevend en anderzijds, doch kennelijk tevergeefs.

Begin 1999 bleek, middels een anonieme brief en het vervolg daarop, verweerder inmiddels zelf het mikpunt van de kritiek binnen de organisatie te zijn geworden.

- 2.3 Begin 1998 zijn in verband met ontwikkelingen in de zorgsector bovendien fusiebesprekingen op gang gekomen tussen eiseres en een zorgcentrum in Z (mede) op instigatie van verweerder. Begin 2000 echter hebben verweerder en de directeur van het zorgcentrum echter te kennen gegeven dat zij feitelijk de fusie niet meer wilden, daar waar zij eerst enthousiast de fusie geëntameerd hadden. Als gevolg van onenigheid tussen de beiden directeuren over een eerder tussen hen bereikt compromis over het toekomstige directiemodel kon over de positie van verweerder na de fusie geen duidelijkheid worden verstrekt. De spanningen binnen de organisatie van eiseres tijdens het fusietraject waren niet bevorderlijk voor de realisering van deze fusie enerzijds en anderzijds is een fusietraject, gekenmerkt door spanningen, evenmin bevorderlijk voor het oplossen van de spanningen binnen de organisatie.
- 2.4 Vervolgens werd eiseres geconfronteerd met een brief van de leidinggevend en binnen de organisatie d.d. 22 augustus 2000, gevolgd door de brief van de heer E, een vertrekkende verpleeghuisarts, d.d. 29 augustus 2000 en een brief van de OR d.d. 30 augustus 2000. In deze brieven werden de zorgen van de leidinggevend en en de OR omtrent het functioneren van verweerder als algemeen directeur onder de aandacht van het bestuur gebracht. Bij brief van 15 september 2000 heeft de Ondernemingsraad gevraagd om een zo spoedig mogelijke oplossing van de in zijn ogen ontstane crisissituatie.
- 2.5 Naar aanleiding van de brief van 22 augustus 2000 heeft de voorzitter van het bestuur overleg gepleegd met verweerder en de adjunct-directeur. Uitgangspunt hierbij was in eerste instantie dat het bestuur de kritiek van de leidinggevend en op verweerder niet herkende en dat men gezamenlijk iets moest ondernemen. Gaande het overleg werd het het bestuur echter steeds duidelijker dat men zou moeten kiezen tussen twintig verliezende leidinggevend en met als gevolg grote onrust binnen de organisatie of verweerder.

Het bestuur wijst er in dit verband op dat men, conform het beleid, bestuurd op afstand. Het bestuur had geen signalen van verweerder ontvangen dat er grote spanningen waren binnen de organisatie en dat, voor zover deze er wel waren, men hier inmiddels veel beter mee omging. Men wilde ook niet zomaar een directeur met kennelijke kwaliteiten passeren.

Het bestuur heeft zich steeds achter verweerder geschaard in het verleden en hem alle steun verleend die nodig leek, inclusief de ondersteuning door externe deskundigen. Nu dit alles echter onvoldoende blijkt om rust binnen de organisatie te brengen, rest uiteindelijk slechts de conclusie dat er geen sprake is van een incident, maar van een escalatie van spanningen die zich in de loop der jaren hebben opgebouwd. Ondanks alle steun van het bestuur en derden is verweerder kennelijk niet in staat geweest zijn besluiten en visie over te brengen op de organisatie.

- 2.6 Eiseres meent dat verweerder ook tot de conclusie was gekomen dat zijn rol intern uitgespeeld was. Hoewel het bestuur in eerste instantie verweerder heeft gevraagd of hij maatregelen wilde treffen naar aanleiding van de kritiek van de leidinggevenden en zo ja, welke, bleek verweerder echter geen enkel initiatief tot overleg met de betrokkenen meer te tonen of anderszins nog de strijd binnen de organisatie te willen aangaan.

Op 15 september 2000 heeft verweerder zich ziek gemeld. Toen verweerder 13 oktober 2000 hersteld werd verklaard, heeft hij zijn werkzaamheden niet hervat.

De door verweerder gevraagde vergoeding is onaanvaardbaar voor eiseres. Zij is bereid een bedrag ineens uit te keren aan verweerder doch wenst niet verder te gaan dan een vergoeding passend bij de kantonrechterformule bij een neutrale ontbinding, dat wil zeggen een bruto bedrag van f 210.435,-.

