

NR. 16. ONTBINDING ARBEIDSOVEREENKOMST VAN DIRECTEUR; VERGOEDING

Vruchtbare samenwerking tussen partijen is niet langer mogelijk, zodat er sprake is van een zodanige wijziging van omstandigheden dat de arbeidsovereenkomst op korte termijn dient te eindigen. Overeenkomstige toepassing van wachtgeldregeling van CAO.

Scheidsgerecht voor het Nederlandse Ziekenhuiswezen

(prof. mr. T.A.W. Sterk, voorzitter, mr. A.M. Goudsmit, drs. K.H. Dekhuijzen, mr. R.P.D. Kievit, mevrouw M.J.M. le Grand-van de Bogaard, leden, met bijstand van mr. C.E. van Oosten-van Smaalen, griffier)

26 september 1995

Bindend advies (95/09) in de zaak van:

de stichting A
gevestigd te X (gemeente ..),
verzoekster,
gemachtigde: mr. C.H.B. Winters,

tegen:

B
wonende te Y,
verweerder,
gemachtigde: mr. J.H. Vegter.

Partijen worden hierna aangeduid als de Stichting respectievelijk B.

1. De procesgang

1.1. De Stichting heeft het Scheidsgerecht bij memorie van eis verzocht bij wege van bindend advies te bepalen dat de tussen partijen geldende arbeidsovereenkomst op grond van veranderingen van omstandigheden eindigt met ingang van de dagtekening van het ten deze verzochte bindend advies, althans met ingang van zodanige datum als het Scheidsgerecht juist zal achten, met veroordeling van B in de kosten van de procedure, die van rechtsbijstand aan de zijde van de Stichting daaronder begrepen.

1.2. B heeft bij verweerschrift verzocht de Stichting niet-ontvankelijk te verklaren in haar verzoek althans dat verzoek af te wijzen, met haar veroordeling in de kosten van het geschil, daaronder begrepen de kosten van zijn gemachtigde. Subsidiair, ingeval van toewijzing van het verzoek, heeft hij verzocht daaraan een vergoeding te verbinden gelijk aan twaalf maanden salaris, inclusief vakantietoeslag, IZZ- en pensioenpremie en onkostentoeslag, alsmede een vergoeding voor kosten van outplacement en tevens toekenning van wachtgeld als bedoeld in art. 16 van de Arbeidsovereenkomst en de bij de CAO voor het Ziekenhuiswezen behorende 'uitkeringsregeling wachtgeld'.

1.3. De mondelinge behandeling heeft op 5 juli 1995 te Utrecht plaatsgevonden. Namens de Stichting waren aanwezig de heren C en D, respectievelijk voorzitter en lid van het bestuur, vergezeld van haar gemachtigde; verweerder was in persoon aanwezig, eveneens vergezeld van zijn gemachtigde. Partijen hebben haar standpunten door haar gemachtigden aan de hand van pleitnota's doen toelichten, waarbij de Stichting nog stukken in het geding bracht.

