

NR. 8. ONTBINDING VAN DE ARBEIDSOVEREENKOMST VAN MEDISCH SPECIALIST. GESCHILLENREGELING MEDISCHE STAF. VERGOEDING. FICTIEVE OPZEGTERMIJN.

Geschillenregeling van het reglement van de medische staf is niet van toepassing op geschillen tussen werkgeefster en werknemers.

I.c. acht het Scheidsgerecht een vergoeding van f 300.000,-- bruto billijk, waarbij ervan wordt uitgegaan dat verweerster geen aanspraak heeft en ook niet zal maken op wachtgeld. Voor zover aan de fictieve opzegtermijn voor verweerster nadelige gevolgen zijn verbonden, zijn deze verdisconteerd in deze vergoeding.

Scheidsgerecht Gezondheidszorg

(mr. A. Hammerstein, voorzitter, drs. B.T.P. Fontein en M.A. Bierens, leden, met bijstand van mr. M. Middeldorp, griffier)

22 mei 2000

Arbitraal vonnis (00/02) in de zaak van:

A

gevestigd te Z,
verzoekster,
gemachtigde: mr. P.A. Charbon,

tegen

B

wonende te Y,
verweerster,
gemachtigde: mr. K.W.M. Bodewes.

Partijen zullen hierna worden aangeduid als (het) A en B.

1. De procesgang

- 1.1 A heeft bij memorie van eis aan het Scheidsgerecht verzocht de arbeidsovereenkomst met B te ontbinden wegens verandering in de omstandigheden zoals in die memorie nader omschreven, met ingang van de eerst mogelijke datum, althans met ingang van een door het Scheidsgerecht in goede justitie te bepalen datum, een en ander kosten rechtens.
- 1.2 B heeft bij memorie van antwoord het verzoek van A bestreden. Zij heeft aan het Scheidsgerecht verzocht zich onbevoegd te verklaren kennis te nemen van voormeld verzoek, althans A niet-ontvankelijk te verklaren in haar verzoek, althans dat verzoek af te wijzen, met veroordeling van A in de kosten van de procedure.
- 1.3 Beide partijen hebben vervolgens nog producties overgelegd.
- 1.4 De mondelinge behandeling heeft plaatsgevonden te Utrecht op 25 april 2000. Daarbij waren aanwezig van de zijde van A: C, lid van de raad van bestuur, D, medisch afdelingshoofd anesthesiologie, E, hoofd personeel en organisatie, F, medisch clusterhoofd HOD, G en H, leidinggevenden op de IC, I, anesthesioloog, en de gemachtigde van A. Aan de zijde van B zijn verschenen: J, juridisch stafmedewerker van LAD, K, chirurg, L, M en N, verpleegkundigen, en haar gemachtigde. De gemachtigden hebben het woord gevoerd aan de hand van pleitnotities die zijn overgelegd. De partijen hebben volhard bij haar standpunten. B heeft voor het geval het Scheidsgerecht de ontbinding van de arbeidsovereenkomst zou uitspreken aanspraak gemaakt op een vergoeding.

