

NR. 10. ONTBINDING VAN DE ARBEIDSOVEREENKOMST OP VERZOEK VAN ARTS. VERGOEDING.

De oorzaak van de arbeidsongeschiktheid van eiseres zo niet geheel, dan toch voornamelijk aan de zeer lakse houding van verweerster tegenover eiseres moet worden toegeschreven. Mede in aanmerking nemende de leeftijd van eiseres, het langdurig dienstverband, en de te verwachten problemen voor eiseres om vanuit volledige arbeidsongeschiktheid te solliciteren naar een andere baan, acht het Scheidsgerecht een vergoeding in het kader van de ontbinding redelijk en bepaalt deze ex aequo et bono op een bruto-bedrag van f 170.000,-.

Scheidsgerecht Gezondheidszorg

(prof. mr. T.A.W. Sterk, voorzitter, drs. D.M. Janse van Mantgem en mr. R.P.D. Kievit, leden, met bijstand van van mr. A.T.B. de Vries, griffier)

4 augustus 2000

Arbitraal vonnis (00/10) in de zaak van:

A,
wonende te Z,
eiseres,
gemachtigde mr. G.C. Boot,

tegen

B,
gevestigd te Y,
verweerster,
gemachtigde mr. R.P.F. van der Mark

Partijen zullen hierna worden aangeduid als A en B.

1. De procesgang

- 1.1 A heeft bij memorie van eis gevorderd -zakelijk en verkort weergegeven- dat het Scheidsgerecht wegens verandering van omstandigheden de arbeidsovereenkomst tussen partijen op korte termijn ontbindt, met toekenning aan A van een billijke vergoeding. Ter zitting heeft de gemachtigde van A, onbestreden door verweerster, de grondslag van de vordering subsidiair bepaald op kennelijke onredelijkheid van het door B aan A aangezegde ontslag. Dit alles met veroordeling van B in de kosten van het geding.
- 1.2 B heeft bij memorie van antwoord de vorderingen van A bestreden.
- 1.3 Beide partijen hebben vervolgens nog producties overgelegd. De mondelinge behandeling heeft plaatsgevonden te Utrecht op 23 juni 2000. Daarbij was aanwezig A, vergezeld door haar echtgenoot en haar gemachtigde. Aan de zijde van B zijn verschenen: de heer C, personeelsadviseur van B, en de heer D, manager bedrijfsvoering bij B, bijgestaan door haar gemachtigde. De gemachtigden hebben het woord gevoerd aan de hand van pleitnotities die zijn overgelegd. De partijen hebben volhard bij hun standpunten.

2. De samenvatting van het geschil

- 2.1 B verleent op haar locaties E en F in Y zorg aan epilepsiepatiënten. Op de locaties bevinden zich paviljoens waar de patiënten permanent of tijdelijk verblijven.
- 2.2 A is 50 jaar oud. Zij is op 1 november 1981 op parttime basis voor onbepaalde tijd als algemeen arts bij B in dienst getreden en gaan werken op de resocialisatieafdeling van paviljoen G op de locatie E. Haar salaris bedraagt thans f 6.915,68 bruto per maand exclusief vakantietoeslag.