- 2.7 Verweerder stelt voorop dat spanningen voortvloeiend uit de fusiebesprekingen geheel los dienen te worden gezien van de spanningen binnen de organisatie. Verweerder wijst erop dat het bestuur jarenlang uitdrukkelijk zijn vertrouwen in hem heeft uitgesproken. De anonieme brief van april 1999, waarin overigens ook forse kritiek op het bestuur werd geuit, is indertijd besproken. Hierop zijn acties gevolgd, welke hebben geleid tot positieve reacties in het bestuur en de OR. Eind december 1999 heeft de OR nog aangegeven dat de communicatie sterk was verbeterd. Verweerder meent dat de grieven van de vertrekkende verpleeghuisarts doorslaggevend zijn geweest. Hij wijst erop dat niet hij, maar in de eerste plaats de adjunct-directeur steeds overleg met deze leidinggevende heeft gevoerd. Deze leidinggevende was teleurgesteld in zijn verwachtingen.

Verweerder heeft afgezien van overleg met de leidinggevenden en de OR, daar hij verwachtte dat er een voor beide partijen aanvaardbare financiële regeling omtrent zijn vertrek tot stand zou komen. Verweerder stelt dat hierbij tevens een rol heeft gespeeld dat naar zijn mening het bestuur reeds geconcludeerd had dat verweerder diende te vertrekken.

Verweerder was en bleef bereid het gesprek met de leidinggevenden en de OR aan te gaan. Dit kon echter alleen indien het bestuur zich achter verweerder zou opstellen. Het bestuur bleek echter nog slechts te willen spreken over het vertrek van verweerder.

Verweerder heeft nog verzocht een commissie van advies en bemiddeling in te stellen, doch het bestuur heeft hierop niet gereageerd.

Verweerder heeft telefonisch aangegeven bereid te zijn zijn werk te hervatten half oktober, doch de voorzitter van het bestuur meende dat het beter zou zijn indien verweerder niet meer binnen de organisatie zou komen. Hiertoe heeft verweerder vervolgens besloten.

Verweerder meent dan ook dat de door eiseres aangevoerde gronden voor beëindiging van het dienstverband onvoldoende zijn en dat het bestuur jegens hem zeer onzorgvuldig heeft gehandeld, zodat de bijzondere correctiefactor van 2½ zijns inziens alleszins gerechtvaardigd is.

3. De bevoegdheid van het Scheidsgerecht

De bevoegdheid van het Scheidsgerecht in deze te beslissen bij bindend advies berust op artikel 17 van de arbeidsovereenkomst tussen partijen, het arbitragereglement van het Scheidsgerecht en wordt door partijen erkend.

