

## SCHEIDSGERECHT GEZONDHEIDSZORG

**Arbitraal vonnis van 13 juli 2010**

**Kenmerk: 10/28**

Het Scheidsgerecht, samengesteld als volgt:

mr. A. Hammerstein, wonende te Arnhem, voorzitter,  
drs. D.M. Janse van Mantgem, wonende te Amsterdam,  
drs. R.A. Thieme Groen, wonende te Hattem,  
bijgestaan door mr. A.C. de Die, griffier,  
heeft het navolgende vonnis gewezen

in de zaak van:

**de stichting A.,**

gevestigd te Z.,

eiseres,

gemachtigde: mr. P.H.M. van Hasselt-Keser,

tegen:

**drs. B.,**

wonende te Y.,

verweerster,

gemachtigde: mr. K.E. de Vries.

---

Partijen worden hierna aangeduid als eiseres en verweerster.

### **1. Het verloop van de procedure**

- 1.1 Eiseres heeft bij verzoekschrift, ingezonden bij brief van 7 juni 2010, het Scheidsgerecht verzocht de tussen haar en verweerster bestaande arbeidsovereenkomst wegens omstandigheden als bedoeld in artikel 7:685 BW op de meest korte termijn te ontbinden, onder toekenning aan verweerster van de aangeboden vergoeding ten bedrage van € 64.111,36 onder gelijke verdeling van de proceskosten. Bij de memorie van eis zijn 13 producties gevoegd.
- 1.2 Verweerster heeft bij memorie van antwoord, gedateerd 29 juni 2010, verweer gevoerd. Zij heeft daarin geconcludeerd tot afwijzing van het verzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst, en tot veroordeling van eiseres in de kosten van de procedure. Bij de memorie van antwoord zijn 25 producties gevoegd.

- 1.3 Bij brief van 30 juni 2010 heeft de gemachtigde van verweerster nog een aanvullende productie 26 in het geding gebracht. In reactie op een door eiseres overgelegde productie 14 heeft verweerster de producties 27 tot en met 29 in het geding gebracht.
- 1.4 De mondelinge behandeling heeft plaatsgevonden te Utrecht op 6 juli 2010. Eiseres was vertegenwoordigd door drs. C. en drs. D., leden van de raad van bestuur, en werd bijgestaan door haar gemachtigde. Mede aanwezig was de voorzitter van de vakgroep neurologie E.. Verweerster was in persoon aanwezig, bijgestaan door haar gemachtigde. De gemachtigden hebben de wederzijdse standpunten toegelicht aan de hand van pleitnotities, die zijn overgelegd.

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

- 2.1 Verweerster, geboren in 1967, is sinds 1 april 2004 als neuroloog in loondienst van eiseres werkzaam en verbonden aan een van beide door eiseres geëxploiteerde ziekenhuizen. In dit ziekenhuis zijn drie neurologen, onder wie verweerster, werkzaam, die samen met de drie neurologen in het andere ziekenhuis een vakgroep vormen. De tussen partijen gesloten arbeidsovereenkomst dateert van 30 januari 2004. Het dienstverband bedraagt 36 uur per week. Het salaris bedraagt € 8.070,40, exclusief vakantietoeslag, en vermeerderd met een frequentietoeslag van € 605,28 en een intensiteitstoeslag van € 1.531,20, steeds bruto per maand.
- 2.2 Kort nadat haar collega F. in 2006 als neuroloog in hetzelfde ziekenhuis was komen werken, ontstonden tussen deze collega en verweerster wrijvingen. Verweerster heeft bij herhaling haar ongenoegen kenbaar gemaakt over het vakinhoudelijk functioneren van deze collega. Aanvankelijk zijn pogingen gedaan de onderlinge verhoudingen intern te verbeteren en toen dat niet lukte heeft de medisch directeur gesprekken gevoerd met betrokkenen. Op 8 september 2008 heeft een gesprek plaatsgevonden waarin afspraken zijn gemaakt die zijn neergelegd in een brief van 23 september 2008 van de medisch directeur ad interim aan beide neurologen. Op 24 september 2008 vond opnieuw een gesprek plaats waarin aan de orde kwam dat verweerster zich zorgen maakte over de onevenwichtige verdeling van de werkzaamheden. Uit het daarvan opgemaakte verslag blijkt dat de directie besloot “rechtstreeks monitoring” toe te passen. Een maand later vond opnieuw een gesprek plaats naar aanleiding van een door verweerster aan haar collega verzonden e-mail, waarin zij voorstelde elkaar zo min mogelijk te ontmoeten. Besloten werd een mediation/coachingtraject te starten onder leiding van een psycholoog.
- 2.3 In de periode van januari tot en met mei 2009 heeft deze coach gesprekken gevoerd met zowel beide neurologen tezamen als met ieder van hen afzonderlijk. Uiteindelijk werd geconstateerd dat geen vertrouwen meer bestond in verbetering van de werkrelatie. Het door de coach opgemaakte eindverslag van 5 juni 2009 bevindt zich bij de stukken. Daarin staat onder meer vermeld dat beide neurologen zich zeer hebben ingezet en gezamenlijk hebben geconstateerd dat de problematiek over en weer uitputtend is besproken en dat alle mogelijkheden voor een bevredigende oplossing zijn doorgenomen, doch dat geen vertrouwen bestaat in een verbetering van de werkrelatie in de toekomst omdat er zelfs tijdens de coaching geen verbetering van de relatie is opgetreden.

