

## SCHEIDSGERECHT GEZONDHEIDSZORG

**Arbitraal vonnis van 30 juli 2014**

**Kenmerk: 14/15**

Het Scheidsgerecht, samengesteld als volgt:  
mr. R.J.B. Boonekamp, wonende te Arnhem, voorzitter,  
drs. A.M.J. van Atteveld MSc, wonende te Den Haag,  
R. Rohling, wonende te Goes,  
bijgestaan door mr. J.A.I. Wendt, griffier,  
heeft het navolgende vonnis gewezen

inzake:

de stichting,  
**A.**,  
gevestigd te Z.,  
eiseres,  
gemachtigde: mr. A.C. Siemons,

tegen:

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

Partijen worden hierna aangeduid als de stichting en verweerder.

---

### **1. De procedure**

- 1.1 De stichting heeft met een brief van 9 mei 2014 deze procedure aanhangig gemaakt. Met een daarbij gevoegde memorie van eis heeft zij het Scheidsgerecht verzocht de tussen partijen bestaande arbeidsovereenkomst, op grond van een gewichtige reden, bestaande in een verandering van omstandigheden, per eerst mogelijke datum te ontbinden, onder toekenning aan verweerder ten laste van de stichting een vergoeding van € 100.000,--, kosten rechtens. Bij de memorie van eis zijn zijn producties gevoegd (genummerd 1-34).
- 1.2 Verweerder heeft met een memorie van antwoord, gedateerd 16 juli 2014, **primair** geconcludeerd tot afwijzing van het ontbindingsverzoek en **subsidiar**, voor het geval het Scheidsgerecht de vordering van eiseres toewijst en de arbeidsovereenkomst ontbindt, verzocht aan verweerder een vergoeding toe te kennen berekend op basis van de kantonrechttersformule met een correctiefactor

van 2 waarbij de dienstjaren vanaf 2004 worden meegenomen, dan wel een door het Scheidsgerecht redelijk geachte vergoeding, die de aangeboden vergoeding overschrijdt, één en ander met veroordeling van de stichting in de kosten van deze procedure. Bij de memorie van antwoord zijn producties gevoegd (genummerd 1–30).

- 1.3 Bij e-mail van 21 juli 2014 heeft de gemachtigde van verweerder een vijftal nadere producties ingezonden (genummerd 31–35).
- 1.4 De mondelinge behandeling heeft plaatsgevonden te Utrecht op 23 juli 2014. Aan de zijde van de stichting waren aanwezig de heer C., lid van de Raad van Bestuur (hierna: C.), de heer D., voorzitter Medische Staf (hierna: D.) en de heer E., manager HRM (hierna: E.), bijgestaan door de gemachtigde van de stichting. Verweerder is verschenen in persoon, bijgestaan door zijn gemachtigde.

## **2. Samenvatting van het geschil**

- 2.1 Verweerder, 53 jaar oud, is sedert 2004 werkzaam geweest –met een onderbreking van drie maanden– in het door de stichting in stand gehouden ziekenhuis (hierna: het ziekenhuis) als medisch specialist/intensivist op basis van een arbeidsovereenkomst. Per 1 november 2009 is verweerder in dienst getreden van een ander ziekenhuis (het F. te X.) waarna hij per 1 februari 2010 opnieuw in dienst van het ziekenhuis gekomen is. Zijn salaris inclusief toeslagen bedraagt thans circa € 15.600,- bruto per maand. Naast verweerder zijn op de afdeling Intensive Care van het ziekenhuis drie andere medisch specialisten/intensivisten werkzaam te weten, de heer G. (medisch hoofd, hierna: G.), de heer N. (hierna: N.) en mevrouw H. (hierna: H.). In de periode 2012/2013 is verweerder enige tijd lid geweest van het Stafbestuur en de calamiteitencommissie. Beide functies heeft hij voortijdig neergelegd. Op 23 augustus 2013 heeft verweerder zich ziek gemeld, mede in verband met burn-outklachten.
- 2.2 In een brief gedateerd 30 september 2013, gericht aan het Stafbestuur en aan de Raad van Bestuur van het ziekenhuis, met een kopie aan verweerder, hebben de drie andere intensivisten en het hoofd van de afdeling Intensive Care I. (verpleegkundige) ernstige kritiek geuit op verweerder. Zij concludeerden onder meer dat zij op deze manier niet verder kunnen samenwerken met verweerder, dat hij de sfeer binnen de organisatie negatief beïnvloedt, er een onwerkbare situatie dreigt te ontstaan en verweerder een bedreiging vormt voor samenwerking in de regio. De brief besloot met 'Nogmaals willen we benadrukken dat wij hopen dat u begrijpt dat het voor ons erg moeilijk was om tot bovenstaand besluit te komen. Echter wij zien op dit moment geen andere oplossing.'
- 2.3 Na ontvangst van de brief van 30 september 2013 heeft verweerder enkele van de briefschrijvers telefonisch benaderd en per brief, gedateerd 16 oktober 2013, een reactie gestuurd aan het Stafbestuur en de Raad van Bestuur waarin hij – kort gezegd – betwistte dat er met hem niet samen te werken valt. Ook schreef hij dat het tijdstip waarop de brief van 30 september 2013 is verstuurd ongepast is gezien de ziekte van zijn vrouw – zijn vrouw was op dat moment levensbedreigend ziek – en zijn eigen afwezigheid in verband met ziekte.

