

SCHEIDSGERECHT GEZONDHEIDSZORG

Arbitraal vonnis van 8 maart 2019

Kenmerk: 19/01

Het Scheidsgerecht, samengesteld als volgt:
mr. R.J.B. Boonekamp, wonende te Arnhem, voorzitter,
dr. C.C. Exterkate, wonende te Nijmegen,
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 in conventie,
verweester in reconventie,
gemachtigde: mr. drs. C.A. de Weerd,

tegen:

B.,
wonende te Y.,
verweerder in conventie,
eiser in reconventie
gemachtigde: mr. D. Sparreboom.

Partijen worden hierna aangeduid als de stichting en verweerder.

1. De procedure

- 1.1 De stichting heeft met een brief van 9 januari 2019 deze procedure aanhangig gemaakt. Met een daarbij gevoegde memorie van eis heeft zij het Scheidsgerecht verzocht de arbeidsovereenkomst met verweerder te ontbinden op grond van artikel 7:671b lid 1, aanhef en onder a BW juncto artikel 7:669 lid 3 aanhef en onder g BW (verstoorde verhouding), kosten rechtens.

Bij deze memorie is een aantal producties gevoegd (genummerd I-VIII), waarvan productie II is voorzien van bijlagen genummerd 1-23.

- 1.2 Verweerder heeft met een memorie van antwoord, gedateerd 11 februari 2019, verweer gevoerd. Hij heeft daarbij geconcludeerd:

Primair

I. tot afwijzing van het ontbindingsverzoek vanwege het ontbreken van een redelijke grond zoals genoemd in artikel 7:669 BW;

subsidiair, voor zover het Scheidsgerecht van oordeel is dat de arbeidsovereenkomst dient te worden ontbonden

II. bij het bepalen van de einddatum van de arbeidsovereenkomst de opzegtermijn van 12 maanden in acht te nemen;

III. bij het bepalen van de einddatum van de arbeidsovereenkomst niet de duur van de procedure in mindering te brengen;

IV. de stichting te veroordelen tot opheffing van de huidige tewerkstelling van verweerder en tot het in staat te stellen van verweerder om passende klinische werkzaamheden als medisch specialist uit te voeren;

V. de stichting te veroordelen tot betaling van de wettelijke transitievergoeding;

VI. aan verweerder een billijke vergoeding toe te kennen ten bedrage van €200.000,- en de stichting te veroordelen tot betaling van deze vergoeding;

bij wijze van zelfstandig tegenverzoek de stichting te veroordelen:

VII. om verweerder binnen 24 uur na de gewezen beschikking weer toe te laten tot zijn bedongen arbeid in de functie medisch specialist en intensivist op de IC-afdeling van het door de stichting in stand gehouden ziekenhuis (hierna: het ziekenhuis), althans een andere passende functie binnen het ziekenhuis waarbij hij tevens passende klinische werkzaamheden als medisch specialist kan verrichten, en hem deze functie ongehinderd te laten vervullen, onder gelijkblijvende primaire en secundaire arbeidsvoorwaarden, onder implicerende opheffing van de huidige tewerkstelling van verweerder, op verbeurte van een dwangsom van €10.000,- althans een door het Scheidsgerecht in goede justitie te bepalen dwangsom, voor iedere dag of gedeelte daarvan dat de stichting in gebreke mocht blijven aan het ten deze te wijzen vonnis te voldoen;