4. De beoordeling van het geschil

- 4.1 In dit geding is voldoende gebleken dat er sprake is van een verandering in de omstandigheden die ertoe moet leiden dat de arbeidsovereenkomst tussen partijen na korte tijd zal eindigen. Deze verandering bestaat erin dat gebleken is dat verweerder het voor een goed functioneren als algemeen directeur noodzakelijke draagvlak binnen de organisatie van eiseres heeft verloren. Uit de hiervoor in 2.4 genoemde brieven blijkt dat bij de leidinggevendenden van het verpleeghuis het vertrouwen in verweerder als algemeen directeur in ernstige mate is komen te ontbreken. Het bestuur van eiseres heeft in zijn vergadering van 5 september 2000 geoordeeld dat de vertrouwensbreuk onherstelbaar is. Gelet op de in die vergadering uitgesproken mening van de adjunct-directeur dat het vertrek van verweerder onontkoombaar is, en gezien de inhoud van de voormelde brieven is dat oordeel voldoende gefundeerd.
- 4.2 Hoewel verweerder de aan hem gemaakte verwijten met betrekking tot zijn functioneren niet herkent, kwamen deze ook niet als een volledige verrassing. In het verleden en in het kader van de fusiebesprekingen was reeds aan de orde gekomen dat verweerder niet in alle opzichten voldeed aan hetgeen van hem werd verwacht. Het Scheidsgerecht stelt vast dat verweerder die zich vooral heeft geconcentreerd op externe betrekkingen, kennelijk onvoldoende erin is geslaagd het noodzakelijke contact te onderhouden met zijn leidinggevendenden en ook niet voldoende op de hoogte is gebleven van hetgeen zich binnen de organisatie afspeelde. Dat heeft tot gevolg gehad dat, zonder dat verweerder zich daarvan blijkbaar bewust is geweest, een fatale verwijdering tussen hem en de rest van de organisatie is ontstaan.
- 4.3 In de periode die is gevolgd op de brief van 22 augustus 2000, is in de communicatie tussen het bestuur en verweerder in zoverre een misverstand ontstaan dat verweerder erop heeft vertrouwd dat het bestuur bereid was te voldoen aan de door verweerder gestelde voorwaarden voor de beëindiging van de arbeidsovereenkomst. Daaruit valt te verklaren dat zowel het bestuur van eiseres als verweerder vervolgens geen stappen heeft ondernomen om te onderzoeken of de breuk tussen verweerder en de leidinggevendenden te herstellen was. Indien dat herstel al mogelijk was geweest, is aan die mogelijkheid door de houding van bestuur en verweerder definitief een einde gekomen. De inschakeling van een commissie van advies en bemiddeling zou dan ook geen enkel resultaat meer hebben opgeleverd.
- 4.4. In de gegeven omstandigheden is het, zoals eiseres erkent, billijk dat aan verweerder een vergoeding wordt toegekend. Tussen partijen bestaat alleen verschil van mening over de hoogte van de vergoeding. Daarbij speelt een rol dat verweerder meent dat aan het bestuur van eiseres een ernstig verwijt kan worden gemaakt van het feit dat de arbeidsrelatie tussen partijen onherstelbaar is verstoord. Het Scheidsgerecht deelt die mening echter niet. De oorzaak van de verstoring van die relatie moet in overwegende mate bij verweerder worden gezocht. Weliswaar is er geen reden om aan te nemen dat hij als algemeen directeur in alle opzichten heeft gedysfunctioneerd, doch de omstandigheid dat het vertrouwen in hem is komen te ontbreken, komt voor zijn rekening en kan niet worden verweten aan het bestuur dat hem, integendeel, juist altijd, en wellicht te sterk, heeft gesteund. Van het bestuur had, zoals hierna zal worden overwogen, wel verwacht mogen worden dat het het functioneren van verweerder kritisch had gevolgd en zich op de hoogte had gesteld van hetgeen daaromtrent binnen de organisatie leefde.
- 4.5 Bij de toekenning van een vergoeding neemt het Scheidsgerecht allereerst in aanmerking dat verweerder gedurende een periode van (bijna) 10 jaar naar kennelijke tevredenheid van het bestuur bij eiseres werkzaam is geweest. Voorts let het Scheidsgerecht op de leeftijd van verweerder en diens mogelijkheden op de arbeidsmarkt. Ten slotte moet ermee rekening worden gehouden dat verweerder door de gang van zaken enigermate benadeeld is in het vinden van een soortgelijke functie. Indien het bestuur van eiseres in het verleden niet alleen zijn vertrouwen had gesteld in verweerder, doch ook had gelet op signalen uit de

organisatie en het functioneren van verweerder meer kritisch had gevolgd, had een abrupte breuk in het vertrouwen tussen eiseres en verweerder wellicht voorkomen kunnen worden. De gevolgen van die breuk komen in zoverre ook voor de verantwoordelijkheid van het bestuur van eiseres.

- 4.6 Op grond van het vorenstaande kent het Scheidsgerecht aan verweerder naar billijkheid een vergoeding toe van f 300.000,- bruto. Daarin komt tot uitdrukking dat enerzijds aan verweerder méér wordt toegekend dan bij neutrale hantering van de kantonrechterformule het geval zou zijn, doch dat anderzijds verweerder niet gevolgd wordt in zijn stelling dat aan eiseres ernstige verwijten vallen te maken. In dit bedrag is voorts de fictieve opzegtermijn verdisconteerd.

5. De beslissing

Het Scheidsgerecht wijst het volgende bindend advies:

- 5.1 De arbeidsovereenkomst wordt ontbonden per 1 maart 2001.
- 5.2 Eiseres dient aan verweerder, op een door deze aan te geven wijze, als vergoeding naar billijkheid een bedrag van f 300.000,- bruto te voldoen uiterlijk 1 maart 2001.
- 5.3 Eiseres wordt veroordeeld in de kosten van het Scheidsgerecht, begroot op een bedrag van f 9.720,- .
- 5.4 Ieder der partijen draagt voor het overige de eigen kosten.
- 5.5 Eiseres krijgt de gelegenheid haar verzoek tot ontbinding in te trekken binnen 2 weken na de datum van deze uitspraak.
- 5.6 Indien eiseres het verzoek binnen de onder 5.5. gestelde termijn intrekt, worden uitsluitend de beslissingen onder 5.3 en 5.4 gehandhaafd.
- 5.7 Het meer of anders verzochte wordt afgewezen.