2. De samenvatting van het geschil

- 2.1 B, die is geboren op 00 00 1950, is op basis van een schriftelijke arbeidsovereenkomst d.d. 1 juli 1996 voor 26,6 uur per week als anesthesioloog in dienst bij A. Haar salaris bedraagt thans f 10.595,78 bruto per maand, exclusief 8% vakantiegeld. Zij ontvangt een onkostenvergoeding van f 650,- per maand. B verricht sedert september 1981 werkzaamheden voor A. Aanvankelijk werkte zij tevens in een ander ziekenhuis. Vanaf 1988 werkt zij uitsluitend voor A.
- 2.2 Van 1981 tot 1996 waren er 4 part-time werkende anesthesisten, onder wie B, verbonden aan het ziekenhuis van A. Eind 1995 gingen twee daarvan met pensioen en in februari 1999 de derde. In april 1996 traden twee anesthesiologen aan, D en O. De laatste werkt part-time. In 1997 werd de formatie uitgebreid met I. P werd per 1 februari 1999 aangetrokken als anesthesioloog/intensivist. D is hoofd van de afdeling. Vóór februari 1999 vervulden de anesthesiologen een coördinerende rol binnen de IC. De chirurgen c.q. internisten waren eindverantwoordelijk voor de medische zorg. Vanaf 1 februari 1999 is hierin verandering gekomen: de intensivist is hoofdbehandelaar en bepaalt het medisch beleid. Aan het eind van de dag draagt de intensivist de patiënt over aan de anesthesioloog die dienst doet.
- 2.3 B heeft in juni 1999 schriftelijk aan D bericht dat er ondanks de aanbevelingen van de visitatiecommissie “nog steeds geen IC-bespreking is” en dat zij zich door de gewijzigde situatie soms niet bekwaam voelt om tijdens de diensten de verantwoordelijkheid te dragen. Zij heeft meegedeeld dat zij per 1 januari 2000 geen dienst meer zal doen als er geen IC-bespreking komt. Op 22 juni 1999 heeft zij een gesprek gehad met D en Q, manager HOD. Daarvan heeft zij verslag gedaan bij brief van op 23 juni 1999, waarin zij onder meer aangeeft dat zij het onjuist acht dat het medisch beleid wordt bepaald door slechts één specialist in plaats van in een multidisciplinair overleg. Zij maakt ook melding van een verslechterende verhouding tussen de anesthesiologen en van gebrek aan communicatie. In deze bespreking is ook het albuminegebruik, waarover B een duidelijke opvatting heeft, aan de orde geweest.
- 2.4 De medisch directeur van A, C, heeft in juni 1999 aan B geschreven dat hij haar vraag om een IC-bespreking op het eerste gezicht redelijk vindt, maar dat hij de zaak pas in behandeling wil nemen als blijkt dat overleg “in de lijn” heeft gefaald.
- 2.5 B heeft zich op 4 juli 1999 per e-mail tot een aantal collega's in A gewend met de mededeling dat bij de anesthesiologen geen overeenstemming te bereiken valt over het IC-beleid en dat zij in het kader van een informele discussie een uitgewerkt voorstel doet voor een dagelijkse multidisciplinaire IC-bespreking. Zij heeft daarop enkele positieve reacties ontvangen. Op 22 september 1999 schrijft zij aan de directie van A dat het haar niet is gelukt de organisatie ervan te overtuigen dat de door haar gewenste multidisciplinaire benadering nodig is en dat zij, omdat zij zich niet kan verenigen met de bestaande situatie, vanaf 1 januari 2000 niet meer verantwoordelijk wil zijn voor de medische zorg op de IC-afdeling “als er geen dagelijkse multidisciplinaire patiëntenbespreking is”. D schrijft op 6 oktober aan B dat “het voor ons onacceptabel is” dat B die verantwoordelijkheid niet meer wil dragen en dat hij zich genoodzaakt voelt zich tot de raad van bestuur te wenden als B niet binnen zeer korte tijd op haar standpunt terugkomt. D schrijft voorts onder meer dat de leden van de vakgroep het belang van een multidisciplinaire IC-bespreking onderschrijven, doch een frequentie van twee tot drie maal per week voldoende achten. B antwoordt op 7 oktober 1999 dat zij haar beslissing weloverwogen heeft genomen, dat haar gebleken is dat er bij andere specialismen steun bestaat voor een dagelijkse IC-bespreking en dat zij het voornemen om aan de raad van bestuur passende maatregelen te vragen, ziet als een juiste stap naar een oplossing.
- 2.6 Op 1 november 1999 heeft een gesprek plaatsgevonden tussen B, C, D en E. Deze laatste schrijft op 3 november 1999 aan B dat de raad van bestuur zich genoodzaakt zal zien “arbeidsrechtelijke maatregelen te nemen” als B haar brief van 22 september 1999 niet intrekt. In een brief van 10 november 1999 deelt B aan de raad van bestuur mee dat zij de aantijging dat zij onvoldoende geprobeerd heeft verandering te brengen in de huidige situatie van de hand wijst en dat zij een vertrouwelijk gesprek heeft gehad met de Geneeskundige Inspectie, waaruit haar gebleken is dat “een dagelijkse multidisciplinaire bespreking een veldnorm is. Door het ontbreken van deze bespreking is de patiëntenzorg op de intensive care onvoldoende gewaarborgd. De directie is verantwoordelijk voor het optimaliseren van de patiëntenzorg. De inspecteur bevestigde mijn uitspraak dat ik verantwoordelijk ben en aansprakelijk gesteld kan worden voor de problemen die voortvloeien uit het continueren van een beleid dat niet op consensus berust.” B deelt voorts mee dat de Inspecteur het feit dat “er een dagelijkse multidisciplinaire IC-bespreking ontbreekt, te ernstig is om niet als melding te registreren.” De Geneeskundige Inspectie heeft naar aan-