2. Samenvatting van het geschil

2.1. De vaststaande feiten

- a. De Stichting houdt een verpleeghuis in stand voor bewoners met somatische of psychogeriatrische aandoeningen.
- b. Na onder andere gedurende 41/2 jaar als financieel manager en beleidsadviseur bij het E werkzaam te zijn geweest, is B op 2 mei 1991 een arbeidsovereenkomst aangegaan met de Stichting, op basis waarvan hij per 1 augustus 1991 als directeur bij haar in dienst trad. In deze hoedanigheid is hij belast met de dagelijkse leiding, is hij verantwoording schuldig aan het bestuur en is hij voorzitter van een overlegorgaan binnen de organisatie, het zogenoemde Management Team (hierna: het MT).
- c. Het salaris van B, thans 39 jaar oud, bedraagt laatstelijk f 126.816,= bruto per jaar, exclusief 8% vakantietoeslag, onkostenvergoeding van f 300,= per maand, pensioenbijdrage van f 2378,67 per jaar en een tegemoetkoming in de ziektekostenverzekering/AOV-premie van f 2831,40 per jaar; per 1 juli 1995 heeft hij recht op een eenmalige uitkering van f 1.141,=. Op de arbeidsrelatie is de CAO voor het ziekenhuiswezen van toepassing.
- d. Op 2 februari 1994 heeft het bestuur een functioneringsgesprek met B gevoerd, waarin het nadruk legde op de noodzaak tot werkbare verhoudingen binnen de MT te komen.
- e. Op 7 t/m 9 februari 1994 heeft het MT onder begeleiding van de extern adviseur, de heer F, een conferentie gehouden, waarin onder meer de doelstellingen van het MT, de taken en verantwoordelijkheden van de MT-leden en hun onderlinge samenwerking zijn besproken.
- f. Op 20 oktober 1994 heeft een delegatie van het bestuur gesprekken gevoerd met enkele leden van het MT en de Ondernemingsraad (hierna: OR) over het functioneren van B.
- g. Op 14 november 1994 heeft het MT de resultaten van de onder e bedoelde conferentie geëvalueerd, waarbij is geconstateerd dat de vertrouwensbasis tussen directie en MT-leden wederzijds was aangetast en waarbij onder andere is besloten tot het aantrekken van een externe project manager.
- h. Bij brief van 5 december 1994 heeft het MT aan het bestuur doen weten geen vertrouwen meer in B te hebben; bij brief van 20 december 1994 heeft de OR het bestuur eenzelfde mededeling gedaan.
- i. Bij brief van 12 december 1994 heeft het bestuur B, onder de mededeling dat de MT-leden het vertrouwen in hem hadden opgezegd, voor de duur van een maand op non-actief gesteld, welke non-activiteit per 12 januari 1995 voor wederom een maand is verlengd. Ingaande 12 februari 1995 is de non-activiteit met B's instemming verlengd, teneinde de mogelijkheden van een minnelijke oplossing van de gerezen problemen te onderzoeken. Een minnelijke regeling is niet tot stand gekomen.
- j. In aansluiting op de non-activiteit is B door het bestuur met inachtneming met de daarvoor krachtens de arbeidsovereenkomst geldende regels geschorst, welke schorsing thans nog voortduurt.

2.2. De grondslag van het verzoek

De Stichting heeft in haar memorie en ter zitting ter onderbouwing van haar verzoek – samengevat – het volgende gesteld:

Er is sprake van veranderingen in de omstandigheden van dien aard dat de dienstbetrekking tussen haar en B op korte termijn behoort te eindigen. Reeds van de aanvang van het dienstverband af bleek B als teammanager niet goed te functioneren; er ontstonden problemen tussen hem en de leden en adviseurs van het MT en hij had weinig contact met de bewoners. Voor adviezen leek hij ontvankelijk maar deze leidden niet tot aanmerkelijke verbetering. Omdat het MT onder leiding van B onvoldoende in staat was op effectieve wijze te werken is in het laatste kwartaal van 1993 in overleg met het bestuur besloten de werkzaamheden van het MT op te schorten. In het onder d bedoelde functioneringsgesprek heeft het bestuur B er op gewezen dat het vasthield aan een goed functionerend MT, hetgeen B onderschreef. Tijdens de onder e vermelde conferentie bleek onduidelijkheid te bestaan over:

- een richtinggevend kader voor het instellingsbeleid;
- het profiel van het MT;
- de taken en verantwoordelijkheden van de afzonderlijke MT-leden;
- de (gewenste) rol van de directeur zowel ten opzichte van het MT als in relatie tot de afzonderlijke leden daarvan.

Vast kwam te staan dat B er tot dan toe niet in was geslaagd aan de organisatie naar behoren leiding te geven en er werd een gezamenlijke koers uitgezet, waarbij hij leiding diende te geven. Afsproken werd dat na zes maanden een evaluatie van de resultaten zou plaatsvinden, doch door toedoen van B werd deze steeds uitgesteld, hoewel de MT-leden en adviseurs op evaluatie aandrongen. Ook andere signalen over wrijvingen tussen personeel en B kwamen