VIII. om aan alle medewerkers van de IC-afdeling van het ziekenhuis per e-mail een bericht te doen uitgaan - met de advocaat van verweerder (e-mail adres: sparreboom@vandenbrekel-advocaten.nl) in bcc ("blind copy confirm") - waarin duidelijk wordt gemaakt dat de op non-actiefstelling ten onrechte is geweest en ongedaan zal worden gemaakt, dat hij per omgaande zijn werkzaamheden als medisch specialist op de IC-afdeling zal hervatten, dat de ziekenhuisdirectie onjuist heeft gehandeld door verweerder op non-actief te stellen en elders te werk te stellen, dat in de eerdere communicatie met medewerkers ten onrechte is gesteld dat verweerder iets zou hebben misdaan of last zou hebben van zijn gezondheid, waarbij de ziekenhuisdirectie in heldere bewoordingen de waardering in verweerder en zijn functioneren binnen de organisatie dient uit te spreken en tevens excuses aan verweerder aanbiedt voor de handelwijze en de daardoor bij verweerder veroorzaakte schade en ongemak, althans een door het Scheidsgerecht in goede justitie te bepalen bericht, alles op verbeurte van een dwangsom van €10.000,- voor iedere dag of gedeelte daarvan dat de stichting in gebreke blijft volledig aan de veroordeling te voldoen;

IX. tot herstel van het aantal vakantiedagen van verweerder naar het saldo zoals dit gold voorafgaand aan de op non-actiefstelling van verweerder;

X. tot betaling van de volledige waarde van door verweerder gemaakte kosten aan de ingeschaalde jobcoach, te stellen op een bedrag van € 2.270,- exclusief btw, althans een door het Scheidsrecht in goede justitie te bepalen bedrag;

XI. om de volledige proceskosten voor de kortgedingprocedure aan verweerder te vergoeden;

XII. om de volledige kosten van rechtsbijstand aan verweerder te voldoen door middel van rechtstreekse betaling van de facturen van de rechtsbijstandsverlener, binnen de gestelde betalings termijn;

Met veroordeling van de stichting in de kosten van het onderhavige geding.

Bij deze memorie is eveneens een aantal producties gevoegd (genummerd 24-44).

- 1.3 Met brieven van 20 en 21 februari 2019 heeft de gemachtigde van de stichting nadere producties ingezonden (respectievelijk genummerd 45-48 en 49,50).
- 1.4 Met een brief van 25 februari 2019 heeft de gemachtigde van verweerder eveneens nadere producties ingezonden (genummerd 45,46).
- 1.5 De mondelinge behandeling heeft plaatsgevonden te Utrecht op 26 februari 2019. Aan de zijde van de stichting waren aanwezig C. (directeur medische zaken, hierna: C.), D. (manager HRM, hierna: D.), E. (vakgroepvoorzitter vakgroep Intensive Care, hierna: E.) en F. (voormalig vakgroepvoorzitter, hierna: F.), bijgestaan door de gemachtigde van de stichting met een kantoorgenoot. Verweerder was aanwezig in persoon, bijgestaan door zijn gemachtigde en vergezeld door zijn echtgenote.

2. Samenvatting van het geschil

- 2.1 Verweerder (geboren 11 augustus 1972) is sedert juni 2007 werkzaam als medisch specialist (internist-intensivist) in het door de stichting in stand gehouden ziekenhuis op basis van een arbeidsovereenkomst. Daartoe hebben de partijen een eerste (tijdelijke) arbeidsovereenkomst getekend op 22 mei 2007 (hierna: de arbeidsovereenkomst) waar later wijzigingen op gevolgd zijn –onder meer strekkende tot een vast dienstverband. De (eerste) arbeidsovereenkomst kent onder andere de volgende bepalingen:

'Artikel 1 Arbeidsovereenkomst, duur en toepasselijkheid

1. De medisch specialist zal met ingang van 1 juni 2007 werkzaam zijn op basis van een AMS arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd tot 1 juni 2008 in de functie van medisch specialist (intensivist) in het specialisme Intensive Care/CardioAnesthesiologie overeenkomstig het functieprofiel medisch specialisten. (...)

(...)

Artikel 3 Salaris

De medisch specialist wordt ingedeeld in trede 6 per 1 juni 2007. Het salaris per maand bedraagt derhalve per 1 juni 2007 € 9.541,00 bruto conform de salaristabel AMS (...).

(...)

Artikel 13 Opzegtermijn

De opzegtermijn is gelijk voor de werkgever en de medisch specialist. De opzegtermijn bedraagt twee maanden. Opzegging geschiedt schriftelijk en dient te geschieden tegen de eerste dag van de maand, volgende op de opzegging.

