

NR. 8. ONTBINDING ARBEIDSOVEREENKOMST WEGENS GEWICHTIGE REDENEN.
SCHADEVERGOEDING

Verdeeldheid benoemingscommissie bij aantrekken anesthesist. Kort na benoeming problemen met betrekking tot zijn functioneren. Externe deskundige adviseert Stichting overeenkomst op te zeggen. Stichting constateert dat advies breed draagvlak heeft en besluit advies over te nemen. Stichting kan in zekere mate worden verweten niet vóór omzetting tijdelijk in vast dienstverband bij vorige werkgever grondig geïnformeerd te hebben. Bovendien onvoldoende begeleiding. Stichting dient anesthesist in zekere mate schadeloos te stellen.

Scheidsgerecht voor het Nederlandse Ziekenhuiswezen

(mr. C.J. van Zeben, voorzitter, drs. A.H.J. van Galen, drs. J.G.M. Kegelaer, dr. F.M. Werner en drs. G.R. de Zeeuw, leden, met bijstand van mevrouw mr. M.E. Biezenaar, griffier)

10 januari 1996

Bindend advies (95/30) in de zaak van:

de Stichting A,
gevestigd te X,
eiseres,
gemachtigde: mr. R.P.Y. Honig,

tegen:

B,
wonende te Y,
verweerder,
gemachtigde: mr. T.Y. Miedema.

1. De procesgang

1.1. Eiseres heeft het Scheidsgerecht bij verzoekschrift verzocht de met verweerder bestaande arbeidsovereenkomst wegens gewichtige redenen te ontbinden per de vroegst mogelijke datum.

1.2. Verweerder heeft het Scheidsgerecht bij verzoekschrift verzocht eiseres niet ontvankelijk te verklaren in haar verzoek tot ontbinding van de dienstbetrekking met verweerder, althans verweerder haar verzoek te ontfangen, als zijnde ongegrond, onder veroordeling van eiseres, voorzover mogelijk, in de kosten van deze procedure.

1.3. De behandeling van het verzoek heeft op 4 december 1995 te Utrecht plaatsgevonden. Daarbij was namens eiseres aanwezig drs. C, directeur patiëntenzorg, en de gemachtigde. Voorts was verweerder aanwezig met zijn gemachtigde. Beide partijen hebben aan de hand van pleitnotities het woord gevoerd.

2. Samenvatting van het geschil

2.1. Verweerder solliciteerde naar aanleiding van een advertentie in het Nederlands Tijdschrift voor Geneeskunde bij brief van 19 december 1993 naar de functie van anesthesioloog in het ziekenhuis van eiseres. In zijn brief vermeldde hij onder andere dat hij na zijn registratie als anesthesioloog als staflid verbonden was geweest aan het D ziekenhuis te Z en dat hij in de functie geïnteresseerd was omdat hij tijdens een korte waarneming in het ziekenhuis van eiseres kennis had mogen maken met een nieuwe enthousiaste maatschap anesthesiologie.

2.2. Verweerder is vervolgens op 14 maart 1994 in dienst van het ziekenhuis getreden. Zoals mede uit het hierna onder 2.3 te noemen rapport van dr. E blijkt, verliep de benoeming niet geheel probleemloos. Er was verdeeldheid binnen de benoemingscommissie en er waren problemen met de anesthesie-assistenten. Besloten werd een arbeidsovereenkomst aan te gaan voor zes maanden, waarvan twee maanden als wettelijke proeftijd. Hoewel de proeftijd niet geheel probleemloos verliep, werd op 7 september 1994 de arbeidsovereenkomst

getekend waarbij verweerder met ingang van 15 september 1994 voor onbepaalde tijd in dienst trad van eiseres. In het ziekenhuis waren toen drie andere anesthesiologen, deels parttime, werkzaam. Verweerder heeft sedert 22 juni 1995 niet meer in het ziekenhuis gewerkt.

2.3. Kort nadat verweerder voor onbepaalde tijd in dienst was getreden, deden zich wederom problemen met betrekking tot zijn functioneren voor. Dit was voor de directie aanleiding dr. E, die als anesthesioloog verbonden is aan het F Ziekenhuis te Z, te vragen als externe deskundige rapport uit te brengen. De heer E bood bij brief van 18 mei 1995 zijn rapport aan de directie aan.

2.4. In zijn rapport merkt dr. E op dat verweerder, die op zichzelf een zeer positieve attitude ten opzichte van zijn vak en de patiënt heeft, dermate solistisch te werk gaat dat hij in conflictueuze situaties terecht komt met zijn naaste medewerkers en collegae. 'Het valt hem ook moeilijk zich te houden aan afspraken, richtlijnen, protocollen en dergelijke. Het een en ander heeft ertoe geleid dat de anesthesie-assistenten het vertrouwen in B hebben opgezegd.'