- 2.3 A is vanaf 16 maart 1998 arbeidsongeschikt. De mate van arbeidsongeschiktheid is per 16 maart 1999 vastgesteld op 80 tot 100%.
- 2.4 B heeft in februari 2000 toestemming gevraagd bij de regionaal directeur voor de arbeidsvoorziening de arbeidsovereenkomst met A op te zeggen. De regionaal directeur heeft B toestemming verleend om A te ontslaan per 1 oktober 2000. B heeft bij brief van 7 april 2000, met gebruikmaking van deze vergunning A ontslag aangezegd per 1 oktober 2000.
- 2.5 A baseert haar verzoek, zakelijk weergegeven, op veranderingen in de omstandigheden, die zijn opgetreden naar aanleiding van een reorganisatie in de zomer van 1997. Daarbij is de resocialisatieafdeling, waar A destijds werkte, naar de observatiekliniek verhuisd, de behandeling van de patiënten van de resocialisatieafdeling is door andere artsen over genomen en de functie van A is opgeheven. A verwijt B dat bij de reorganisatie in het geheel geen rekening met haar belangen is gehouden. De als alternatief door B in 1998 aangeboden functie van algemeen arts op de locatie F, was niet passend, omdat de daaraan verbonden werkzaamheden qua aard, inhoud en benodigde ervaring aanzienlijk zouden afwijken van het werk op de resocialisatieafdeling. Daarbij kwam dat de op F reeds werkzame artsen negatief tegenover haar eventuele komst stonden.
- 2.6 Als gevolg van de gang van zaken is A ernstig overspannen geraakt. Zij kan haar werk bij B niet meer hervatten. Daarom wenst zij de arbeidsovereenkomst te laten ontbinden. Omdat het ontstaan van de langdurige arbeidsongeschiktheid in overwegende mate aan B is te wijten, verzoekt A om toekenning van een redelijke vergoeding. In de procedure bij het kantongerecht, waartoe de gemachtigde van A zich in eerste instantie heeft gewend, verzoekt A om toekenning van een vergoeding van minimaal f 171.785,-- bruto, gebaseerd op de zogeheten kantonrechtersformule.
- 2.7 A is van oordeel dat zij voldoende belang heeft bij het aanhangig maken van de onderhavige procedure bij het Scheidsrecht, gezien haar belang bij een redelijke vergoeding ter zake van de ontbinding van de arbeidsovereenkomst. Verder verwijst A naar de aanbevelingen van de kring van kantonrechters, waaruit de ontvankelijkheid van werknemers in soortgelijke gevallen moge blijken.
- 2.8 Subsidiair baseert A haar vordering op kennelijke onredelijkheid van het ontslag door B. A is ernstig overspannen geraakt en niet meer in staat haar werkzaamheden bij B te hervatten, voornamelijk als gevolg van de reorganisatie bij B en de manier waarop B daarbij met de belangen van A is omgegaan. Een ontslag zonder vergoeding is dan ook kennelijk onredelijk.
- 2.9 B stelt allereerst dat A niet ontvankelijk dient te worden verklaard in haar verzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst onder toekenning van een schadevergoeding. B meent dat A geen enkel belang meer heeft bij haar verzoek nu de arbeidsovereenkomst sowieso per 1 oktober aanstaande zal zijn beëindigd en B niet van haar eist in die tussengelegen tijd werkzaamheden bij B te verrichten.
- 2.10 B ontkent dat het ontstaan van de arbeidsongeschiktheid van A uitsluitend dan wel voornamelijk aan haar te wijten is. Ze wijst erop dat naar haar mening de reorganisatie tijdig is aangekondigd, dat hierbij wel degelijk oog is geweest voor de belangen van A en dat de haar aangeboden vervangende functie alleszins passend was terwijl op verzoek van A eventuele bijscholing aan A is aangeboden. B is van oordeel dat de arbeidsongeschiktheid van A zo niet geheel, dan toch in elk geval gedeels is veroorzaakt door persoonlijke omstandigheden van A. B stelt zich ook ingespannen te hebben om in goed overleg met A vorm en inhoud aan de nieuwe functie te geven. Tot slot heeft B aan A als tweede optie nog een outplacementtraject voorgesteld. A heeft dit voorstel afgewezen.
- 2.11 Het Sociaal Statuut in verband met de reorganisatie van E en F is in werking getreden op 5 november 1997. Het Sociaal Statuut is van toepassing indien er sprake is van een door de directie genomen besluit tot wijziging van een organisatieonderdeel met nadelige gevolgen voor de functie en/of rechtspositie van de werknemers en indien de werknemers dit vanuit de directie schriftelijk bevestigd hebben gekregen. Het Statuut vermeldt onder meer dat "indien er sprake is van overplaatsing van een organisatieonderdeel naar een andere locatie bij plaatsing de voorkeur van de werknemers met betrekking tot de locatie zal worden meegewogen". Als vervolg op dit Sociaal Statuut zullen de procedures die worden gehanteerd bij de reorganisatie, met name rond het plaatsingsbeleid, in detail worden uitgewerkt.

"Het vinden van passende werkzaamheden is een zorg van zowel de werkgever als van de werknemer".

"De werkgever verplicht zich om iedere werknemer regelmatig te informeren over de voortgang van de reorganisatie van het instituut".

"5.2. Plaatsing op een gelijkwaardige functie
Werknemers, die na toepassing van het anciënniteitsprincipe niet in een gelijke functie zijn geplaatst worden (zo mogelijk) geplaatst op een gelijkwaardige functie qua niveau, opleiding en salariëring.
Direct na invulling van de functies in het nieuwe formatieplaatsingsplan ontvangen de werknemers schriftelijk het plaatsingsvoorstel."

"In geval van plaatsing op een gelijkwaardige functie zal de werkgever de werknemer in de nieuwe functie begeleiden. Aan de werknemer wordt een inwerkperiode geboden, welke gebruikelijk is voor het soort functie. Indien naar het oordeel van de werkgever om- of bijscholing noodzakelijk is worden de kosten volledig vergoed."

"Spijtoptant

Indien ten gevolge van toepassing van het formatieplaatsingsplan de werknemer werkzaam is in een nieuwe functie en binnen 4 maanden na aanvang voor die functie blijkt dat betrokkene, buiten zijn schuld, daarvoor niet geschikt is, zal de werkgever de betrokken werknemer voor zover mogelijk nog eenmaal een gelijke of gelijkwaardige functie aanbieden."

- 2.12 Door een structurele onderbezetting van cliënten en een veranderende zorgvraag waren in 1996/1997 veranderingen binnen de instelling noodzakelijk, aldus B.
In juni 1997 is besloten de beschikbare opnamecapaciteit van onder andere het paviljoen waar A werkte, te reduceren. In juli 1997 is de patiëntenpopulatie van dat paviljoen ondergebracht in een ander paviljoen. De medische eindverantwoordelijkheid lag voortaan bij de neuroloog.
Eind 1997 zat A nog in het voor patiënten gesloten paviljoen G. B heeft A toen de functie van algemeen arts op de locatie F aangeboden, aldus B. Een duidelijke functieomschrijving ontbrak.