- 2.4 Op 14 oktober 2013 heeft een gesprek plaatsgevonden tussen de heer J., voorzitter van de Raad van Bestuur (verder: J.) en de schrijvers van de brief. Op 6 november 2013 heeft een gesprek plaatsgevonden tussen verweerder, bijgestaan door zijn toenmalige advocaat, en J., D. en E.. In dit gesprek kwam onder meer ter tafel dat er een onafhankelijke commissie (hierna: de commissie) benoemd zal worden om onderzoek te doen, dat verweerder op dat moment nog volledig ziek gemeld is, dat hij tijdens het onderzoek vrijgesteld wordt van werkzaamheden en dat hij zich niet in het ziekenhuis zal begeven tenzij daar dringende redenen voor bestaan.
- 2.5 Op 15 november 2013 heeft verweerder een e-mail aan de Raad van Bestuur gestuurd met daarin de mededeling dat hij zich weer beter meldt en met het verzoek om zijn werkzaamheden weer te mogen uitvoeren. Dit verzoek is door de Raad van Bestuur niet ingewilligd, hetgeen is meegedeeld in een brief van het Stafbestuur aan verweerder van 18 november 2013 (ondertekend door D.). In dezelfde brief wordt melding gemaakt van de personen die gevraagd zijn plaats te nemen in de commissie, te weten: mr. K., advocaat, dr. L., internist en drs. M., psycholoog. Tevens wordt daarin de onderzoeksopdracht vermeld:
- 'Is er in de nabije toekomst een dusdanig constructieve samenwerking tussen [verweerder] als intensivist enerzijds en zijn collegae-intensivisten en/of alle bij zijn werkzaamheden van belang zijnde overige beroepsgroepen anderzijds mogelijk dat hierbij de kwaliteit van zorg en de patiëntveiligheid niet in het geding komen en ten volle gewaarborgd blijven.'*
- 2.6 De commissie heeft voorafgaand aan de afronding van haar onderzoek getracht verweerder en de schrijvers van de brief van 30 september 2013 om tafel te krijgen door hen uit te nodigen voor een gezamenlijk gesprek. Dit gesprek heeft niet plaatsgevonden omdat de briefschrijvers dit niet wilden, terwijl verweerder zich hiertoe wel bereid verklaard heeft. In het rapport van de commissie, gedateerd 24 februari 2014, is onder meer het volgende beschreven en geconcludeerd:

#### **4.3 Analyse**

*[Verweerder] beschouwt zichzelf als topspeler (....). Hij lijkt de maatstaf der dingen te zijn. (...) Het lijkt zich te wreken dat [verweerder] een zeer positief zelfbeeld heeft (....) De daarmee samenhangende attitude bemoeilijkt de samenwerking.(...)*

*[Verweerder] wil de beste zorg voor patiënten leveren en verwacht dit ook van anderen. (...) Dat een specialist anderen aanspreekt op ongewenst gedrag en stappen onderneemt om de ongewenste situatie te beëindigen, komt ook overeen met hetgeen van een specialist mag worden verwacht. De wijze waarop dit door [verweerder] in praktijk wordt gebracht (...) valt niet altijd even goed. Als [verweerder] daarbij boos wordt, en dat gebeurt nogal eens als er in zijn ogen dingen beter kunnen of misgaan in de patiëntenzorg/organisatie, kan dit ertoe leiden dat collega's en medewerkers van het ziekenhuis zich door zijn reactie bedreigd of geïntimideerd voelen. Door zijn optreden wekt hij weerstand en soms zelfs angst op.*

(...)