- 2.4 Als gevolg van een hartinfarct medio 2009 heeft verweerster haar werkzaamheden enige tijd gestaakt. In september 2009 heeft de huidige medisch directeur de gesprekken met de beide neurologen hervat. Op 15 oktober 2009 heeft zij aan hen drie opties voorgelegd: i) vrijwillig vertrek, ii) een vruchtbare samenwerking opbouwen en iii) een brandvisitatie. Verweerster heeft daarop geantwoord bij brief van 11 november 2009, waarin zij te kennen gaf dat de meeste meningsverschillen terug te voeren zijn op professioneel verschil van inzicht en dat langdurig toezicht noodzakelijk is.
- 2.5 Op 24 november 2009 is de kwestie met de vakgroep besproken door het stafbestuur. Geconcludeerd werd dat de relationele problemen langdurig waren en dat geen perspectief op een oplossing bestond. Omdat de basisvoorwaarde voor samenwerking ontbrak, liepen de kwaliteit en continuïteit van de neurologische zorg gevaar, zo werd vastgesteld. Geconcludeerd werd dat de vakgroep in de bestaande samenstelling niet verder kon en aangedrongen werd op een besluit vóór 15 december 2009.
- 2.6 Op 22 januari 2010 heeft de raad van bestuur in een gesprek met beide neurologen meegedeeld dat geen andere weg meer openstond dan een vertrek van beiden. Aan hen is gevraagd na te denken over de wijze waarop dat naar hun mening het best zou kunnen geschieden. Op 4 februari 2010 heeft verweerster aan het bestuur per brief laten weten dat zij na een gesprek met haar advocaat tot andere inzichten over de verantwoordelijkheidsverdeling was gekomen en dat zij wilde streven naar een herstel van de samenwerking, nu zij had begrepen dat het functioneren van haar collega niet haar verantwoordelijkheid was. Desgevraagd liet het stafbestuur aan de raad van bestuur weten geen of onvoldoende draagvlak aanwezig te achten voor het aanblijven van een van beide neurologen. Ook de andere neurologen hadden geen vertrouwen meer in verdere samenwerking met verweerster. De raad van bestuur bleef daarom bij zijn besluit dat beiden moesten vertrekken.
- 2.7 Volgens verweerster is de verhouding met haar collega wel degelijk verbeterd en bestond bij hen de intentie de samenwerking te herstellen. Haar collega heeft evenwel besloten te vertrekken toen de raad van bestuur voet bij stuk hield. Verweerster heeft dus niet de gelegenheid gehad aan te tonen dat herstel ook werkelijk mogelijk was. Verweerster bestrijdt dat bij haar collega's – met uitzondering wellicht van de voorzitter van de vakgroep – vertrouwen in de samenwerking ontbreekt. Zij meent dat de raad van bestuur en het stafbestuur onvoldoende hebben onderkend dat de situatie is gewijzigd en dat haar een tweede kans had moeten worden geboden.

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

Artikel 16 van de arbeidsovereenkomst die is gesloten tussen eiseres en verweerster bevat een geschillenregeling waarin het Scheidsgerecht overeenkomstig het bepaalde in artikel 7.5.3 AMS bevoegd is verklaard. Gelet hierop is het Scheidsgerecht bevoegd tot kennisneming van de vordering van eiseres en tot beslissing daarop. Dit is tussen partijen niet in geschil.