En verder: 'Wijdt zich met zeer veel enthousiasme aan zijn werk, de termen 'hyperdynamisch' en 'toegewijd' vallen meermalen tijdens de gesprekken. Helaas geldt dat ook voor de termen 'absolute solist' en 'eigengereid'. B zou goed functioneren op één OK, waarbij hij (en desnoods hij alleen) bezig is zéér goed voor de patiënt te zorgen. Dat is ook zijn motto: 'Voor mij staat (alleen) de patiënt centraal'; en zeer solistisch trekt hij dan ten strijde. Zijn overwegingen en handelwijzen zouden daarbij door zijn assistent(en) regelmatig niet begrepen worden. Dit leidt tot onacceptabele toestanden. B is de enige anesthesioloog waarbij dit probleem zich voordoet. Pogingen om hier verandering in te brengen hebben gefaald. B zelf vindt dat alles best meevalt, 'overall is wel iets' – 'het gaat helemaal niet zo slecht' – 'hij doet enorm zijn best, wat kan er nog meer van hem verwacht worden'?'

In zijn conclusies en aanbevelingen merkt dr. E op: 'Er is één anesthesioloog, B, die weigert in te zien dat ook hij rekening moet houden met zijn omgeving en niet alleen (op geheel eigen wijze) met zijn patiënt. Dit heeft dergelijke vormen aangenomen dat gesteld kan worden dat hij disfunctioneert. Hij zal, mijns inziens, niet op eigen kracht tot dit inzicht komen, anders was dat wel eerder gebeurd.'

Dr. E besluit zijn rapport met een aantal aanbevelingen aan de directie, waaronder de aanbeveling met verweerder gesprekken aan te gaan betreffende een opzegging van zijn arbeidsovereenkomst.

2.4. Standpunt eiseres.

Eiseres heeft haar standpunt in het verzoekschrift en ter zitting uitvoerig weergegeven. Het Scheidsgerecht ontleent daaraan thans het volgende:

Nadat de Raad van Toezicht en het medisch stafbestuur zich achter het rapport van dr. E hadden geschaard en ook de assistenten/medewerkers anesthesie en de verpleegkundigen waren gehoord, heeft eiseres moeten vaststellen dat de conclusies en aanbevelingen van het rapport E een breed draagvlak hebben. Het verbeteren van het functioneren van de afdeling anesthesiologie is naar haar oordeel slechts te bereiken door de beëindiging van het dienstverband van verweerder. Daarbij heeft eiseres in haar overwegingen betrokken dat verweerder, ondanks herhaalde berispingen, aanmerkingen en begeleidend gesprekken zijdens de directie, niet in staat dan wel toegankelijk is gebleken zijn gedrag aan te passen. Het belang van eiseres eist, zeker gelet op de continuïteit van een goede patiëntenzorg, een behoorlijke bedrijfsvoering op de OK en een goede gang van zaken in het ziekenhuis. De positie van verweerder is onmogelijk geworden omdat er als gevolg van zijn gedrag en houding geen draagvlak meer bestaat voor een vruchtbare samenwerking.

Eiseres is voorts van oordeel dat verweerder haar bij zijn sollicitatie misleidende informatie heeft verschaft. In strijd met de waarheid heeft hij het doen voorkomen alsof hij in de periode 1986-1993 in dienst is geweest bij het D ziekenhuis te Z. In werkelijkheid echter is daar het dienstverband met ingang van 1 april 1994 als gevolg van disfunctioneren van verweerder geëindigd.

Eiseres is van oordeel dat haar geen verwijt treft. Indien het Scheidsgerecht daarover anders zou oordelen, is zij bereid verweerder een bedrag van f 30.500,- te betalen. Dat komt overeen met de kantonrechtersformule voor zijn leeftijdscategorie (45 jaar), en uitgaande van 1,5 maandsalaris per dienstjaar en een salaris van f 13.536,60. Daarbij moet tevens in aanmerking worden genomen dat eiseres sedert 22 juni 1995 het volledige salaris van verweerder betaalt.

2.5. Standpunt verweerder.

Verweerder heeft, evenals eiseres, zijn standpunt in het verzoekschrift en ter zitting uitvoerig weergegeven. Het Scheidsgerecht ontleent daaraan thans het volgende.

Ter zitting van het Scheidsgerecht heeft verweerder te kennen gegeven zich niet langer tegen de ontbinding van de arbeidsovereenkomst te willen verzetten. Hij verschilt echter met eiseres van oordeel over de vraag wat de grondslag van de ontbinding van de arbeidsovereenkomst is: ontbinding wegens disfunctioneren van verweerder of – zoals verweerder meent – wegens reorganisatie.