*De commissie betwijfelt of [verweerder] zich realiseert wat de effecten van zijn handelen op anderen zijn. De heftigheid van zijn emoties en uitlatingen, gecombineerd met een beperkt zelfinzicht, staan een dialoog in de weg.*

### **5.1 De kern van het probleem**

*[Verweerder] is medisch-inhoudelijk een goed medisch-specialist. Daarover is geen discussie.*

(...)

*De wijze waarop [verweerder] de door zijn collega's gepercipieerde problemen, bewust of onbewust, heeft genegeerd, ontkend dan wel weersproken, heeft een open en evenwichtige dialoog, zoals die tussen professionals verwacht mag worden, in de weg gestaan. Dat is een gemiste kans.*

(...)

*Bij de huidige stand van zaken is het verlies aan vertrouwen bij zijn vakgroepcollega's het grootste probleem. Dit is nog eens bevestigd door de afzegging door die collega's voor het door de commissie geëntameerde gesprek.*

*Andere collega-specialisten en een deel van de verpleging staan veelal positief tegenover de samenwerking met [verweerder], maar benoemen zowel zijn attitude als de ontstane vertrouwenscrisis binnen de vakgroep Intensive Care wel als een ernstig probleem. Algemeen wordt aangenomen dat een terugkeer van [verweerder] binnen de vakgroep intensivisten ondenkbaar is.*

*(...) De commissie constateert dat ook hier andere actoren dan uitsluitend [verweerder] een medebepalende rol hebben gespeeld, en die niet onbesproken kunnen blijven.*

*De commissie is van oordeel dat het medisch hoofd IC is tekortgeschoten doordat hij zijn collega van de vakgroep onvoldoende – en niet formeel – heeft aangesproken op ongewenst gedrag en onvoldoende stappen heeft ondernomen om de ongewenste situatie te beëindigen. Mede gelet op de afspraken binnen de vakgroep (Vakgroeplegument) en de CanMeds-competenties, had van de vakgroepcollega's resp. het medisch hoofd formeel overleg over de groeiende problematiek verwacht mogen worden. De RvB en het SB zijn in deze fase slechts informeel door het medisch hoofd IC geïnformeerd over de groeiende samenwerkingsproblematiek, deels in het kader van een eventuele samenwerking met het WFG.*

*Tegelijkertijd hebben RvB en SB, in combinatie met signalen vanuit de organisatie en de voorgeschiedenis, eveneens onvoldoende oog gehad voor de (aanzienlijke kans op) groeiende samenwerkingsproblematiek met [verweerder].*

## **5.2 Beantwoording van de vraagstelling**

*De vraag die de RvB en het SB aan de commissie hebben voorgelegd: (zie hierboven bij 2.5, Scheidsgerecht) kan door de commissie niet anders dan ontkennend worden beantwoord.*

*Er is sprake van een kennelijk onherstelbare vertrouwensbreuk tussen de overige leden van zijn vakgroep en [verweerder]. De commissie is van oordeel dat het wegvallen van het vertrouwen binnen de vakgroep in [verweerder] als noodzakelijke basis voor een vruchtbare samenwerking op dit moment in de weg staat aan een toekomstige constructieve samenwerking.*

*Hoewel overige collega-specialisten en een deel van de verpleging niet per definitie negatief staan tegenover samenwerking met [verweerder], kan de vraag of er een constructieve samenwerking mogelijk is tussen [verweerder] en alle overige beroepsgroepen niet ten volle bevestigend worden beantwoord, omdat in elk geval een deel van die overige beroepsgroepen een probleem heeft met de samenwerking met [verweerder]. Het recente verleden heeft tegelijkertijd bewezen dat als er strakke afspraken worden gemaakt met [verweerder], en deze ook worden nageleefd, [verweerder] binnen de gestelde kaders op een aanvaardbaar niveau kan samenwerken.*

## **5.3 Aanbevelingen**

*Ofschoon de RvB en het SB de commissie uitsluitend bovenstaande vraag hebben voorgelegd, geven de analyse en conclusie de commissie aanleiding niet te volstaan met de strikte beantwoording van de onderzoeksvraag, maar ook tot enkele aanbevelingen.*

