

SCHEIDSGERECHT GEZONDHEIDSZORG

Kenmerk: 05/21

Arbitraal vonnis in de zaak van:

DE HEER A.,
wonende te Z.,
eiser,
gemachtigde mr. E.W.M. Meulemans

tegen

DE STICHTING ZIEKENHUIS B.,
gevestigd te Y.,
verweerder,
gemachtigde mr. C.

1. De procesgang

- 1.1 Eiser en verweerder zullen hierna worden aangeduid als “eiser” of “A.” resp. “verweerder” of “het Ziekenhuis”.
- A. heeft bij Memorie van Eis voorzien van producties, ingekomen bij brief van 13 december 2005, het Scheidsgerecht verzocht bij arbitraal vonnis:
1. Te verklaren voor recht dat het besluit van het Ziekenhuis zoals vervat in de brief aan A. van 18 oktober 2005 nietig is, althans dat besluit te vernietigen;
 2. Het Ziekenhuis te veroordelen binnen 24 uur na betekening van het arbitrale vonnis van de inhoud schriftelijk mededeling te doen aan het bestuur van de Vereniging Medische Staf van het Ziekenhuis, dr. D. en de Inspectie van de Gezondheidszorg, zulks onder verbeurte van een dwangsom van € 100,00 per dag of gedeelte van een dag dat het Ziekenhuis daarmee in gebreke blijft;
 3. Het Ziekenhuis te veroordelen in de kosten van de onderhavige procedure, daaronder begrepen de kosten van het Scheidsgerecht en een bijdrage in de kosten van rechtskundige bijstand.
- 1.2 Het Ziekenhuis heeft verweer gevoerd bij Memorie van Antwoord van 2 januari 2006 voorzien van producties.
- 1.3 Partijen hebben ter zitting van het Scheidsgerecht van 22 maart 2006 te Utrecht pleidooi gevoerd, eiser bij monde van zijn raadsman en het Ziekenhuis bij monde van haar algemeen (tevens statutair) directeur, mr. C., gemachtigde van het Ziekenhuis ten deze.