Artikel 15 Geschillenbeslechting

De beslechting van geschillen uit deze arbeidsovereenkomst vindt plaats overeenkomstig het bepaalde in artikel 7.5.3. AMS door het Scheidsgerecht.'

- 2.2 Op 11 april 2008 hebben de partijen een 'Wijziging op de arbeidsovereenkomst' getekend. Daarin staat onder meer het volgende:

'[de partijen] verklaren hierbij de arbeidsovereenkomst met ingang van 1 juni 2008 als volgt te wijzigen:

Aard van de overeenkomst

De AMS overeenkomst wordt verlengd voor bepaalde tijd tot en met 31 mei 2009.

Tussentijdse Opzegging

De tussentijdse opzegtermijn bedraagt voor zowel werkgever als werknemer twee maanden.'

- 2.3 Op 18 november 2009 hebben de partijen eveneens een 'Wijziging op de arbeidsovereenkomst' getekend. Daarin staat onder meer:

'Met ingang van 1 oktober 2009:

- Wordt de overeenkomst aangegaan voor onbepaalde tijd.*
- Bedraagt de opzegtermijn voor de werknemer zes maanden.'*

Voor het overige blijven uw arbeidsvoorwaarden ongewijzigd.

- 2.4 Artikel 1.3.5 van de AMS luidt als volgt:

'Bestuur en medisch specialist kunnen gelijke opzegtermijnen overeenkomen met een maximum van zes maanden.'

- 2.5 Als medisch specialist is verweerder werkzaam op de afdeling Intensive Care/Cardio Anesthesiologie (IC) en lid van de vakgroep IC (hierna: de vakgroep). Sedert 2012 heeft verweerder naast zijn reguliere medische werk diverse managementtaken vervuld. Zo is hij vanaf januari 2012 benoemd tot medisch manager en afdelingshoofd intensive care en is hij in 2013 voorzitter geworden van de RVE Acute en Intensieve Zorg. Vanaf 1 januari 2015 is hij benoemd tot medisch manager van (onder meer) die RVE. Onder deze RVE vallen de afdelingen G., Spoedeisende Hulp (SEH) en de IC. In 2015 en 2016 had G. een eigen afdelingshoofd maar heeft verweerder ook (naast IC) de rol van afdelingshoofd SEH waargenomen. Verweerder is in 2016 een periode arbeidsongeschikt geweest. Hierna heeft in 2017 tweemaal mediation plaatsgevonden tussen verweerder en de (overige leden van de) vakgroep. Per 1 januari 2018 heeft verweerder zijn managementtaken beëindigd, mede op verzoek van de vakgroep.

- 2.6 Het ziekenhuis kent verschillende managementtoeslagen op jaarbasis namelijk € 5.000,- voor het management van de afdeling G., € 12.500,- voor het management van de afdeling SEH en € 12.500,- voor het management van de afdeling IC. Op basis van een binnen de vakgroep bestaande afspraak zou de managementtoeslag voor (in ieder geval) IC toekomen aan de vakgroep door middel van uit/doorbetaling op een gezamenlijke rekening van de intensivisten ten name van het Steunfonds Intensivisten. De partijen verschillen van mening over de vraag of deze af-

spraak ook geldt voor andere de managementtoeslagen of alleen voor de managementtoeslag IC. Verweerder heeft in de periode dat hij waarnam als afdelingshoofd SEH de desbetreffende toeslag in persoon ontvangen en niet doorbetaald aan het Steunfonds Intensivisten. De managementtoeslagen betreffende de IC over de jaren 2015-2017 zijn door de stichting nooit uitbetaald, noch aan verweerder, noch aan iemand anders. Binnen de vakgroep is dit aan het licht gekomen in september 2018 waarna zich onder meer het volgende heeft voorgedaan.