*(...)*

*Zij geeft de RvB als werkgever (...) in overweging een ultieme poging te wagen om alle leden van de vakgroep Intensive Care ten minste met elkaar in gesprek te brengen en – indien dit mogelijk blijkt – tot herstel van de verhoudingen te komen. Tegelijkertijd geeft de commissie de RvB en het SB in overweging de verdeling van de managementtaken binnen de vakgroep kritisch te beschouwen. Een en ander zal niet zonder strakke regie en leiding van buitenaf kunnen plaatsvinden. Overwogen kan worden om een gezaghebbend extern intensivist/hoogleraar te vragen dit proces te begeleiden.*

*Tevens dient, aangezien de 5-jaars termijn ruim is overschreden, gelijktijdig een spoedige kwaliteitsvisitatie door de NKIC/NVIC plaats te vinden.'*

- 2.7 In een brief van 6 maart 2014 heeft de Raad van Bestuur aan verweerder onder meer geschreven dat er een mediator ingeschakeld zal worden in een (ultieme) poging 'om alle leden van de vakgroep met elkaar in gesprek te brengen teneinde zich uit te kunnen spreken en indien dit mogelijk blijkt, tot herstel van vertrouwen te komen'. De Raad van Bestuur heeft daarop twee mediators aangezocht. Op 8 april 2014 heeft een van de mediators in een e-mail aan E. laten weten dat de mediation 'is geëindigd zonder vaststellingsovereenkomst'. Vervolgens heeft de Raad van Bestuur in een brief aan verweerder van 15 april 2014 meegedeeld dat

met het mislukken van de mediation beëindiging van het dienstverband de enige overblijvende oplossing is.

### **3. De bevoegdheid van het Scheidsgerecht**

De bevoegdheid van het Scheidsgerecht volgt uit artikel 15 van de arbeidsovereenkomst en staat tussen partijen niet in geschil.

### **4. De beoordeling van het geschil**

- 4.1 Op grond van art. 1.2.5 lid 2 van de op de arbeidsovereenkomst toepasselijke AMS kan een verzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst door het bestuur slechts plaatsvinden op grond van gewichtige redenen van zodanig klemmende aard, dat redelijkerwijs van het ziekenhuis niet gevergd kan worden deze overeenkomst te continueren. De stichting heeft aan het verzoek tot ontbinding -kort samengevat- ten grondslag gelegd dat de collega-intensivisten van verweerder en het hoofd van de verpleging van de Intensive Care te kennen hebben gegeven niet langer met verweerder te willen en kunnen samenwerken en dat na onderzoek door een commissie van externe deskundigen, een poging tot een gezamenlijk gesprek en een mediation tussen de betrokkenen, het niet is gelukt een basis voor verdere samenwerking te vinden. Verweerder heeft daartegenover -kort samengevat- gesteld dat de door de stichting gevolgde procedure ondeugdelijk was, het rapport van de commissie ondeugdelijk is, zowel ten aanzien van de wijze van totstandkoming als ten aanzien van de inhoud, de daarop gevolgde mediation ten onrechte slechts gericht is geweest op een beëindiging van de samenwerking en dat er aldus onvoldoende grond is voor de ontbinding.
- 4.2 Het Scheidsgerecht stelt voorop dat de aan dit ontbindingsverzoek voorafgaande gang van zaken op verschillende momenten ongelukkig is geweest. Ongelukkig was in de eerste plaats de timing van de brief van 30 september 2013. Verweerder had zich op 23 augustus 2013 ziek gemeld met depressieve klachten en burn out verschijnselen, in een voor hem persoonlijk ook overigens moeilijke periode. De collega-intensivisten hebben, kort daarna, terwijl verweerder nog ziek was, in hun brief van 30 september 2013 tal van bezwaren tegen verweerder ingebracht op grond waarvan zij stelden niet meer met hem te kunnen samenwerken, terwijl -dat staat vast- zij niet eerder bezwaren tegen verweerder hadden geuit. Dat de collega-intensivisten dit zo hebben gedaan, valt de stichting als zodanig niet toe te rekenen. Voor de stichting was dat een gegeven. De wijze waarop de stichting hierop vervolgens heeft gereageerd, was wel haar verantwoordelijkheid. Vastgesteld moet worden dat de stichting het besluit tot het instellen van een externe commissie van onderzoek kennelijk al had genomen, voordat zij verweerder nog had gehoord en zonder nog een beeld te hebben van wat er aan de hand was. Dat beeld heeft de stichting zich ook niet gevormd, alvorens tot uitvoering van dat besluit over te gaan. Desgevraagd heeft C. ter zitting verklaard dat de Raad van Bestuur niet eerder dan met de brief van 30 september 2013 signalen hadden bereikt dat er aan de samenwerking op de intensive care iets schortte en dat de Raad van Bestuur in het geheel geen beeld van de mogelijke problemen had, toen hij de opdracht tot het externe onderzoek gaf. Uit de verslagen van de gesprekken die in oktober en november 2013 hebben plaatsgevonden, alvorens de opdracht tot een extern onderzoek te geven, blijkt ook niet dat de Raad van Bestuur daarin voldoende heeft getracht dat beeld te