Van een ontslag wegens disfunctioneren kan geen sprake zijn. Vanwege eerdere ervaringen met hem, koos eiseres in 1994 nadrukkelijk voor een verlengde proeftijd. Tijdens deze proeftijd beklagden anesthesie-assistenten zich. Desalniettemin en ondanks het feit dat één anesthesist nadrukkelijk tegen een definitieve aanstelling was, werd hij na ommekeer van de verlengde proeftijd voor onbepaalde tijd in dienst genomen. Dezelfde bezwaren die er destijds, zowel vóór de indiensttreding als tijdens de proeftijd waren en toen geen beletsel vormden hem in dienst te nemen, worden verweerder nu tegengeworpen. Indien eiseres, in tegenstelling tot eerder, nu van mening is dat verweerder niet binnen de organisatie past, dan kan er geen sprake zijn van ontbinding wegens disfunctioneren.

Het verweten gedrag is in overwegende mate te wijten aan een gebrekkige organisatie. Gedrag, dat ervaren wordt als solistisch, chaotisch en eigengereid, kan hij niet voorkomen zolang er vaktechnische eisen aan hem worden gesteld en behandelingen van hem worden verwacht die door anderen – andere specialisten maar ook assistenten – niet worden begrepen wegens gebrek aan kennis.

Tot 1 januari 1994 was het ziekenhuis niet uitgerust met een IC met nabeademingsmogelijkheden. De introductie daarvan heeft gevolgen gehad voor de organisatie en derhalve voor het optreden van verweerder. 90% van alle problemen die er zijn tussen alle betrokkenen, kunnen worden voorkomen wanneer eiseres alléén die patiënten in behandeling zou nemen waarvoor zij is uitgerust. Aan een aantal voorwaarden voor het met een IC op High Care niveau runnen wordt evenwel niet voldaan. Wanneer er operaties worden uitgevoerd en patiënten worden behandeld waarvan de assistenten geen kaas hebben gegeten, is het volstrekt begrijpelijk dat het gedrag van verweerder als chaotisch en solistisch wordt ervaren.

De problemen die derden, niet zijnde anesthesie-assistenten, met verweerder hebben, kunnen ook voor een groot deel verklaard worden uit een gebrek aan kennis en het niet onderkennen van dit gebrek. Het lijkt er op dat de snijdende specialisten denken dat sinds de introductie van de IC met nabeademingsmogelijkheden vrijwel iedere operatie kan worden uitgevoerd, maar dat is niet zo. Het spreekt vanzelf dat wanneer een anesthesioloog onder die omstandigheden ingrijpt, hij de gebeten hond is. Immers het hoofd OK ziet graag dat de operaties conform het programma worden uitgevoerd en de snijdende specialist wil evenmin wachten.

Aan de hand van een aantal voorbeelden heeft verweerder het Scheidsgerecht voorts willen duidelijk maken dat het ‘in de hele organisatie rammelt’.

Verweerder is derhalve van oordeel dat eiseres gehouden is hem een uitkering te verstrekken die past bij een ontslag dat wegens reorganisatie plaatsvindt. Hij heeft laten berekenen wat de contante waarde van zijn schade zal zijn indien hij tot zijn 65ste levensjaar werkeloos blijft. In een door hem overgelegde productie wordt berekend dat die schade f 2.021.028,= bruto zal zijn. Daarbij komt nog een bedrag van f 565.834,56 aan contante waarde van het wachtgeld. Verweerder zou graag zien dat er een éénmalige uitkering in deze zin wordt vastgesteld.

Wat de door eiseres gestelde onjuiste informatie bij de sollicitatie betreft, is verweerder van oordeel dat dit verwijt geen doel kan treffen. Een curriculum vitae dient er toe de potentiële werkgever in kennis te stellen van de praktijkervaring van de sollicitant en niet van de juridische betrekkingen. Geheel conform deze doelstelling van een c.v. heeft hij eiseres geïnformeerd.

3. Bevoegdheid van het Scheidsgerecht

De bevoegdheid van het Scheidsgerecht om het onderhavige geschil door middel van een bindend advies te beslechten vloeit voort uit artikel 19 van de arbeidsovereenkomst.

4. Beoordeling van het geschil

4.1. Nu tussen partijen geen verschil van mening meer bestaat dat de arbeidsovereenkomst moet worden ontbonden, zal het Scheidsgerecht die ontbinding uitspreken. Mede gelet op het feit dat bij opzegging een termijn van zes maanden zou hebben gegolden, stelt het Scheidsgerecht het tijdstip van de ontbinding vast op 1 februari 1996.