- 2.7 In een e-mail van 27 september 2018 aan verweerder (met c.c. aan de overige leden van de vakgroep) heeft E. onder ander het volgende geschreven:

'Ik heb de overige vakgroepleden geïnformeerd over de uitkering van managementtoeslagen (SEH gedeelte) over de jaren 2015 en 2016 aan jezelf persoonlijk. De overige vakgroepleden zijn van mening dat destijds binnen de vakgroep afgesproken is dat de toeslagen met de gehele groep gedeeld zouden worden. De vakgroep is over deze gang van zaken niet door jou op de hoogte gesteld hetgeen de vertrouwensbreuk heeft versterkt. Dit komt bovenop de twee doorlopen mediation trajecten. Het vertrouwen in elkaar is nu onherstelbaar beschadigd.

Gisteravond hebben we onderling telefonisch gesproken over het volgende:

- Net zoals je zelf al van mening was, vindt ook de rest van de vakgroep je positie nu onhoudbaar geworden. Ik zal de RvB hier als vakgroepvoorzitter vertrouwelijk over informeren.
- We willen dit als vakgroep professioneel en constructief oplossen. Je hebt zelf aangegeven op zoek te gaan naar een andere functie en je vroeg me om flexibel om te gaan met je opzegtermijn van 6 maanden.
- We hebben vervolgens onderling gesproken over de volgende 2 scenario's:
 1. Jij zegt voor 1 oktober 2018 je arbeidsovereenkomst als intensivist (...) op per 31 maart 2019 (daarbij wordt dus de 6 maanden opzegtermijn in acht genomen). Dit biedt jou de mogelijkheid om met opgeheven hoofd te vertrekken en een andere functie te aanvaarden. Indien je op jouw verzoek eerder dan 31 maart 2019 wenst te vertrekken, zal dit in onderling overleg moet de vakgroep geschieden, waarbij de vakgroep zich in opzet flexibel zal opstellen.
 2. Een alternatief scenario is dat de RvB (via de afdeling P&O) de vervolgstappen zet die zij noodzakelijk acht, inclusief een mogelijke juridische afwikkeling.

Ik ontvang graag je reactie mbt de besproken scenario's voor 1 oktober a.s.'

- 2.8 Op dezelfde dag (27 september 2018) heeft verweerder op voornoemde e-mail gereageerd met een e-mail met daarin het volgende:

'Het spijt mij bijzonder dat dit zo is geëscaleerd. Ik ben van mening dat mijn positie niet onhoudbaar was en betreurt het dat door de gebeurtenissen van de afgelopen week jullie van mening zijn dat deze nu wel onhoudbaar is. Zoals al eerder aangegeven ben ik bereid om mijn werkzaamheden voort te zetten en acht ik mijzelf er ook toe in staat om dit op een professionele wijze te doen.

Onder de huidige omstandigheden is het opzeggen van mijn arbeidsovereenkomst voor mij geen optie.

Ik ben volledig met je eens dat we de RvB van de ontstane situatie op de hoogte moeten brengen. Bij deze door jou beschreven emoties ligt het gevaar op de loer dat dit de patientenzorg raakt. Dat moeten we in ieder geval zien te voorkomen.

Tot nader bericht van jou of de RvB zal ik mij aan mijn rooster houden.'

- 2.9 Op 2 oktober heeft een gesprek plaatsgevonden tussen verweerder, E. en C.. Vanaf dat moment heeft verweerder zijn reguliere werkzaamheden binnen de vakgroep niet meer uitgevoerd, aanvankelijk op basis van een (initiële) 'time out' van twee weken. In de periode daarna zijn er diverse gesprekken gevoerd tussen verweerder en (vertegenwoordigers van) de stichting en hebben de partijen verschillende stukken uitgewisseld. Daaruit blijkt onder meer het volgende.
- 2.10 Een e-mail van D. aan verweerder van 5 oktober 2018 houdt het volgende in:

'Ik ben benaderd door de directie van [de stichting] mbt de situatie dit ontstaan is tussen u en uw vakgroepleden. Omdat de afspraak is dat we binnen de time-out van 2 weken tot een oplossing moeten komen, heb ik contact gezocht met H.