2. De samenvatting van het geschil

- 2.1 A. is op grond van de tussen partijen gesloten toelatingsovereenkomst van 8 november 2000 met ingang van 1 februari 2000 tot het Ziekenhuis toegelaten om aldaar voor eigen rekening en risico de praktijk van oogarts uit te oefenen.
- 2.2 De vakgroep oogheelkunde in het Ziekenhuis wordt gevormd door twee oogartsen, dr. D. en eiser. Aanvankelijk waren zij werkzaam in maatschapsverband, doch sedert 1 januari 2002 zijn zij werkzaam op basis van een samenwerkingsovereenkomst genoemd "Samenwerkingsovereenkomst Oogartsen Ziekenhuis B." d.d. 31 maart 2003. Volgens art. 7 van deze samenwerkingsovereenkomst nemen de oogartsen elkaar waar bij afwezigheid wegens vakantie, bij- en nascholing en ziekte. Voorts is van toepassing de "Gedragscode t.a.v. de dienstregeling van de oogartsen in X. (E. Ziekenhuis) en Y. (ziekenhuis B.)", welke regeling voorziet in onderlinge waarneming van respectievelijk door de aan deze ziekenhuizen verbonden oogartsen. Bedoelde regeling schrijft onder meer voor dat een eventuele weekenddienst en de vakantie van een oogarts wordt overgenomen door een andere oogarts. Vakanties dient de betreffende oogarts te melden, opdat in overname van de dienst kan worden voorzien.
- 2.3 A. had dienst in het weekend van 10 en 11 september 2005. Ongeveer vier weken vóór dat weekend heeft hij in overleg met zijn collega D. zijn dienst op de "OK/Poli" van donderdag 8 september geruild met D., zodat A. op die donderdag kon afreizen naar Portugal teneinde daar op 9 en 10 september 2005 een Europees congres, betrekking hebbend op de ontwikkelingen ten aanzien van PDT-behandelingen en Maculopathie, bij te kunnen wonen. Dat congres eindigde op zaterdag 10 september om 13.00 uur. A. heeft zich niet gerealiseerd dat hij in het weekend van 10 en 11 september 2005 voor de weekenddienst in het Ziekenhuis was ingeroosterd. Op vrijdagmiddag 9 september 2005 om ongeveer 16.00 uur is A. door de secretaresse van de afdeling gebeld in Portugal op zijn mobiele telefoon met de mededeling dat A. dat weekend dienst had, welke dienst zoals gebruikelijk zou ingaan op zaterdagochtend 08.00 uur. Eerst toen realiseerde A. zich dat hij deze dienst was vergeten en niet meer tijdig kon vervullen.
- 2.4 A. heeft vervolgens zijn collega oogartsen in het E. Ziekenhuis te X. verzocht hem waar te nemen, omdat zijn collega D. in het betreffende weekend een congres te Rotterdam bezocht en niet beschikbaar was voor waarneming. De oogartsen van het E. Ziekenhuis (F., G. en H.) bleken echter niet beschikbaar om de dienst van A. waar te nemen. Op suggestie van dr. F. heeft A. de optometristen benaderd met wie de vakgroep oogheelkunde van het Ziekenhuis samenwerkt en hen gevraagd voor hem "in te springen", aldus de Memorie van Eis ("MvE"). A. heeft met één van deze optometristen de afspraak gemaakt dat hij de eerste opvang zou doen van naar het Ziekenhuis verwezen patiënten. A. zou daarbij via zijn mobiele telefoon bereikbaar zijn en zonodig geraadpleegd kunnen worden.
- 2.5 Tijdens de aldus ingevulde dienst heeft A. verschillende consulten telefonisch kunnen afhandelen, aldus de MvE, en geen gebruik behoeven te maken van de betrokken optometrist. A. is zaterdagavond 10 september 2005 weer teruggekeerd in Nederland en was vanaf 22.00 uur beschikbaar voor het resterende deel van de weekenddienst, dat wil zeggen zaterdagnacht en zondag 11 september 2005.