4.2. Over de vraag op welke grond de ontbinding plaatsvindt, overweegt het Scheidsgerecht het volgende. Het Scheidsgerecht is met eiseres van oordeel dat verweerder – wiens medisch-technische kwaliteiten niet ter discussie staan – in het ziekenhuis disfunctioneerde. Uit het rapport van dr. E komt duidelijk naar voren dat verweerder alleen met zichzelf en zijn patiënt rekening houdt, maar op geen enkele wijze met zijn omgeving in het ziekenhuis. De stelling van verweerder, dat dit gedrag geheel of grotendeels een gevolg is van de gebrekkige organisatie in het ziekenhuis en met name van de OK, deelt het Scheidsgerecht niet. Het is veeleer zo dat verweerder door zijn gedrag de organisatie van de OK en het ziekenhuis verstoort en daarmee de patiëntenzorg

in gevaar brengt. Door het ziekenhuis is bovendien onbetwist gesteld dat de geneeskundige Inspectie van de Volksgezondheid in 1994 de IC heeft getoetst en heeft geconcludeerd dat het ziekenhuis aan de regels voldoet.

Verweerder stelt voorts dat eiseres zich niet meer op het disfunctioneren mag beroepen omdat zij ten tijde van de definitieve aanstelling op de hoogte was van de problemen in de periode daarvóór. Het Scheidsgerecht verwierpt ook die stelling. Eiseres erkent dat verweerder zijn vaste aanstelling 'met de hakken over de sloot' heeft gehaald. Dit is echter gebeurd nadat eiseres met een aantal naaste medewerkers van verweerder en met verweerder gesprekken had gevoerd, waarbij eerstgenoemden meedeelden dat zij met steun van hun achterban groen licht voor de vaste aanstelling wilden geven en laatstgenoemde beloofde zijn gedrag en houding te zullen verbeteren en aanpassen. Het Scheidsgerecht is van oordeel dat onvoldoende is gebleken dat verweerder deze toezegging zijn gedrag te veranderen is nagekomen.

Wat eiseres wel in zekere mate kan worden verweten is dat zij niet vóór de omzetting van het tijdelijke naar het definitieve dienstverband op grondige wijze bij het D ziekenhuis te Z informatie over verweerder heeft ingewonnen. Ter zitting heeft de directeur patiëntenzorg meegedeeld dat hij wel telefonisch contact met dat ziekenhuis heeft gehad en positieve geluiden heeft gehoord, maar dat hij niet weet met wie hij heeft gesproken. Gelet op de problemen die er reeds toen met verweerder waren, had eiseres – zoals naderhand wel is gebeurd – contact dienen te zoeken met het hoofd van de Afdeling anesthesiologie. Het door eiseres aan verweerder gemaakte verwijt, dat hij zijn curriculum vitae onvolledig heeft ingevuld, acht het Scheidsgerecht niet juist. Van verweerder behoefde niet te worden verwacht dat hij op het curriculum de juridische verwikkelingen rond zijn functioneren in Z vermeldde.

Het Scheidsgerecht is voorts van oordeel dat eiseres enigermate tekort is geschoten in de begeleiding van verweerder. Het moet niet uitgesloten worden geacht dat, indien eiseres in samenspraak met onder andere de naaste collegae van verweerder in een vroeg stadium die begeleiding zou hebben gegeven, verweerder in het ziekenhuis te handhaven zou zijn geweest.

4.3. Uit het hierboven overwogene volgt dat het Scheidsgerecht geen enkele grond aanwezig acht voor toekenning van de door verweerder gevraagde schadeloosstelling. Wel is het Scheidsgerecht van oordeel dat eiseres gehouden is verweerder in zekere mate schadeloos te stellen. Het acht het door eiseres bij pleidooi genoemde bedrag van f 30.500,= een redelijke en billijke vergoeding en zal haar daartoe veroordelen. Voorts acht het Scheidsgerecht termen aanwezig te bepalen dat eiseres de kosten van het Scheidsgerecht betaalt en dat voor het overige ieder der partijen haar eigen kosten draagt.

5. Beslissing

Het Scheidsgerecht stelt, mede gelet op het bepaalde in artikel 1639w, negende lid, van het Burgerlijk Wetboek, het volgende bindend advies vast :

A. Indien eiseres haar verzoek handhaaft :

5.1. De arbeidsovereenkomst tussen eiseres en verweerder wordt ontbonden met ingang van 1 februari 1996.

5.2. Eiseres dient aan verweerder een bedrag van f 30.500,= te betalen.

5.3. De kosten van het Scheidsgerecht, bepaald op f 6.500,= komen voor rekening van eiseres. Voor het overige draagt iedere partij haar eigen kosten.

5.4. Het meer of anders gevorderde wordt afgewezen.

B. Indien eiseres haar verzoek intrekt :

5.5. De onder 5.3 vermelde beslissing wordt gehandhaafd.