Zij stelt de volgende aanpak voor:

Zij voert 3 individuele gesprekken waarna zij met een advies komt. De gesprekken vinden plaats met de vakgroepvoorzitter, de directie en met jou.

Dit traject willen we gezien de urgentie volgende week starten en ik hoor daarom graag voor maandag 8 oktober of ook jij je kan vinden in deze aanpak.'

- 2.11 Verweerder heeft op de hiervoor genoemde e-mail van D. op 8 oktober 2018 gereageerd met het volgende:

'Eerlijk gezegd ben ik nogal verbaasd over het aanbod tot het voeren van een gesprek. Bij de mediation die H. eind vorig jaar/begin dit jaar heeft begeleid, werd er naar mijn gevoel toegewerkt naar een conclusie die de vakgroep al had getrokken (en aan mij had medegedeeld): ik diende mijn positie als medisch manager op te geven. Om te de-escaleren heb ik daar toen aan voldaan.

De inzet van de vakgroep is nu nog duidelijker. Op 26/9/18 werd mij door de vakgroepvoorzitter medegedeeld dat de vakgroep geen vertrouwen meer had in verdere samenwerking met mij en werd mij met klem aangeraden om zelf ontslag te nemen omdat er anders zou worden geëscaleerd naar de raad van bestuur. In de mail die hij mij de volgende dag stuurde, bevestigde hij dit. De vakgroep zag geen heil in verdere mediation (na de twee eerdere pogingen). Er werden mij twee opties voorgesteld: of zelf voor 1/10/18 ontslag nemen of een ontslag procedure via de Raad van Bestuur. Ik heb hem toen laten weten dat ik niet zelf ontslag ging nemen.

In het gesprek dat ik op 2/10/18 voerde met de vakgroepvoorzitter en de medisch directeur stelde deze laatste als eerste vast dat we afscheid gingen nemen. Nadat er nog even was gesproken over zijn zorgen aangaande de zorg, werd er besloten tot een "time out" van twee weken. Daarbij heeft C. gespecificeerd dat deze periode bedoeld was om tot "bindende afspraken te komen over de wijze waarop wij afscheid gaan nemen". Ik kan niet anders dan vaststellen dat de raad van bestuur dus het door de vakgroepvoorzitter geschetste scenario in werking heeft gezet. De vakgroepvoorzitter heeft mij ook laten weten dat het stafbestuur hierin is gekend.

Gezien dit alles vraag ik mij sterk af wat gesprekken met H. in dit stadium nog zouden kunnen toevoegen. Te meer nu zowel de directie als vakgroep duidelijk hebben aangegeven dat er afscheid zal worden genomen. Wat is de achterliggende gedachte bij uw voorstel om gesprekken met H. te hebben? In mijn optie kunnen deze gesprekken slechts meer pijn toevoegen aan een voor mij reeds zeer pijnlijke en verdrietige kwestie. Tenzij u mij kunt overtuigen van het nut van deze gesprekken zou ik mijzelf deze pijn graag besparen.

Tot slot wil ik u laten weten dat ik in het gesprek met de medisch directeur al had aangegeven dat dit alles voor mij dermate emotioneel is dat ik mij zou laten vertegenwoordigen door een derde partij. (...) Zou u zo vriendelijk willen zijn om de verdere correspondentie via hem te laten verlopen?’

- 2.12 Een e-mail van I. (lid van de vakgroep) aan E. van 11 oktober 2018 betreft een verslag van een telefoongesprek tussen I. en verweerder op 25 september 2018:

‘Op 25 september heb ik een telefonisch gesprek gehad met [verweerder]. Ik wilde hem graag spreken over wat jij mij die ochtend verteld had. Jij hebt mij verteld dat [verweerder] geld had ontvangen als managements vergoeding terwijl wij als groep herhaaldelijk hebben afgesproken om al dit soort extra’s te delen. Mijn vraag aan [verweerder] was om dit uit te leggen. [Verweerder gaf toe dat dit gebeurd was en dat zijn loyaliteit aan de directie groter was dan zijn loyaliteit naar de vakgroep. Ik heb hem gevraagd of hij zich hiermee niet toen al buiten de groep geplaatst had. Hij zei dat dat nu toch niet meer uitmaakte, hij stond nu toch al buiten de groep en zag geen toekomst voor zichzelf in de groep. Hij vertelde mij dat het wat hem betreft onafwendbaar was dat dat hij een andere baan zou moeten zoeken. Hij vertelde dat hij al een afspraak had met een job-coach hiervoor. Voor hem was het duidelijk, hij zou vertrekken uit het [ziekenhuis]. De vraag was alleen nog maar wanneer en waarheen. Hij hoopte dat wij hem dit zouden toestaan binnen zijn opzegtermijn, zodra hij iets gevonden had. Hij was niet hoopvol, omdat er op dit moment geen overschot aan banen is voor intensivisten. Misschien wilde hij ook een ander soort baan (management?) overwegen.’

- 2.13 Op 15 oktober 2018 heeft een gesprek plaatsgevonden tussen verweerder en J., voorzitter van de raad van bestuur, (hierna aangeduid als: de directie), C., E. en D.. Het verslag van dit gesprek kent als ‘betreft’: ‘[verweerder], verkennen mogelijkheden na time-out’ en luidt verder als volgt:

‘[Verweerder] vindt dat hij overvallen wordt omdat er in de kamer 4 man zitten in plaats van de 3 die hij had verwacht. [C.] geeft aan dat het gesprek plaats vindt tussen directie (...) en [verweerder]. [E.] en [D.] zijn aanwezig vanuit respectievelijk de functie van vakgroepvoorzitter IC en manager HR bij dit gesprek.

[C.] geeft aan dat er bijna een einde is gekomen aan de time-out van twee weken welke de directie en [verweerder] overeengekomen zijn. In die twee weken zijn er verschillende richtingen onderzocht door de directie. Zo is oa H. benaderd voor een verkenning. [Verweerder] heeft echter via de mail aangegeven daar geen heil in te zien. [Verweerder] vindt het een moeilijk en pijnlijk proces, slaapt niet, heeft last van hartkloppingen.

De vraag is: hoe gaan we verder, hoe gaan we hier uitkomen? [Verweerder voelt zich alleen staan; iedereen is van mening dat hij het probleem zelf heeft veroorzaakt. Op de vraag hoe hij het traject met H. ziet, geeft [verweerder] aan dat hij wel een gesprek alleen met haar wil hebben. [De directie] bevestigt dat [verweerder] zich onveilig voelt op de afdeling en zeker met [E.]. Dit geeft een negatieve uitstraling naar patiënten en collega’s. De patiëntenzorg mag niet in het geding komen. Dat [verweerder] een time-out wilde, ontkent hij.

Hoe komen we tot een constructieve, structurele (exit) oplossing? [E.] vraagt aan [verweerder] hoe hij het ziet. ‘Het komt zwaar over, hoe denk jij dat het voelt?’ B. is nu 2 jaar bezig om zich te handhaven binnen de vakgroep. Het is wel gedeëscaleerd, maar het werkt niet. B. zoekt nu hulp buiten de organisatie. Dit is formeel, maar hij ziet geen andere uitweg. Hij geeft aan dat er een onwerkbare situatie is ontstaan door de opstelling van [E.].

[Verweerder] is bij een job coach gestart. [De stichting] is niet zijn eindstation; zijn toekomst ligt niet bij [de stichting]. [De directie] vraagt hoe wij nu tot een oplossing moeten komen. [Verweerder]

denkt hier over na, ook in samenspraak met zijn job coach. [De directie] vraagt of hij zelf alternatieve oplossingen heeft. [C.] vraagt of [verweerder] binnen de K. mogelijkheden zien. Hij sluit niets uit, wil graag iets nuttigs doen binnen de organisatie, medisch inhoudelijk of organisatorisch. Dit zou beide kunnen. B. moet niet thuis gaan zitten, maar op de afdeling doorgaan is ook niet goed.