- 2.6 Dr. D. heeft bij brief van 12 september 2005 aan de directeur patiëntenzorg, de heer drs. I. en het Stafbestuur, melding gemaakt van de omstandigheid dat A. zijn weekenddienst was vergeten.
- Naar aanleiding daarvan heeft op 20 september 2005 een gesprek plaatsgevonden tussen I. en A., in welk gesprek A. is gevraagd te reageren op de melding en uiteen te zetten hetgeen was voorgevallen. Dit verzoek is herhaald bij brief van 21 september 2005, waarop door A. is gereageerd met zijn brief van 23 september 2005. Vervolgens heeft het Ziekenhuis A. een disciplinaire maatregel opgelegd, te weten die van een schriftelijke waarschuwing. Dit is geschied bij brief van 18 oktober 2005 van de algemeen directeur, mr. C..
- Daaraan voorafgaand is het voornemen deze maatregel op te leggen, aan het Bestuur van de Vereniging Medische Staf kenbaar gemaakt. Het bestuur heeft met dat voornemen ingestemd blijkens de brief van 11 oktober 2005 aan mr. C., waarin het verzuim van A. als ‘zeer laakbaar’ is gekwalificeerd.
- 2.7 In de brief van 18 oktober 2005 wordt gememoreerd: de brief van 12 september 2005 aan de directie van oogarts D., het gesprek van 20 september 2005 met A., het feit dat A. tijdens dat gesprek zijn visie heeft gegeven op hetgeen was voorgevallen en ten slotte de brief van A. van 23 september 2005.
- 2.8 Verder is in de brief aangegeven dat, na bestudering van genoemde brieven en in overleg en met instemming van het Bestuur van de Vereniging Medische Staf, mr C. tot de conclusie is gekomen dat A. ten gevolge van een verblijf in het buitenland tijdens zijn dienst heeft gehandeld in strijd met de artikelen 2, 7, 10 en 13 van de Toelatingsovereenkomst. Vermeld wordt dat A. de gevolgen van zijn verzuim weliswaar heeft trachten te compenseren, doch dat dit het handelen in strijd met genoemde artikelen niet wegneemt. Naar de mening van het Stafbestuur en de directie, aldus C., is sprake van een ernstige onzorgvuldigheid met grote afbreukrisico’s voor de patiëntenzorg, het Ziekenhuis en A. zelf. Hierin heeft de directie aanleiding gezien het incident **tevens** te melden bij de Inspectie van de Gezondheidszorg.
- 2.9 Voorts wordt aangegeven dat het handelen van A. niet, althans onvoldoende, in overeenstemming is geweest met het waarborgen van de continuïteit van de zorg, zijnde een essentiële en basale verplichting voor de medisch specialist, redenen waarom A. een schriftelijke waarschuwing wordt gegeven als bedoeld in artikel 22, eerste lid, sub a, van de tussen partijen gesloten Toelatingsovereenkomst. Daarbij is nog aangegeven dat de schriftelijke waarschuwing in dit geval gerechtvaardigd is, ook al is A. niet eerder schriftelijk gewaarschuwd voor vergelijkbare gedragingen, “gelet op het evidente karakter van het gebeuren in relatie tot hetgeen in redelijkheid van een zorgvuldig handelend specialist verwacht mag worden”.
- 2.10 Naar aanleiding van de brief van 18 oktober 2005 heeft de gemachtigde van A. het Ziekenhuis bij brief van 7 november 2005 verzocht de disciplinaire maatregel terug te nemen en te volstaan met een enkelvoudige schriftelijke waarschuwing. Hieraan heeft het Ziekenhuis niet willen voldoen, hetgeen blijkt uit de brief van het Ziekenhuis van 14 november 2005 aan de gemachtigde van A..

- 2.11 Het voorval is bij brief van 12 oktober 2005 aan de Inspectie van de Gezondheidszorg gemeld, naar aanleiding van welke melding de Inspectie het Ziekenhuis heeft bericht de melding toe te voegen aan het Inspectiedossier. Voor het overige heeft de Inspectie geen aanleiding gezien nadere maatregelen te nemen. A. heeft de directeur patiëntenzorg er bij brief van 7 november 2005 op gewezen dat in de brief van 12 oktober 2005 een feitelijke onjuistheid is vermeld, daarin bestaande dat collega D. in diens brief aan de directeur patiëntenzorg gemeld heeft dat A. zijn dienst zou hebben laten waarnemen door een opticien, terwijl A. zich heeft laten bijstaan door een gediplomeerd HBO-optometrist, BIG gecertificeerd en gedurende twee jaar in deeltijd werkzaam in de polikliniek oogheeskunde. Dit onderscheid -optometrist en niet opticien- is door A. ter zitting nog eens benadrukt.
- 2.12 Uit de in het geding gebrachte correspondentie van A. en ook uit het ter zitting verhandelde, is gebleken dat A. het incident ernstig betreurt. A. erkent dat hij de betreffende weekenddienst niet naar behoren heeft ingevuld en dat hem zulks te verwijten valt, aangezien hij zich op grond van de Toelatingsovereenkomst jegens het Ziekenhuis ertoe heeft verbonden, in geval van diens afwezigheid, voor continuïteit van zijn werkzaamheden in het Ziekenhuis zorg te dragen. Die continuïteit was in het bedoelde geval niet, althans onvoldoende, gewaarborgd, aldus A..
- 2.13 A. betwist echter te hebben gehandeld in strijd met het bepaalde in de artikelen 2, 7, 10 en 13 van de Toelatingsovereenkomst. A. is verder van oordeel dat het Ziekenhuis bij het opleggen van de disciplinaire maatregel voorbij is gegaan aan de in art. 22, eerste en tweede lid van de Toelatingsovereenkomst opgenomen vormvoorschriften.
- 2.14 Zo stelt A. -naar zijn visie ten onrechte- niet op het voornemen tot het opleggen van de disciplinaire maatregel te zijn gehoord. Weliswaar heeft er overleg plaatsgevonden tussen de directeur patiëntenzorg van het Ziekenhuis en A. en heeft A. in zijn brief van 23 september 2005 zijn visie op het voorval kunnen geven, doch dit neemt niet weg, aldus A., dat het Ziekenhuis heeft verzuimd A. het voornemen van de disciplinaire maatregel kenbaar te maken. Had het Ziekenhuis dat wel gedaan, dan had A. zich reeds tijdens het gesprek op 23 september 2005 juridisch kunnen laten bijstaan en het incidentele karakter van het voorval en de disproportionaliteit van de maatregel kunnen benadrukken, aldus nog steeds A..
- 2.15 De disciplinaire maatregel is verder niet voorafgegaan door een schriftelijke waarschuwing als bedoeld in artikel 22, tweede lid, van de Toelatingsovereenkomst. Bedoelde bepaling beoogt een medisch specialist een herkansing te geven. Die gelegenheid is A. ten onrechte niet geboden, terwijl het hier evident om een eenmalig incident gaat en A. nooit eerder een dienst heeft verzuimd.
- 2.16 Naar de mening van A. is bovendien de ernst van het voorval niet dusdanig dat een schriftelijke waarschuwing in de vorm van een disciplinaire maatregel is gerechtvaardigd. In dat kader benadrukt hij naar de mogelijkheden van het moment te hebben zorggedragen voor een zodanige oplossing dat de patiëntenzorg daar niet onder heeft geleden.
- 2.17 Voorts heeft A. gewezen op het diffamerende karakter van de maatregel en de verstrekende gevolgen die deze met zich kan brengen, waarbij gedacht moet worden aan de rol die een dergelijke waarschuwing kan hebben bij een eventuele opzegging van de Toela-