krijgen. Ter zitting heeft C. verklaard dat de Raad van Bestuur uit oogpunt van zorgvuldigheid een onderzoek naar eventuele problemen juist door een externe commissie wilde laten doen. Op zichzelf kan de zorgvuldigheid daarmee zeker zijn gediend, maar het is een betrekkelijk zwaar middel dat, indien te vroeg ingezet, ook onnodig polariserend kan werken. Het had in de gegeven omstandigheden bepaald voor de hand gelegen dat de Raad van Bestuur direct na ontvangst van de brief met alle betrokkenen afzonderlijk en gezamenlijk zou hebben gesproken, zich een duidelijk beeld had gevormd van wat er aan de hand was en eventueel andere oplossingen had beproefd en niet meteen opdracht had gegeven voor het onderzoek dat heeft plaatsgevonden, zeker in aanmerking genomen dat verweerder zich ziek had gemeld, de aard van zijn klachten en zijn persoonlijke omstandigheden. Ook van het Stafbestuur had meer aandacht hiervoor verwacht mogen worden. Daarmee is overigens niet gezegd dat de situatie zoals die nu is, anders zou zijn geweest, maar daarop komt het Scheidsgerecht hierna nog terug.

- 4.3 Anders dan verweerder stelt kan het onderzoek van de commissie zoals dat heeft plaatsgevonden de toets van de kritiek doorstaan. Verweerder heeft op zichzelf wel terecht aangevoerd dat de onderzoeksvraag aan de commissie neutraler had kunnen worden geformuleerd, in aanmerking genomen dat geheel onduidelijk was wat er aan de hand was. Voor de gedachte dat de uitkomst van het onderzoek in belangrijke mate door de formulering van de onderzoeksvraag is bepaald, bestaat geen aanknopingspunt. De onderzoekers hebben door het horen van vele personen getracht een beeld te krijgen van wat er aan de hand was. Er is geen grond voor de veronderstelling dat zij dat niet objectief hebben gedaan. De keuze van de te horen personen was aan de commissie. Verweerder is in staat gesteld personen op te geven die hij bij voorkeur gehoord wilde hebben. Hij heeft er velen opgegeven, uit wie de commissie zelf een selectie heeft gemaakt. Niet blijkt dat de keuze van de te horen personen onevenwichtig is geweest. Het is begrijpelijk dat de commissie niet de namen van de gehoorde personen heeft bekendgemaakt. De opzet en effectiviteit van een onderzoek als dit verlangen vertrouwelijkheid. Het enkele feit dat tussen het lid van de commissie M. en de voorzitter van het Stafbestuur D. een LinkedIn-connectie bestaat, wettigt geenszins de conclusie dat M. niet onpartijdig was. De commissie heeft meer in het algemeen haar werkwijze nauwkeurig in het rapport beschreven en die werkwijze laat geen andere conclusie toe dan dat het onderzoek voldoende zorgvuldig en evenwichtig heeft plaatsgevonden. De commissie heeft aangegeven dat en hoe zij zich door het horen van vele personen getracht heeft een compleet en zuiver beeld van de situatie te vormen. Verdergaande eisen kunnen aan een onderzoek als dit niet worden gesteld.
- 4.4 Verweerder heeft de juistheid van tal van feitelijkheden die in het rapport naar voren komen, betwist. Of alles wat de gehoorde personen hebben verklaard omtrent feiten die zich in hun visie hebben voorgedaan waar is, kan in het kader van een onderzoek als dit maar beperkt worden getoetst. Uit het rapport blijkt dat de commissie uit de verschillende gesprekken waarin dikwijls dezelfde feiten en omstandigheden zijn geschetst gaandeweg een consistent beeld heeft gekregen. Het Scheidsgerecht heeft geen reden eraan te twifelen dat de commissie uit die gesprekken het beeld heeft gekregen dat de commissie heeft geschetst. Het Scheidsgerecht heeft evenmin reden eraan te twifelen dat de collega-intensivisten het gedrag van verweerder ervaren zoals in het rapport weergegeven. Dat is hun perceptie. Verweerder kan daarvan een heel andere perceptie hebben. De juistheid van percepties laat zich bezwaarlijk vaststellen. Dat de collega-intensivisten het gedrag van verweerder zo ervaren en dat hun dat kennelijk zo