tot het bestuur, reden waarom het hem heeft opgedragen met spoed de evaluatie-bijeenkomst te organiseren en is besloten tot de onder *f* genoemde gesprekken. De resultaten van die gesprekken zijn B op 2 november 1994 kenbaar gemaakt, waarbij de mogelijkheid van zijn vertrek ter sprake is gekomen; afgesproken werd de resultaten van de evaluatiebijeenkomst af te wachten. Deze resultaten waren somber; de vertrouwensrelatie tussen B en de overige MT-leden bleek sterk aangetast en men kwam, op basis van een advies van genoemde F, tot de conclusie dat het bestuur een externe project-manager diende aan te stellen die onder B's verantwoordelijkheid een groot deel van zijn taken zou overnemen. B onderkende dat hij zelf die over te dragen taken niet naar behoren wist te vervullen. Het MT heeft het bestuur vervolgens doen weten, bij brief van 24 november 1994 dat het vertrek van B voor hem cruciaal element bij de evaluatie was geweest. Toen de MT-leden bleek dat B het tijdelijk karakter van de aanstelling van de projectleider niet aan het bestuur had kenbaar gemaakt is hun vertrouwen in hem definitief weggefallen, hetgeen resulteerde in de onder *h* vermelde brief. Naar aanleiding daarvan is B op non-actief gesteld en tijdens de nadere gesprekken die het bestuur vervolgens met leden en adviseurs van het MT heeft gevoerd is gebleken, dat dezen een herstel van vertrouwen in hem en bijgevolg verdere vruchtbare samenwerking met hem niet mogelijk achtten. Toen ook de ondernemingsraad, onder meer in een rapport 'Bevindingen van de ondernemingsraad' van 3 januari 1995, ernstige bezwaren tegen het handelen van B uitte en tot zo spoedig mogelijke beëindiging van het dienstverband adviseerde, was er voor het bestuur geen andere mogelijkheid meer, gelet op de belangen van het verpleeghuis, dan indiening van het onderhavige verzoek.

2.3. Het verweer van B

B voert aan dat geen sprake is van een dusdanige wijziging van omstandigheden, dat de dienstbetrekking daarom op korte termijn zou dienen te eindigen. Zijn verweer komt neer op het volgende:

- Kern van zijn positie is geformuleerd in artikel 13 van de arbeidsovereenkomst, waarin is bepaald dat het bestuur deze slechts kan opzeggen om ernstige reden, zoals duurzame verstoring van de vertrouwensrelatie of onverenigbaarheid van karakters tussen bestuur en directeur. Daarvan is in dit geval geen sprake. Het bestuur dient hem dan ook een beschermende paraplu te bieden in zijn relatie tot MT-leden en OR.

- Hij werd aangesteld om, zo werd hem meegedeeld, 'het bed op te schudden'. Hij trof bij zijn komst een zeer slecht functionerende organisatie aan; zo waren – bijvoorbeeld – net twee directeuren vertrokken die niet met elkaar overweg konden, van effectief beleid was geen sprake, de Stichting stond aan de rand van een faillissement, er waren klachten van de Inspectie voor de Volksgezondheid en zorgverzekeraars, er bleken zeer veel persoonlijke frustraties bij personeelsleden en het voor zijn aanstelling samengestelde MT bestond slechts op papier.

Op al deze terreinen heeft hij zijn werk uitstekend gedaan.

- Hij heeft systematisch gewerkt aan de ontwikkeling van het managementproces, zowel door coaching als door het aantrekken van externe deskundigheid. Sommigen ervoeren deze ontwikkeling als bedreigend, terwijl het vormen van een goed functionerend MT mede werd bemoeilijkt omdat voor sommige leden het leiden van een team en het vertegenwoordigen daarvan in het MT en MT-vertegenwoordiger zijn in het eigen team een moeilijke positie meebracht. Dat, en niet het functioneren van de directeur ten opzichte van de andere MT-leden, was de reden van de onder *e* bedoelde conferentie. Tijdens die conferentie zijn goede afspraken gemaakt; onder andere is het MT ingekrompen en is een duidelijke taakafbakening gemaakt. Tijdens de evaluatie, die niet door zijn toedoen maar naar aanleiding van een verzoek daartoe van een MT-lid en in overleg met C is uitgesteld, werd geconstateerd dat veel leden zich teveel met het eigen dienstonderdeel en te weinig met het algemene MT-beleid bezighielden en dat was, anders dan de Stichting stelt, de reden voor het aanstellen van een project-manager. Onjuist is voorts dat deze enige taak of bevoegdheid van B zou overnemen. De voorstelling van zaken door de MT-leden, als zou bij de evaluatie voorop gestaan hebben dat hij weg zou gaan, is dus – zoals ook meergenoemde F heeft gezegd – onwaarachtig. Uit het verslag blijkt wel van een aantasting van de vertrouwensrelatie tussen directeur en overige MT-leden doch dit had voor het bestuur aanleiding moeten zijn voor hem, die onbetwist deed wat het bestuur wilde, te weten 'het bed opschudden', in de bres te springen.