leiding hiervan een onderzoek ingesteld en rapport uitgebracht. Daarin wordt onder meer aanbevolen tweemaal per week een interdisciplinaire patiëntenbespreking te organiseren.

- 2.7 In een gesprek van 14 december 1999 is aan B verzocht de arbeidsovereenkomst zelf op te zeggen, hetgeen zij heeft geweigerd. Op 25 januari 2000 heeft A een verzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst bij de Kantonrechter ingediend. Na intrekking daarvan in verband met de door B opgeworpen exceptie van onbevoegdheid heeft B, die inmiddels haar werkzaamheden op de IC had gestaakt, aan de raad van bestuur gevraagd om te trachten het conflict op te lossen (brief van 25 februari 2000). De raad van bestuur heeft de beantwoording van die brief “gedelegeerd” aan D die daaraan gevolg heeft gegeven bij brief van 8 maart 2000. Daarin wordt gemeld dat de “niet-aflatende stroom beschuldigingen en verdachtmakingen aan ons adres” waardoor verdere samenwerking onmogelijk is geworden, reden is voor het verzoek tot ontslag. Hij schrijft: “de verhouding met u is inmiddels ondraaglijk slecht”. Een commissie van goede diensten acht D “een gepasseerd station”. B heeft de in deze brief jegens haar gemaakte verwijten – ook op het gebied van haar medische bekwaamheid – bij brief van 15 maart 2000 gemotiveerd weersproken. Zij deelt mee dat met de instelling van een IC-bespreking tegemoet is gekomen aan haar bezwaren en dat zij, hoewel zij de voorkeur geeft aan een dagelijkse bespreking, met deze vorm kan leven.
- 2.8 Vanaf 6 maart 2000 wordt drie maal per week een IC-bespreking gehouden in het A.
- 2.9 Op 13 maart 2000 is B door de raad van bestuur geschorst, omdat de spanningen binnen haar werkomgeving steeds hoger zouden oplopen. De voorzitter van dit Scheidsgerecht heeft het verzoek van B tot opheffing van de schorsing afgewezen bij arbitraal vonnis van 14 april 2000.
- 2.10 A meent dat de verhouding tussen partijen duurzaam verstoord is, hetgeen een wijziging van omstandigheden oplevert die ontbinding van de arbeidsovereenkomst rechtvaardigt. B wil haar werkzaamheden bij A voortzetten. Zij betwist dat er sprake is van een verstoring van de verhoudingen. Indien desondanks de ontbinding wordt uitgesproken, maakt zij aanspraak op een vergoeding van f 623.835,-- bruto en een bijdrage in de kosten van juridische bijstand van f 30.000,- exclusief BTW.

3. De bevoegdheid van het Scheidsgerecht

De bevoegdheid van het Scheidsgerecht berust op artikel 10 van de arbeidsovereenkomst en staat tussen partijen vast. Overeenkomstig zijn reglement zal het Scheidsgerecht beslissen bij wege van arbitraal vonnis.