tingsovereenkomst op grond van gewichtige redenen als bedoeld in artikel 24, eerste lid, van die overeenkomst.

- 2.18 Bij Memorie van Antwoord heeft het Ziekenhuis verweer gevoerd. Het Ziekenhuis stelt dat A. op correcte wijze over het voorval is gehoord en dat hij in de gelegenheid is gesteld, van welke gelegenheid hij ook gebruik heeft gemaakt, zijn mondelinge reactie schriftelijk te bevestigen. Het Ziekenhuis stelt zich op het standpunt dat tijdens het gesprek met de directeur patiëntenzorg nog niet vaststond of een waarschuwing in de vorm van een disciplinaire maatregel of een “gewone waarschuwing” zou worden gegeven. Daarover moest het oordeel nog worden gevormd, waarbij de inbreng van A. zou worden betrokken.
- 2.19 Het Ziekenhuis bestrijdt de uitleg van A. van artikel 22 van de Toelatingsovereenkomst voorzover het Ziekenhuis voorbij zou zijn gegaan aan het daarin neergelegde “oplopende regime”, dat volgens A. inhoudt dat het Ziekenhuis alvorens een disciplinaire maatregel op te leggen eerst een “gewone” schriftelijke waarschuwing dient te geven. Het standpunt dat in alle gevallen, ongeacht de omstandigheden van het geval en de ernst van het gebeuren, eerst een “gewone” waarschuwing zou moeten volgen, acht het Ziekenhuis onjuist, omdat dit tot de volgens het Ziekenhuis onaanvaardbare consequentie zou leiden dat zelfs op schorsenswaardig gedrag in eerste instantie gereageerd zou moeten worden in de vorm van een afkeurende brief.
- 2.20 Ten slotte is het Ziekenhuis van oordeel dat de opgelegde maatregel past bij de ernst van het verzuim van A., nu het hier gaat om een ernstige inbreuk op de verantwoordelijkheid en de verplichtingen die de medisch specialist bij het aangaan van de Toelatingsovereenkomst op zich neemt, niet alleen jegens het Ziekenhuis maar ook ten opzichte van de complete medische staf.
- 2.21 Wat de melding aan de Inspectie Gezondheidszorg betreft, stelt het Ziekenhuis zich op het standpunt dat deze melding, anders dan A. meent, niet onverplicht heeft plaatsgevonden. Het Ziekenhuis wordt geacht dit soort voorvallen te melden bij de Inspectie.