- Zijn functioneren is tot dan toe nimmer door het bestuur jegens hem ter discussie gesteld. Buiten zijn medeweten zijn vervolgens de onder *f* bedoelde gesprekken gevoerd. Het verslag daarvan, gevoegd bij het verzoekschrift, is hem nimmer verstrekt en hij heeft daarvan dus pas in deze procedure van kunnen kennismaken. Bovendien blijkt het bestuur de contacten met MT en OR te hebben geïntensiveerd zonder hem daarin te betrekken. In plaats van hem te steunen heeft het bestuur hem dus laten vallen.

- De in de onder *h* vermelde brieven geuite bezwaren zijn geen van alle concreet onderbouwd, zodat hij daartegen geen concreet verweer kan voeren. Hetzelfde geldt voor de 'Bevindingen van de OR'.

– Hij is inmiddels zo lang niet werkzaam geweest, dat hij thans niet zeker weet of hervatting van de werkzaamheden reëel is. In het negatieve geval is er weliswaar sprake van wijziging van omstandigheden, doch deze is niet aan hem te wijten. Ook door in een jaarverslag te vermelden dat het bestuur de directeur op non-actief heeft gesteld en vervolgens geschorst, en een waarnemend directeur heeft aangesteld, heeft het bestuur zijn terugkeer vrijwel ondoenlijk gemaakt, terwijl dit eveneens zijn kansen op de arbeidsmarkt negatief beïnvloedt.

Hij handhaaft zijn standpunt weergegeven in alinea 1.2; naar zijn mening ligt het op de weg van het bestuur vóór zijn terugkomst de door het bestuur gecreëerde problemen op te lossen.

3. Bevoegdheid van het Scheidsgerecht

De bevoegdheid om het geschil bij wege van bindend advies te beslechten berust op artikel 17 van de arbeidsovereenkomst en het reglement van het Scheidsgerecht.

4. Beoordeling van het geschil

4.1. De stellingen van de Stichting komen er op neer, dat B geen enkel draagvlak binnen de organisatie meer heeft. B heeft dit betwist, zij het dat hij onderkent – en het bestuur verwijt – dat hij reeds meer dan een half jaar niet meer feitelijk werkzaam is en het bestuur terwijl hij thuis zat met tal van personen over zijn – B's – handelwijze heeft gesproken; hierdoor is hij in een situatie gebracht waarin hij niet in staat is goed te beoordelen of terugkeer realiter mogelijk is.

4.2. Op grond van hetgeen partijen over en weer hebben gesteld en ter zitting ter sprake is gekomen, komt het Scheidsgerecht tot het oordeel dat thans een vruchtbare samenwerking tussen partijen niet langer mogelijk is en derhalve inderdaad sprake is van een zodanige wijziging van omstandigheden, dat de arbeidsovereenkomst op korte termijn dient te eindigen. Het is dan ook voornemens het verzoek tot ontbinding te honoreren en wel per 1 september 1995.

4.3. Het Scheidsgerecht is evenwel van oordeel dat vorenbedoelde wijziging van omstandigheden, neerkomend op het wegvallen van iedere vertrouwensbasis tussen B en degenen met wie hij in de uitoefening van zijn taak het meest heeft te maken, te weten de leden van het MT, in overwegende mate is te wijten aan (het bestuur van) de Stichting.