4. Beoordeling van het geschil

- 4.1 Het Scheidsgerecht stelt voorop dat er naar zijn oordeel geen twijfel over kan bestaan dat B bij de haar door A verweten gedragingen heeft gehandeld vanuit een – in hoofdzaak terecht gebleken - bezorgdheid over de kwaliteit van het medische handelen in het ziekenhuis van A en dat er van de zijde van A inadequaat is gereageerd op de pogingen van B om te bevorderen dat zij haar werk kan doen op basis van een deugdelijk afgesproken eenduidig medisch beleid. Een en ander zal hierna verder worden toegelicht.
- 4.2 B voert als het verstrekkende verweer dat A niet-ontvankelijk is in haar verzoek, omdat zij niet heeft gehandeld overeenkomstig artikel 12 van het reglement van de medische staf. Die bepaling schrijft voor dat geschillen tussen leden van de medische staf zo veel mogelijk binnen het kader van het reglement tot een oplossing worden gebracht. Indien onderling overleg niet tot het gewenste resultaat leidt, zal de meest gereede partij het geschil voorleggen aan het medisch stafbestuur. Indien tussenkomst van dat bestuur niet tot een oplossing leidt, dient een commissie van goede diensten kennis te nemen van het geschil.
- 4.3 Het Scheidsgerecht verwerpt dit beroep op niet-ontvankelijkheid. In de eerste plaats is het voormelde reglement van toepassing op geschillen tussen leden van de medische staf. In dit geval gaat het om een arbeidsgeschil tussen A en haar werkneemster B. In de tweede plaats is de weg van artikel 12 reeds afgesneden omdat het bestuur van de medische staf blijkens de brief van zijn voorzitter van 8 februari 2000 en het daarbij gevoegde verslag van de besprekingen met betrokkenen en de daaruit door het stafbestuur getrokken conclusies, van bemiddeling geen heil verwacht.

- 4.4 De toewijsbaarheid van dit verzoek zal vervolgens worden getoetst aan het bepaalde in artikel 7:685 B.W. in samenhang met artikel 9 van de arbeidsovereenkomst: Opzegging door de werkgever kan slechts rechtsgeldig plaatsvinden op grond van gewichtige redenen van zodanige klemmende aard, dat van de werkgever voortzetting van de arbeidsovereenkomst in redelijkheid niet kan worden verlangd. De strekking van beide bepalingen komt overeen.
- 4.5 A heeft twee specifieke omstandigheden aangevoerd ter staving van haar stelling dat sprake is van een verstoorde verhouding tussen partijen. Deze omstandigheden zijn door haar als volgt omschreven:
- A. Het door B hardnekkig vasthouden aan een bepaalde wijze van medicatie waarvoor binnen het ziekenhuis geen draagvlak bestaat.
 - B. Het door B op onacceptabele wijze aandringen op en vasthouden aan een dagelijkse multidisciplinaire IC-bespreking waaraan zij vervolgens eenzijdig sancties verbond en in verband waarmee zij beschuldigingen uitte aan haar collega's.
- 4.6 Het Scheidsgerecht stelt op grond van de stukken en van het ter zitting besprokene vast dat de verhouding tussen partijen zodanig is verstoord, dat er geen werkbare relatie meer bestaat. De bereidheid tot samenwerking of tot het bevorderen van een goede samenwerking ontbreekt bij de raad van bestuur, bij een aantal bij de IC betrokken leidinggevenden, bij het bestuur van de medische staf en bij de vier overige anesthesiologen. Hoewel B daarover zelf anders denkt, moet de mogelijkheid dat B in het ziekenhuis van A op een verantwoorde wijze werkzaam zal kunnen blijven, worden uitgesloten. Een beëindiging van de arbeidsovereenkomst is reeds op grond hiervan onvermijdelijk.