3. De bevoegdheid van het Scheidsgerecht

De bevoegdheid van het Scheidsgerecht volgt uit art. 27 van de Toelatingsovereenkomst tussen partijen gesloten op 8 november 2000.

4. De beoordeling van het geschil

- 4.1 A. heeft allereerst betoogd dat het Ziekenhuis de hoorplicht van artikel 22.1 van de Toelatingsovereenkomst heeft geschonden, door A. niet te horen terzake van het voornemen tot het opleggen van een disciplinaire maatregel.
- 4.2 Artikel 22.1 van genoemde Toelatingsovereenkomst luidt als volgt:
Het bestuur kan de medisch specialist, nadat deze in de gelegenheid is gesteld te worden gehoord en zo mogelijk na raadpleging van het stafbestuur, de navolgende disciplinaire maatregelen opleggen:
- a. schriftelijke waarschuwing;

- b. schorsing voor bepaalde tijd tot een maximum van veertien dagen.
- 4.3 Het Scheidsgerecht is van oordeel dat in het kader van het voornemen tot het opleggen van een disciplinaire maatregel, de betrokkene in beginsel gehoord dient te worden door het Ziekenhuis. A. is gehoord over het voorval op 20 september 2005. Verder is hij in de gelegenheid gesteld zijn visie op het voorval te geven, van welke gelegenheid A. gebruik heeft gemaakt met zijn brief van 23 september 2005. A. is echter niet in de gelegenheid gesteld te worden gehoord op het voornemen hem de bewuste disciplinaire maatregel op te leggen. Dat had het Ziekenhuis naar het oordeel van het Scheidsgerecht wel moeten doen, waarbij wordt opgemerkt dat het Stafbestuur wel in de gelegenheid is gesteld op het voornemen te reageren, hetgeen het Stafbestuur ook heeft gedaan. Naar het oordeel van het Scheidsgerecht behoeft de schending van de hoorplicht in dit geval echter niet te leiden tot vernietiging van de opgelegde maatregel, aangezien niet is gebleken dat A. hierdoor is benadeeld. Daarbij is van belang dat is gebleken dat, mede doordat A. tijdig omtrent het voorval is gehoord, de relevante feiten en omstandigheden tijdig bij het ziekenhuis bekend waren.
- 4.4 Vervolgens komt het Scheidsgerecht toe aan de vraag toe of het Ziekenhuis de gegeven disciplinaire maatregel vooraf had moeten laten gaan door een gewone schriftelijke waarschuwing, zoals door A. is betoogd. Naar het oordeel van het Scheidsgerecht dient deze vraag in dit geval ontkennend te worden beantwoord.
- 4.5 Artikel 22.2 van de Toelatingsovereenkomst regelt dat het bestuur tot het opleggen van de in artikel 22.1 genoemde disciplinaire maatregelen kan overgaan, indien de medisch specialist ondanks schriftelijks waarschuwing enige verplichting die de overeenkomst hem oplegt, niet nakomt, dan wel uit anderen hoofde handelingen verricht of nalaat die in strijd zijn met de zorg van een goed hulpverlener.
- 4.6 De door A. bepleite uitleg van artikel 22.2 acht het Scheidsgerecht in redelijkheid niet aanvaardbaar, aangezien deze meebrengt dat bij elk voorval, ongeacht de aard en ernst ervan, eerst een gewone schriftelijke waarschuwing zou moeten worden gegeven voordat een disciplinaire maatregel zou kunnen worden opgelegd. Partijen kunnen in redelijkheid niet bedoeld hebben dat in een voorkomend (eerste) geval, waarin een schorsing op zijn plaats zou zijn, het Ziekenhuis zich zou moeten beperken tot het eerst uit laten gaan van een schriftelijke waarschuwing.
- 4.7 De gemachtigde van A. heeft aangevoerd dat in een dergelijk geval het opleggen van disciplinaire maatregelen niet tot de mogelijkheden behoort, aangezien eerst een schriftelijke waarschuwing zal moeten volgen, doch dat de Toelatingsovereenkomst niet in de weg staat aan het gebruik van een zwaarder middel, te weten de opzegging van de overeenkomst. Deze uitleg komt het Scheidsgerecht ongewenst en onjuist voor. Daarbij is van gewicht dat het Ziekenhuis in die opvatting zeer weinig mogelijkheden worden gelaten op passende wijze op te treden tegen ongewenst handelen of nalaten van een medisch specialist. Het Ziekenhuis heeft dan immers slechts de keuze tussen een reactie die in geval van een ernstige onregelmatigheid wellicht te weinig verstrekkend is, namelijk het geven van “slechts” een gewone schriftelijke waarschuwing, dan wel een reactie die onder omstandigheden te verstrekkend en definitief van karakter zou kunnen zijn, namelijk opzegging van de Toelatingsovereenkomst.