Ter zitting is namens de Stichting erkend, dat B op tal van terreinen zijn werk goed heeft gedaan en de Stichting financieel-economisch weer op de been heeft geholpen. Niet betwist is voorts, dat de relatie tussen het bestuur en B tot kort voor zijn non-activiteit goed was. Dat zijn taak ten opzichte van de individuele MT-leden niet steeds even dankbaar was, vloeide reeds voort uit zijn functie en het had op de weg van het bestuur gelegen, hem daarin te (blijven) steunen.

Vast staat echter, dat het vertrouwen tussen B en de overige MT-leden in ieder geval ten tijde van de evaluatie van de MT-conferentie in november 1994 wederzijds gebrekkig was.

Mede erop gelet dat, zoals de heer C ter zitting heeft aangegeven, B een goede gesprekspartner is die goed kan analyseren en open staat voor adviezen over eigen handelen, had het op de weg gelegen van het bestuur te trachten hem in zijn – naar het oordeel van het bestuur – zwakke functioneren als teamleider te ondersteunen. In plaats daarvan heeft de Stichting hem op non-actief gesteld en een aantal gesprekken met zijn directe medewerkers gevoerd over zijn functioneren, buiten zijn aanwezigheid, zonder hem in de gelegenheid te stellen te reageren.

Dat dit niet bijdraagt tot herstel van geschonden vertrouwen in B spreekt vanzelf. Het Scheidsgerecht acht deze gedragslijn aan de Stichting verwijtbaar, in die zin dat aan B's positie daardoor door het bestuur ernstig afbreuk is gedaan.

4.4. Hier komt bij dat de Stichting ook desgevraagd ter zitting, geen enkel verwijt heeft kunnen concretiseren, terwijl de brieven van MT en OR weliswaar vol verwijten staan, maar deze geen van alle met concrete feiten zijn onderbouwd.

4.5. Het Scheidsgerecht komt dan ook tot de conclusie dat de ontstane wijziging van omstandigheden, te weten het wegvallen van vertrouwen bij MT en OR in B niet in relevante mate aan B te verwijten is. Op grond van het

bovenstaande oordeelt het Scheidsgerecht dat aan B een vergoeding ten laste van de Stichting toegekend behoort te worden.

Daarbij neemt het Scheidsgerecht in aanmerking dat B's kansen op de arbeidsmarkt, gelet op zijn leeftijd en werkervaring, niet ongunstig zijn. Het Scheidsgerecht zal de vergoeding bepalen op een wachtgeld, met overeenkomstige toepassing van de Uitvoeringsregeling wachtgeld behorend bij de CAO voor het ziekenhuiswezen, alsmede een vergoeding voor kosten van outplacement ten belope van f 25.000,=. Daarbij dient in het oog te worden gehouden dat B gedurende 41/2 jaar werkzaam is geweest bij het E, op welk dienstverband eveneens genoemde CAO van toepassing was, zodat deze dienstjaren bij de berekening van het uit te keren wachtgeld meetellen.

Het Scheidsgerecht acht voorts termen aanwezig de Stichting te veroordelen in de kosten van het Scheidsgerecht alsmede die van de gemachtigde van B.

4.6. Aan de Stichting is overeenkomstig de bepalingen van artikel 7A:1639w, negende lid BW bij brief van 27 juli 1995 de gelegenheid gegeven haar verzoek in te trekken. Van deze gelegenheid heeft zij geen gebruik gemaakt.

5. Beslissing

Het Scheidsgerecht stelt het volgende bindend advies vast:

5.1. De arbeidsovereenkomst tussen de Stichting en B wordt per 1 september 1995 ontbonden.

5.2. De Stichting is gehouden aan B een vergoeding te betalen bestaande uit de uitkering conform de Uitvoeringsregeling wachtgeld, deel uitmakend van de CAO voor het ziekenhuiswezen, alsmede een vergoeding terzake de kosten van outplacement ten belope van f 25.000,=.

5.3. Het meer of anders verzochte wordt afgewezen.

5.4. De kosten van het Scheidsgerecht, begroot op f 6.250,= komen voor rekening van de Stichting. Tevens wordt de Stichting veroordeeld in de kosten van rechtsbijstand aan de zijde van B, begroot op f 6.000,=.