- 4.7 Daarbij neemt het Scheidsgerecht in aanmerking dat de verhouding tussen B en de andere anesthesiologen al geruime tijd onder spanning heeft gestaan als gevolg van verschil van inzicht over de wijze waarop hun specialisme in het ziekenhuis dient te worden beoefend. B heeft zich na de komst van een aantal nieuwe collega's moeten aanpassen aan een gewijzigde manier van werken. Dat is haar -naar zij heeft laten blijken- moeilijk gevallen. Blijkbaar is de communicatie tussen de anesthesiologen gedurende geruime tijd verre van optimaal geweest. Deze omstandigheden dragen ertoe bij dat het Scheidsgerecht niet kan ingaan op het -op zichzelf begrijpelijke- verzoek van B om haar de gelegenheid te bieden in het A werkzaam te blijven. De afwijzende opstelling van A laat geen ruimte voor herstel van de verhouding met B. A heeft er geen misverstand over laten bestaan dat van haar zijde geen verandering in die opstelling is te verwachten. Terugkeer van B in het ziekenhuis zal dus opnieuw leiden tot gespannen verhoudingen en moeizame communicatie. Daarmee is niemand gediend.
- 4.8 Beide partijen hebben ertoe bijgedragen dat er tussen hen een arbeidsconflict is ontstaan. Aan A moet echter in zeer overwegende mate worden verweten dat dit conflict thans niet meer oplosbaar blijkt te zijn. De raad van bestuur was in een vroeg stadium op de hoogte van het feit dat B zich in de gegeven omstandigheden niet in staat voelde haar werkzaamheden naar behoren uit te oefenen. De raad heeft echter de ernst van de situatie kennelijk onderschat en de door B gesignaleerde problemen onvoldoende serieus genomen. De raad had ten minste zijn verantwoordelijkheid moeten nemen voor de goede gang van zaken in zijn ziekenhuis en alles in het werk moeten stellen de samenwerking tussen de anesthesiologen te verbeteren. De noodzaak van een regelmatige IC-bespreking werd bovendien breed onderschreven. Aan het Scheidsgerecht is niet gebleken dat de raad van bestuur voldoende deugdelijke pogingen heeft gedaan het beleid in die richting te bevorderen. Het had bovendien voor de hand gelegen ten aanzien van de conflictueuze situatie tijdig om bemiddeling te vragen. Dat is evenmin gebeurd. Reeds in november 1999 is het verschil van mening nodeloos in de sfeer van een arbeidsconflict getrokken. In januari 2000 was het conflict kennelijk reeds te ver op de spits gedreven om nog bemiddelbaar te zijn.
- 4.9 B heeft onvoldoende oog gehad voor het feit dat de andere anesthesiologen haar manier van werken en haar inzichten op een aantal punten niet konden delen en zij heeft door haar eenzijdige mededeling dat zij haar diensten bij de IC zou staken, de verhouding met haar collegae en de raad van bestuur nodeloos onder druk gezet. Het Scheidsgerecht begrijpt dat B ervan overtuigd was dat zij deze diensten niet meer op een verantwoorde wijze kon vervullen. Het standpunt van B dat vanuit het A onvoldoende is gedaan om de kwaliteit van de medische behandeling in de IC te verbeteren, is in hoofdzaak juist. De situatie was naar het oordeel van het Scheidsgerecht echter niet zodanig urgent dat B op goede gronden kon weigeren de verantwoordelijkheid voor de IC mee te dragen tijdens haar diensten. Het houden van een