- 4.8 Gelet op het vorenstaande is het Scheidsgerecht van oordeel dat een redelijke uitleg van de bewuste bepaling er niet aan in de weg staat dat in een voorkomend geval, ook als het voorval zich voor het eerst heeft voorgedaan, zoals in dit geval, direct een disciplinaire maatregel wordt opgelegd, zonder dat eerst een gewone waarschuwing moet worden gegeven.
- 4.9 Het Scheidsgerecht komt thans toe aan de vraag of het Ziekenhuis in de omstandigheden van het geval heeft kunnen komen tot het opleggen van de disciplinaire maatregel als bestreden. Het Scheidsgerecht beantwoordt die vraag bevestigend.
- 4.10 Naar ook eiser erkent, heeft hij in onvoldoende mate zorggedragen voor de continuïteit van zijn werkzaamheden bij zijn afwezigheid. Dit nalaten is laakbaar en strijdig met het bepaalde in artikel 10 van de Toelatingsovereenkomst. Het feit dat eiser zich heeft ingespannen om alsnog in de ontstane situatie te voorzien, doet aan het vorenstaande niet af. Het Scheidsgerecht stelt vast dat de Medische Staf het voorval als ernstig beschouwt. Uit de brief van 11 oktober 2005 blijkt dat het Stafbestuur het nalaten van A. als “*zeer laakbaar*” kwalificeert, en dat in de brief van A. van 23 september 2005 geen aanleiding wordt gevonden verzachtende omstandigheden aanwezig te achten.
- 4.11 Mede gelet op het oordeel van het Stafbestuur en de Medische Staf komt het Scheidsgerecht tot de slotsom dat het Ziekenhuis in het voorval terecht aanleiding heeft gezien een disciplinaire maatregel op te leggen. Nu is gekozen voor de minst zware maatregel, en gelet op de aard ervan, kan A. niet worden gevolgd in zijn stelling dat de maatregel disproportioneel is. Al het vorenstaande leidt tot de navolgende beslissing.

5. De beslissing

Het Scheidsgerecht wijst het navolgende arbitrale vonnis:

- 5.1 De vorderingen van A. worden afgewezen.
- 5.2 Verwijst A. in de kosten, welke aan de zijde van het Scheidsgerecht begroot worden op een bedrag ad € 3.689,62 alsmede op een bedrag ad € 1000,00 aan de zijde van verweerster.
Gegeven het door A. gestorte voorschot ad € 3.700,00 zal aan hem een bedrag ad € 10,38 worden gerestitueerd.

Dit vonnis is gewezen te Utrecht op 18 juni 2006, door mr. B.J. van Ettehoven, voorzitter, met bijstand van mr. drs. M. Bitter, griffier.