[De directie] oppert een managementfunctie voor [verweerder] bij de IC N. voor een bepaalde tijd. [Verweerder] geeft aan de afdeling van het N. klein is, dat hij niet enthousiast is over deze oplossing. [De directie] zegt: het is een kwestie van framen. [Verweerder] is van mening dat hij in een moeilijke positie zit, hij is mede beschadigd doordat vertrouwelijke informatie is gelekt naar de vakgroep.

[Verweerder] wil weglopen, geeft weer aan dat er 4 personen tegenover hem zitten in plaats van 3. [De directie] zegt dat hij het hiermee buiten zichzelf legt, hij moet geen drama spelen. [Verweerder] meldt dat er eind augustus een ongewenste situatie is ontstaan, voor die tijd was het nog werkbaar, doordat [E.] iets heeft gedeeld met de vakgroep, waardoor schade is ontstaan.

[E.] geeft aan een andere versie te hebben. Het gaat om het schenden van vakgroepafspraken door [verweerder] mbt uitkering van management toeslagen. De feiten spreken hierbij voor zich. Er is hoor en wederhoor toegepast binnen de vakgroep naar aanleiding van wat er is gebeurd. Het vertrouwen van de vakgroep is geschaad en [verweerder] zag dat ook in. [Verweerder] had toen zelf aangegeven naar een andere baan uit te kijken. [Verweerder] bevestigt deze versie. [E.] zegt dat er binnen de vakgroep constructief mee is omgegaan. Iedereen wil er redelijk en billijk uitkomen. Dit wordt [verweerder] door [E.] én door de vakgroep gegund.

[De directie] zegt dat de oplossing perspectief moet geven. [Verweerder] wil nu wel in gesprek met H. over de oplossingen. Hij geeft aan de situatie niet uit de weg te gaan, heeft zelf belang hierbij. [De directie] vindt dat er naar heldere oplossingen gezocht moet worden. Hij vraagt of [verweerder] met H. in gesprek wil, hier of buiten de organisatie. [Verweerder] geeft aan een detachering naar de P. niet als een springplank te zien naar een nieuwe baan. Hij voelt zich hiermee overvallen. Hij voelt zelf meer voor een organisatorische functie.

De volgende afspraken worden gemaakt:

- Volgende week is [verweerder] vrij
- Deze week denkt hij verder na over de exit strategie; H. is hierbij zonnodig een 'hulpmiddel'
- Volgende afspraken vinden plaats in een kleiner gezelschap
- Duidelijker kaders
- [D.] maakt een verslag van het gesprek van vandaag
- Vrijdag 19 oktober vindt er een afspraak plaats tussen [de directie], [C.], [E.] en [verweerder] mbt oplossingsrichtingen
- Volgende week (week 43) wordt er weer een afspraak gepland over een definitieve oplossing
- L., Intensivist N., zou mogelijk kunnen ruilen met [verweerder].

2.14 In een e-mail aan C. van 7 november 2018 heeft de toenmalige gemachtigde van verweerder gesteld dat er volgens verweerder geen redelijke grond bestaat voor het door de stichting gegeven ontslag en dat hij zich zo nodig tegen het hem aangezegde ontslag zal verzetten. Tevens is in deze brief een aantal uitgangspunten benoemd voor een eventuele beëindiging van de arbeidsovereenkomst in onderling overleg. De brief besluit met: 'Voor het geval partijen niet tot overeenstemming kunnen komen, bericht ik u dat cliënt zich zal concentreren op de voortzetting van het dienstverband.'

2.15 Op 7 november 2018 heeft een vervolgesprek plaatsgevonden waarbij aanwezig waren de directie, C., E., D. en verweerder. Uit het verslag daarvan blijkt onder meer dat partijen gesproken

hebben over mogelijkheden voor verweerder om te gaan werken in andere ziekenhuizen. Het verslag eindigt met:

'[Verweerder] bespreekt een en ander met Job Coach. [De directie] geeft aan de we concreet moeten worden. Als de opties niet lopen, dan wordt [verweerder] intern tewerk gesteld. [Verweerder] geeft aan daarvoor open te staan.