stoort dat zij niet meer met hem willen samenwerken, is als zodanig een gegeven dat uit het rapport genoegzaam naar voren komt. Er is gezien de inhoud van het rapport geen grond om aan te nemen dat de commissie niet tot de conclusie heeft kunnen komen dat sprake is van een vertrouwenscrisis binnen de vakgroep die onherstelbaar lijkt en dat de verhoudingen ernstig zijn verstoord. Verweerder heeft vele steunbetuigingen overgelegd van collega's die in andere specialismen in het ziekenhuis werkzaam zijn. Daaruit komt een positief beeld van verweerder naar voren. Er is geen reden te betwijfelen dat de stellers van die steunbetuigingen verweerder waarderen. Dit doet er echter niet aan af dat de collega-intensivisten kennelijk een heel ander beeld van verweerder hebben. Daarbij kan een rol spelen dat de samenwerking met collega's van hetzelfde specialisme op de Intensive Care van andere aard is en andere eisen kan stellen dan de samenwerking met collega's van poortspecialismen.

- 4.5 De pogingen die na de totstandkoming van het (concept)rapport nog zijn gedaan om de verhoudingen vlot te trekken, waren op zichzelf adequaat. Dat de collega-intensivisten van verweerder simpelweg hebben geweigerd deel te nemen aan een gezamenlijk gesprek onder leiding van de commissie, getuigt van weinig bereidheid bij hen tot probleemoplossing. Anderzijds onderstreepte het ook dat er kennelijk geen bereidheid tot samenwerking met verweerder meer bestond. Door vervolgens als laatste poging een mediation tussen de intensivisten te beproeven onder leiding van ervaren mediators heeft de Raad van Bestuur gedaan wat in de situatie zoals die toen was, nog mogelijk was. Het laat zich niet vaststellen of die mediation van meet af aan alleen maar gericht is geweest op beëindiging van de samenwerking door vertrek van verweerder. Dat ligt niet aanstonds voor de hand. In ieder geval is er geen grond voor de veronderstelling dat de Raad van Bestuur van de stichting zich op enigerlei wijze inhoudelijk met de mediation heeft bemoeid. Zelfs al zou die mediation ongelukkig zijn verlopen, dan kan de Raad van Bestuur daarvan geen verwijt worden gemaakt.
- 4.6 Nadat deze laatste poging op niets was uitgelopen zag de stichting zich geconfronteerd met het gegeven dat alle collega-intensivisten van verweerder en het afdelingshoofd Intensive Care niet meer met verweerder wilden samenwerken en dat een herstel van de samenwerking klaarblijkelijk niet meer tot de mogelijkheden behoorde. Het spreekt voor zich dat de Raad van Bestuur in die situatie maatregelen moet treffen omdat zonder behoorlijke samenwerking vroeg of laat de patiëntveiligheid op het spel komt te staan. Het is duidelijk dat de Raad van Bestuur geen andere optie meer had dan de samenstelling van de groep te wijzigen. Dat de Raad van Bestuur gekozen heeft voor ontbinding van de arbeidsovereenkomst met verweerder is in de gegeven omstandigheden begrijpelijk. Tussen de overige intensivisten en het afdelingshoofd bestaat geen enkel samenwerkingsprobleem, terwijl de Intensive Care een op zichzelf goed functionerende afdeling en vakgroep is. Daarbij komt dat het gedrag van verweerder in ieder geval in de perceptie van de overigen problemen veroorzaakt, terwijl er geen aanwijzingen zijn dat het gedrag van de overigen juist de samenwerkingsproblemen veroorzaakt. Verweerder heeft ter zitting verklaard zelf nooit samenwerkingsproblemen te hebben ervaren met de anderen. Zowel C. als verweerder hebben ter zitting verklaard niet te weten hoe het verder zou moeten als de arbeidsovereenkomst met verweerder in stand zou blijven. Het is in deze situatie onontkoombaar dat de arbeidsovereenkomst wordt ontbonden, hoe bezwaarlijk dat ook voor verweerder is. Van de stichting kan de voortzetting van de arbeidsovereenkomst onder de genoemde omstandigheden redelijkerwijs niet worden gevergd. De ziekte van verweerder staat niet aan ontbinding in de weg.