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

- 4.1 Eiseres voert als grond voor ontbinding aan dat na langdurige en vergeefse pogingen tot herstel van de ernstig verstoorde samenwerking tussen verweerster en haar collega-neuroloog geen andere weg openstond dan het gedwongen vertrek van beiden. De plotselinge “ommezwaai” van verweerster acht eiseres niet geloofwaardig. Volgens eiseres zijn de verhoudingen tussen verweerster en anderen in het ziekenhuis onherstelbaar verstoord. De overige neurologen hebben het vertrouwen in verweerster opgezegd en zien geen basis meer voor goede samenwerking met verweerster. Ook bij de raad van bestuur en het stafbestuur bestaat geen vertrouwen meer dat verweerster nog met de overige leden van de vakgroep vruchtbaar kan samenwerken.
- 4.2 Verweerster bestrijdt dat er voldoende grond voor ontbinding van de arbeidsovereenkomst bestaat. Zij verwijt eiseres dat deze zich niet als een goed werkgever heeft gedragen door haar steun te onthouden bij haar terechte kritiek op het medisch-inhoudelijke en professionele functioneren van haar collega en door deze voor de kwaliteit van de zorg ongewenste situatie te lang te laten voortbestaan zonder (adequaat) in te grijpen. Toen haar collega eenmaal had besloten uit het ziekenhuis te vertrekken, kwam er een einde aan de samenwerkingsproblematiek en daarom kan daarin geen reden gevonden worden tot beëindiging van de arbeidsrelatie met verweerster, die altijd goed heeft gefunctioneerd. Van problemen in de samenwerking met de andere neurologen is nimmer sprake geweest. In elk geval had aan verweerster de kans moeten worden geboden aan te tonen dat de problemen uit het verleden zich niet meer (kunnen) voordoen. Verweerster meent dat zij de kritiek op haar collega steeds op goede gronden heeft geleverd in een poging de kwaliteit van de zorg op peil te houden. Zij heeft haar collega talloze malen moeten corrigeren. Er is sprake geweest van ernstige en zelfs levensbedreigende situaties, die door eiseres hadden moeten worden onderzocht. Verweerster heeft altijd gehandeld uit een verantwoordelijkheidsgevoel voor de patiënten. Er was bij de betrokken collega geen sprake van verbetering in haar functioneren, waardoor de verhoudingen nog meer onder druk zijn komen te staan. Steun van de andere neurologen heeft verweerster niet gekregen, behoudens enkele persoonlijke aanmoedigingen. Verweerster heeft nimmer van de collega-neurologen te horen gekregen dat met haar niet viel samen te werken. Zij heeft onvoldoende gehoor gevonden bij de vakgroep, het stafbestuur en de raad van bestuur.
- 4.3 Het Scheidsgerecht stelt voorop dat een oordeel over de gegrondheid van de kritiek van verweerster op het functioneren van haar collega in dit geding bij gebrek aan voldoende bruikbare gegevens daarover achterwege moet blijven. Er is ook geen reden aan te nemen dat de intenties van verweerster anders waren dan zij heeft aangevoerd. Kennelijk heeft zij zich gedurende lange tijd zeer gestoord aan hetgeen zij als tekortkomingen van haar collega heeft beschouwd. Zij heeft pas laat – nadat de raad van bestuur maatregelen in het vooruitzicht had gesteld – ingezien dat haar houding ten opzichte van haar collega, ondanks haar oprechte intenties, niet in overeenstemming was met de professionele houding die een medisch specialist ten opzichte van een collega behoort in te nemen. In zoverre valt haar daarvan ook een verwijt te maken, nu een structureel gebrekkige samenwerking met een naaste collega-neuroloog schadelijk is voor de kwaliteit van de te verlenen zorg. Dit gebrek aan samenwerking is bovendien lang blijven voortbestaan, ook nadat pogingen waren ondernomen tot herstel. Daaraan heeft verweerster, naar blijkt uit het eindverslag, weliswaar alle medewerking verleend, doch het resultaat van de vele gesprekken was

niet meer dan de constatering van een onwerkbaar relatie en van een onoplosbaar probleem.

