

RECHTSPRAAK

Stichting Zorggroep Sint Maarten c.s./werknemer

Ontbinding arbeidsovereenkomst bestuurder zorginstelling door scheidsgerecht wegens verstoorde arbeidsrelatie. WNT staat niet aan toekenning overeengekomen wachtgeldregeling in de weg. Rectificatie uitspraak voorzitter van de raad van toezicht via het uitbrengen van een persverklaring.

Werknemer is sinds 1999 in dienst van twee stichtingen (zorginstellingen). Hij is sinds 2005 bestuurder van de stichtingen. In de arbeidsovereenkomst zijn onder meer bepalingen opgenomen over opzegging door werknemer, outplacement, bemiddeling en wachtgeld. De stichtingen verzoeken ontbinding van de arbeidsovereenkomst.

Het scheidsgerecht oordeelt als volgt. Hoewel ontbinding wordt verzocht wegens gewijzigde omstandigheden en die grond niet wordt genoemd in artikel 7:669 lid 3 BW, blijkt uit de verdere toelichting en de overgelegde stukken dat beide partijen van mening zijn dat sprake is van een verstoorde arbeidsverhouding als bedoeld in artikel 7:669 lid 3 onderdeel g BW. Nadat tussen de raad van toezicht en werknemer in de loop van 2015 een in ernst toenemend verschil van inzicht was ontstaan over de wijze waarop werknemer de reorganisatie deed verlopen, heeft de volledige directieraad bij brief van 1 februari 2016 aan de raad van toezicht het vertrouwen in werknemer opgezegd. De ingestelde Commissie van Advies en Bemiddeling is na onderzoek tot de slotsom gekomen dat er in de toekomst geen sprake kan zijn van een werkbare situatie tussen de stichtingen en werknemer. De arbeidsovereenkomst zal daarom in ieder geval op grond van artikel 7:671b BW in verbinding met artikel 7:669 lid 3 onderdeel g BW moeten worden ontbonden.

Het overeengekomen wachtgeld overstijgt het maximale bedrag van € 75.000 dat volgens artikel 2 van de WNT als uitkering wegens beëindiging van het dienstverband mag worden overeengekomen. Op grond van artikel 7.3 WNT is een beding dat afwijkt van artikel 2.10 lid 1 en dat is overeengekomen voor de inwerkingtreding van de WNT (per 1 januari 2013) toegestaan voor ten hoogste vier jaar na inwerkingtreding. Aangezien de arbeidsovereenkomst dateert van ver voor de inwerkingtreding van de WNT en de hiervoor bedoelde periode van vier jaar eerst eindigt per 1 januari 2017, wordt het overeengekomen wachtgeld niet getroffen door het verbod van artikel 2.10 lid 1 WNT. Werknemer heeft dus in beginsel recht op het overeengekomen wachtgeld. Daarnaast kan werknemer niet tevens aanspraak maken op een

transitievergoeding als bedoeld in artikel 7:673 BW. Er is geen sprake van relevant (ernstig) verwijtbaar handelen door werknemer. Wat werknemer kan worden verweten is dat bij hem onvoldoende besef aanwezig is geweest van een koersverandering en de noodzaak van een andere wijze van besturen die gewijzigde opvattingen met zich brachten. Werknemer heeft kennelijk niet tijdig onderkend dat hij daarin ook het management is kwijtgeraakt. Dat werknemer de stichtingen daarbij op enigerlei wijze schade, financieel of anderszins, heeft toegebracht, is voor zover het om financiële schade gaat niet gesteld en voor het overige op geen enkele wijze onderbouwd. Het staat niet ter discussie dat werknemer steeds zorg heeft gedragen voor een financieel zeer sterke en kwalitatief vooraanstaande zorginstelling. Werknemer kan derhalve aanspraak maken op het overeengekomen wachtgeld. Van bijzondere omstandigheden op grond waarvan de contractuele aanspraak kan worden beperkt op grond van de redelijkheid en billijkheid is geen sprake. Voor een schadevergoeding naast de wachtgeldregeling is geen grond.

Ten slotte heeft werknemer nog rectificatie gevorderd van uitspraken van de voorzitter van de raad van toezicht in de pers. Direct na de non-actiestelling heeft zij in een interview in Tubantia onder andere gezegd: 'X geeft, om speculaties in de kiem te smoren, aan dat uit het onderzoek geen strafbare feiten naar voren zijn gekomen. Ik veronderstel niet dat het tot een strafzaak komt, zegt ze.' Dat laatste had, ook in combinatie met de voorgaande zin, X zo niet moeten zeggen. Daarmee wordt immers de suggestie gewekt dat de vraag of het tot een strafzaak zal komen nog onderwerp van overweging is of zal kunnen zijn. Dat was een geheel misplaatste suggestie omdat er op dat moment geen enkele aanwijzing was dat er ook maar iets strafrechtelijks onoirbaars was gebeurd. X heeft onrechtmatig jegens werknemer gehandeld en dat onrechtmatig handelen moet worden toegerekend aan de stichtingen. In de gegeven omstandigheden is een rectificatie via het uitbrengen van een persverklaring, zoals door werknemer gevorderd, passend.

Instantie: Scheidsgerecht Gezondheidszorg

Datum uitspraak: 28-07-2016

Zaaknummer: 16/08