De redenen voor de ontbinding -gebleken onmogelijkheid van verdere samenwerking- heeft als zodanig niet met de ziekte van verweerder te maken.

- 4.7 Een vergoeding naar billijkheid is in de gegeven omstandigheden op haar plaats, zoals de stichting ook zelf inziet gegeven haar aanbod tot betaling van een bedrag van € 100.000,-. Het Scheidsgerecht ziet echter redenen voor een hogere vergoeding. Of het gedrag van verweerder objectief beneden de maat is die van een medisch specialist in het kader van samenwerking mag worden verwacht, laat zich moeilijk vaststellen. Ook valt moeilijk te bepalen hoeveel verwijt verweerder van de ontstane situatie valt te maken. Hoewel zijn reactie op de brief van 30 september 2013 onfortuinlijk is geweest en lijkt te passen bij het gedrag dat hem wordt verweten, valt niet uit te sluiten dat dit mede is bepaald door zijn ziekte. Waarschijnlijk heeft hij de situatie daardoor wel zelf verergerd, maar een ernstig verwijt kan hem daarvan in de gegeven omstandigheden niet worden gemaakt. Wat zich voorafgaande aan zijn hernieuwde dienstverband heeft afgespeeld, vindt het Scheidsgerecht niet erg relevant. Het gaat alleen om de vraag wat er aan de samenwerking in de huidige groep in de weg is komen te staan en aan wie of wat dat heeft gelegen. Mogelijk is ook dat zijn gedrag voorafgaande aan de brief van 30 september 2013, dat voor zijn collega's aan verdere samenwerking in de weg is komen te staan, mede door zijn ziekte is bepaald. De stichting valt anderzijds wel een verwijt ervan te maken dat zij te snel naar een zwaar middel heeft gegrepen. Niet is gezegd dat een andere aanpak tot een andere situatie zou hebben geleid, maar er is wel een kans verloren gegaan om een conflict dat voor iedereen als een totale verrassing kwam in minder polariserende banen te leiden. Daarbij komt dat de stichting in de gegeven omstandigheden tot op zekere hoogte het risico maar moet dragen van de keuze die zij voor de samenstelling van de groep heeft gemaakt. Alle omstandigheden in aanmerking genomen, waaronder de ernst van de gevolgen voor verweerder, vindt het Scheidsgerecht een vergoeding op basis van het aantal dienstjaren sinds 1 februari 2010 en met een factor  $c = 1,5$  op haar plaats. Afgerond komt dat neer op een bedrag van € 175.000,- bruto.
- 4.8 Voor een opdracht aan de stichting om de door verweerder genoemde stukken over te leggen, ziet het Scheidsgerecht geen grond omdat deze stukken gezien het voorgaande voor de beoordeling niet relevant zijn.
- 4.9 Bij deze uitkomst past dat de stichting de kosten van het Scheidsgerecht ad € 7.510,90 moet dragen en aan verweerder een bedrag van € 7.500,- als tegemoetkoming in de kosten van rechtsbijstand moet betalen.

## **5 De beslissing**

Het Scheidsgerecht wijst het volgende arbitrale vonnis

- 5.1 De arbeidsovereenkomst tussen de stichting en verweerder wordt ontbonden per 1 september 2014, tenzij de stichting het verzoek voor 15 augustus 2014 intrekt.
- 5.2 Voor het geval het verzoek niet wordt ingetrokken, wordt de stichting veroordeeld tegen behoorlijk bewijs van kwijting aan verweerder ten titel van vergoeding naar billijkheid te betalen een bedrag van € 175.000,- bruto.
- 5.3 De kosten van het Scheidsgerecht ad € 7.510,90 komen ten laste van de stichting en zullen op het voorschot worden verhaald.

- 5.4 De stichting wordt veroordeeld aan verweerder een bedrag te betalen van € 7.500,- als tegemoetkoming in de kosten van rechtsbijstand.
- 5.5 Het meer of anders verzochte wordt afgewezen.

Dit vonnis is gewezen te Utrecht en op 30 juli 2014 aan de partijen verzonden.