3. De bevoegdheid van het Scheidsgerecht

De bevoegdheid van het Scheidsgerecht berust op de artikelen 10 en 11 van de arbeidsovereenkomst, alsmede artikel 50 lid 2 van de CAO Ziekenhuizen 1999-2001, alsmede op artikel 2 lid 2 sub n van de CAO, en bovendien op het arbitragereglement van het Scheidsgerecht. Overeenkomstig zijn reglement zal het Scheidsgerecht beslissen bij wege van arbitraal vonnis.

4. De beoordeling van het geschil

- 4.1 Allereerst dient beslist te worden omtrent de ontvankelijkheid van A in haar verzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst. A vraagt een redelijke vergoeding in het kader van deze ontbinding van de arbeidsovereenkomst, en geeft hiertoe als grondslag een zodanige verandering van de omstandigheden, voor risico van B komend, dat bij ontbinding een billijke vergoeding dient te worden toegekend subsidiair dat een ontslag zonder vergoeding kennelijk onredelijk is. Het Scheidsgerecht is van oordeel dat A voldoende belang heeft bij haar vordering en dat zij ontvankelijk is in deze vordering.
- 4.2 Gezien het verzoek tot ontbinding van A en de reeds door B gedane opzegging van de arbeidsovereenkomst, zal het Scheidsgerecht de arbeidsovereenkomst ontbinden en wel per 30 september 2000.
- 4.3 Het Scheidsgerecht dient vervolgens te beslissen omtrent de vraag of in deze een vergoeding aan A op zijn plaats is.
Bij het bepalen van dit oordeel, laat het Scheidsgerecht het volgende meewegen:
- De sluiting van het paviljoen G vond plaats ruimschoots voordat het Sociaal Statuut was opgesteld en er duidelijkheid was gegeven aan A omtrent haar toekomst.
 - Eerst eind december 1997 is aan A een ander functie aangeboden waarvan A ondanks herhaald verzoek geen concrete functieomschrijving heeft ontvangen.

- A heeft te lang moeten wachten op duidelijkheid omtrent de toepasselijkheid respectievelijk interpretatie van het Sociaal Statuut (o.m. de spijtoptantenregeling), voor zover zij die ooit volledig heeft gekregen (o.m. begeleiding).
 - A bleek niet welkom bij haar collegae op de nieuwe afdeling en de kamer die haar uiteindelijk werd toegewezen, was niet (behoorlijk) ingericht. B heeft A (ook) in dit opzicht niet - althans onvoldoende - gesteund.
 - De regelmatige wisseling van managers/aanspreekpunten voor A heeft bijgedragen aan het feit dat A tussen de wal en het schip is beland.
 - Tijdens haar arbeidsongeschiktheid heeft B zich in geen enkel opzicht om A bekommerd. De sporadische contacten (in de regel op initiatief van A) behelsden uitsluitend de vraag of A in de aangeboden functie ging werken of anders zou uitkijken naar ander werk.
 - Onder meer gezien het feit dat A in de aangeboden functie in vergelijking tot de functie die zij jaren had uitgeoefend, geen of aanmerkelijk minder externe contacten zou hebben, de doelgroep aanmerkelijk wijzigde, en een duidelijke functieomschrijving ontbreekt, mag ernstig getwijfeld worden aan de passendheid van de functie.
 - Het aanbieden van outplacement op een moment waarop A reeds langdurig arbeidsongeschikt was, is niet reëel.
- 4.4 Een en ander leidt ertoe dat het Scheidsgerecht van oordeel is dat de oorzaak van de arbeidsongeschiktheid van A zo niet geheel, dan toch voornamelijk aan de zeer lakse houding van B tegenover A moet worden toegeschreven. B heeft niet aannemelijk kunnen maken dat het overlijden van de vader van A een overheersende rol heeft gespeeld bij de uitval van A. Naast het hierboven overwogene mede in aanmerking nemende de leeftijd van A, het langdurig dienstverband, en de te verwachten problemen voor A om vanuit volledige arbeidsongeschiktheid te solliciteren naar een andere baan, acht het Scheidsgerecht een vergoeding in het kader van de ontbinding redelijk en bepaalt deze ex aequo et bono op een bruto-bedrag van f 170.000,--.
- 4.5 De kosten van het Scheidsgerecht komen voor rekening van B. B dient tevens de kosten van juridische bijstand van A te dragen.

5. De beslissing

- 5.1 De arbeidsovereenkomst tussen partijen wordt ontbonden met ingang van 30 september 2000.
- 5.2 B dient op die datum aan A een vergoeding te betalen van f 170.000,-- bruto. A dient tevoren aan B aan te geven op welke wijze zij dit bedrag uitgekeerd wenst te krijgen.
- 5.3 B dient aan A een bedrag van f 5.100,-- te betalen als bijdrage in de aan haar zijde gevallen kosten van rechtsbijstand.
- 5.4 De kosten van het Scheidsgerecht, begroot op een bedrag van f 9.825,-- zijn voor rekening van B.
- 5.5 Het meer of anders verzochte wordt afgewezen.