frequente IC-bespreking was wellicht de meest doeltreffende oplossing, doch andere vormen van communicatie over het te voeren medisch beleid zijn mogelijk en werden blijkbaar ook toegepast. B had andere middelen kunnen inzetten om haar doel te bereiken. Een daarvan heeft zij ook gebruikt: een melding bij de Geneeskundige Inspectie. In het rapport van de Inspectie wordt onder meer aanbevolen twee maal per week een multidisciplinaire patiëntenbespreking te organiseren. Dit rapport bevat echter geen aanwijzing dat de kwaliteit van de medische zorg in het geding was. Het rapport bevestigt overigens evenmin dat B niet meer bij het A werkzaam zou kunnen zijn.

- 4.10 B heeft nog doen aanvoeren dat zij zich door het ontbreken van het multidisciplinaire overleg onbekwaam voelde om de eindverantwoordelijkheid voor de IC te dragen. Uit het vorenstaande volgt reeds dat deze stelling moet worden verworpen.
Artikel 13 lid 7 van de CAO, waarop zij voorts een beroep heeft gedaan, heeft betrekking op wisselende diensten en niet op de werkzaamheden die B krachtens haar arbeidsovereenkomst moest verrichten.
- 4.11 Hoewel B zich in haar schriftelijke uitlatingen op sommige punten onzorgvuldig heeft uitgedrukt, in het bijzonder waar zij de suggestie wekt dat haar collegae in hun medisch handelen gefaald hebben, kan haar niet worden verweten dat zij hardnekkig aandacht heeft gevraagd voor haar visie. Dat geldt ook ten aanzien van de kwestie van de albumine. Die kwestie heeft wellicht tot irritatie geleid, doch A heeft niet aannemelijk gemaakt dat B daarbij verwijtbaar heeft gehandeld. In zekere mate is zij zelfs gesteund door een lid van de raad van bestuur bij het entameren van onderzoek te dezer zake. Zij is er blijkbaar ook nooit op gewezen dat haar standpunt te dezer zake de verhoudingen zodanig verstoortte dat A daarin grond zou kunnen vinden voor een verzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst.
- 4.12 De gevolgen van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst zijn voor B ernstig. Zij heeft gedurende een lange periode – vanaf 1981 – voor het A gewerkt. Het Scheidsgerecht neemt in aanmerking dat B zich daarmee op haar vakgebied niet alleen heeft gespecialiseerd, maar ook beperkt. Hoewel er in Nederland een ruime vraag is naar anesthesiologen, zal B zich moeten bijscholen. Het staat niet zonder meer vast dat zij binnen korte tijd elders werk zal kunnen krijgen. Een gedwongen vertrek zal daartoe ook niet bijdragen.
- 4.13 B berekent de haar toekomstige vergoeding volgens de Kantonrechttersformule als volgt. Zij gaat uit van 20 dienstjaren waarvan 10 boven de 40 jaar, zodat factor A 25 bedraagt. Bij factor B telt zij ook de onkostenvergoeding mee, zodat het brutoloon per maand f 12.476,-- bedraagt. Factor C stelt zij op ten minste 2.
Het Scheidsgerecht is van oordeel dat deze berekening niet zonder meer kan worden aanvaard. Er is geen sprake geweest van een dienstverband van 20 jaar. Aan de periode vanaf 1981 en zeker vanaf 1988 komt in zoverre betekenis toe dat B op een wijze die gelijkenis vertoont met een arbeidsovereenkomst voor A heeft gewerkt, doch B had door het ontbreken van een overeenkomst niet de volledige bescherming die aan een arbeidsovereenkomst kan worden ontleend. De onkostenvergoeding behoort niet tot het loon.
- 4.14 Rekening houdend met alle voormelde omstandigheden acht het Scheidsgerecht een vergoeding van f 300.000,-- bruto in dit geval billijk. Daarbij gaat het Scheidsgerecht ervan uit dat B geen aanspraak heeft en ook niet zal maken op wachtgeld.
- 4.15 Partijen hebben zich niet uitgelaten over de fictieve opzegtermijn. Het Scheidsgerecht houdt er rekening mee dat deze vijf maanden bedraagt. De ontbinding van de arbeidsovereenkomst zal worden uitgesproken per 30 juni 2000. Voorzover aan de ontbinding voor B in dit verband nog nadelige gevolgen zijn verbonden, zijn deze verdisconteerd in de voormelde vergoeding.
- 4.16 De kosten van het geding dienen voor rekening te komen van A, omdat zij als de grotendeels in het ongelijk gestelde partij moet worden beschouwd. Voor toekenning van een verdere vergoeding van de kosten van juridische bijstand van B dan in het dictum vermeld ziet het Scheidsgerecht geen grond.
- 4.17 Aan A zal gelegenheid worden gegeven het verzoek in te trekken binnen drie weken na de datum van dit vonnis.

5. Beslissing

Voor het geval A het verzoek niet intrekt:

- 5.1 De arbeidsovereenkomst tussen partijen wordt ontbonden met ingang van 30 juni 2000.
- 5.2 A dient op die datum aan B een vergoeding te betalen van f 300.000,-- bruto.
- 5.3 A dient aan B een bedrag van f 10.000,-- te betalen als bijdrage in de aan haar zijde gevallen kosten van rechtsbijstand. Ieder van partijen draagt voor het overige de eigen kosten.
- 5.4 De kosten van het Scheidsgerecht, begroot op een bedrag van f 9.825,--, zijn voor rekening van A.
- 5.5 Het meer of anders verzochte wordt afgewezen.

Voor het geval A haar verzoek intrekt:

- 5.6 De beslissingen onder 5.3 en 5.4 worden gehandhaafd.
- 5.7 Het meer of anders verzochte wordt afgewezen.