- 4.4 De stelling van verweerster dat eiseres onvoldoende heeft ondernomen om aan de problemen een einde te maken kan niet worden onderschreven. Het staat vast dat de raad van bestuur zich in elk geval vanaf september 2008 intensief met de problemen heeft bezig gehouden en ook voorstellen tot oplossingen heeft gedaan, waaronder voormeld coachingstraject. Bij de mondelinge behandeling is gebleken dat de kritiek van verweerster op haar collega wel met de andere neurologen is besproken, zij het meer in de wandelgangen dan in regulier overleg. De vakgroep is pas onlangs begonnen met structureel bespreken van medisch-inhoudelijke fouten en incidenten. De overige leden van de vakgroep waren het niet eens met de fundamentele kritiek van verweerster op haar collega, ook al zal er wel sprake zijn geweest van terecht geconstateerde fouten en missers. Uit de reactie van de MIP-commissie op de meldingen van verweerster kon geen bevestiging van de stellingen van verweerster worden afgeleid. Op grond van dit alles acht het Scheidsgerecht niet aannemelijk dat verweerster zowel van de raad van bestuur als van de overige leden van de vakgroep te weinig steun heeft ondervonden. Het is ook niet aannemelijk dat het stafbestuur zich zonder meer achter het standpunt van de raad van bestuur heeft geschaard.
- 4.5 Het Scheidsgerecht overweegt dat sprake is van een langdurig samenwerkingsprobleem, dat in elk geval mede door verweersters optreden is veroorzaakt en dat ondanks vele pogingen daartoe niet met haar medewerking bleek te kunnen worden opgelost. Deze omstandigheid vormt een wijziging van omstandigheden die grond oplevert voor een beëindiging van de arbeidsverhouding. Anders dan verweerster meent, is het enkele feit dat zij tot nieuwe inzichten is gekomen, niet voldoende reden daarvoor anders te oordelen. Het Scheidsgerecht acht denkbaar dat een zichtbare verbetering in de relatie tussen verweerster en haar collega reden had kunnen zijn verweerster een nieuwe kans te bieden. Daarvoor is echter noodzakelijk dat nog een voldoende basis van vertrouwen bestaat in de professionele samenwerking met haar. Vastgesteld moet worden dat dit vertrouwen ontbreekt bij de raad van bestuur, het stafbestuur en de vakgroep, ook nadat haar collega het besluit heeft genomen uit het ziekenhuis te vertrekken. Wat de raad van bestuur en de vakgroep betreft is voldoende gebleken dat dit in de periode van januari tot en met april 2010 zowel mondeling als schriftelijk aan verweerster is kenbaar gemaakt. De raad van bestuur heeft dit bij de mondelinge behandeling uitdrukkelijk bevestigd en het blijkt ook uit de verklaring van de vakgroep van 20 april 2010 en de antwoorden van de voorzitter van de vakgroep bij de mondelinge behandeling. Volgens de raad van bestuur is ook het stafbestuur niet van opvatting veranderd en is dit bestuur gebleven bij zijn ondersteuning van het verzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst. Hoewel verweerster een en ander heeft betwist, ziet het Scheidsgerecht geen reden – verweerster voert ook niet meer aan dan dat zij meent dat het stafbestuur niet voldoende op de hoogte is – om aan te nemen dat het stafbestuur niet voldoende is geraadpleegd en zijn mening niet op goede gronden heeft gehandhaafd. Daaraan kan niet afdoen dat verweerster vanuit de medische staf ook steunbetuigingen heeft gekregen, die overigens begrijpelijk zijn, nu vaststaat dat zij als neuroloog steeds goed heeft gefunctioneerd. Ondanks de voor verweerster ernstige gevolgen daarvan is een beëindiging van de arbeidsovereenkomst onvermijdelijk, omdat geen voldoende uitzicht bestaat op een vruchtbare verdere samenwerking.

- 4.6 Gelet op alle omstandigheden als voormeld, waarbij mag worden aangenomen dat verweerster haar werkzaamheden thans nog uitoefent en ook kan blijven uitoefenen, is een ontbinding per 1 november 2010 passend. Daarbij is in aanmerking genomen dat eiseres die datum ook met de collega van verweerster is overeengekomen. Aan verweerster komt een vergoeding naar billijkheid toe die wordt vastgesteld met toepassing van de kantonrechtersformule (factor C=1) en, afgerond, wordt bepaald op een bedrag van € 65.000,-- bruto overeenkomstig het aanbod van eiseres. Op grond hiervan wordt aan eiseres geen gelegenheid geboden haar verzoek in te trekken.
- 4.7 Er wordt in de uitkomst van de procedure reden gevonden voor een verdeling van de kosten als hierna vermeld.

## **5. Beslissing**

Het Scheidsgerecht wijst het navolgende arbitrale vonnis:

- 5.1 De arbeidsovereenkomst tussen partijen wordt ontbonden met ingang van 1 november 2010.
- 5.2 Eiseres dient aan verweerster uiterlijk op 1 november 2010 een vergoeding naar billijkheid te betalen van € 65.000,-- bruto.
- 5.3 De kosten van het Scheidsgerecht, vastgesteld op een bedrag van € 5.950,--, komen voor rekening van eiseres en voor het overige dragen partijen ieder de eigen kosten.

Dit vonnis is vastgesteld te Utrecht en op 13 juli aan partijen verzonden.