De volgende afspraken worden gemaakt:

- *Bovengenoemd rijtje ziekenhuizen afwerken*
- *Voorstel [verweerder] volgt*
- *Volgende week nieuwe afspraak in aanwezigheid van de jurist.'*

- 2.16 Met een brief van 15 november 2018 aan de toenmalige gemachtigde van verweerder heeft de gemachtigde van de stichting te kennen gegeven dat zijn voorstel van 7 november 2018 niet bespreekbaar is. De brief bevat een tegenvoorstel onder meer inhoudende dat verweerder tot 1 april 2019 tewerkgesteld wordt als intensivist in het M.. De brief besluit met het volgende:

'Gelet op het feit dat partijen al langere tijd met elkaar in gesprek zijn, zal er nu snel duidelijkheid moeten komen. Dit klemmt temeer nu het M. deze week uitsluitsel wil hebben.

De directie verwacht die duidelijkheid van uw cliënt in het gesprek op 16 november a.s.

Mocht uw cliënt niet instemmen met dit voorstel, dan zal hij begin volgende week worden uitgenodigd voor het verrichten van werkzaamheden op een nader te bepalen afdeling. Bovengenoemd voorstel is dan vervallen.'

- 2.17 In een brief van 23 november 2018 van de gemachtigde van de stichting aan de toenmalige gemachtigde van verweerder is vermeld dat de stichting kan instemmen met het door hem gedane voorstel, hetgeen verwerkt is in een bijgevoegde vaststellingsovereenkomst.

- 2.18 De nieuwe (huidige) gemachtigde heeft in een brief aan de gemachtigde van de stichting van 30 november 2018 te kennen gegeven dat verweerder niet akkoord gaat met het laatste namens de stichting gedane voorstel in de hiervoor vermelde brief van 23 november 2018. In reactie hierop heeft de gemachtigde van de stichting op dezelfde dag onder meer het volgende geschreven:

'Met mijn cliënt ben ik van mening dat de opstelling van uw cliënt niet acceptabel is. Uw cliënt heeft zelf veroorzaakt dat er een serieus samenwerkingsprobleem is ontstaan binnen zijn vakgroep. Uw cliënt ziet dit zelf ook in. Uw cliënt heeft daarmee zelf ook aangegeven dat hij naar een andere baan moet uitzien. Door vervolgens te traineren en verschillende signalen af te geven, is er inmiddels veel tijd verstreken.

Cliënte zal zich over deze situatie beraden.

Intussen kan het niet zo zijn dat uw cliënt zijn salaris krijgt doorbetaald terwijl hij geen werkzaamheden verricht. Uw cliënt wordt opgeroepen om zich maandag 3 december a.s. (...) te melden bij de directie (kamer C.) opdat met hem gesproken kan worden over onmiddellijke tewerkstelling op de afdeling cardiologie.'

- 2.19 Verweerder verricht sedert 3 december 2018 aan hem opgedragen werkzaamheden. De partijen verschillen van mening of dit passende werkzaamheden zijn.

- 2.20 Op 3 december 2018 heeft E. een bericht aan het team van de IC verstuurd met daarin het volgende:

'Beste collega's

Zoals jullie gemerkt hebben is [verweerder] niet werkzaam op onze IC afdeling. We zijn met elkaar in gesprek. Op dit moment kan ik geen andere mededelingen doen.

Hartelijke groet,'

- 2.21 Met een dagvaarding van 21 december 2018 heeft verweerder in kort geding onder meer gevorderd bij wijze van voorlopige voorziening de stichting te veroordelen tot onmiddellijke wedertewerkstelling van verweerder in zijn eigen functie en rectificatie van het bericht dat hij niet langer werkzaam is op de IC. De kantonrechter heeft bij vonnis van 15 februari 2019 de gevraagde voorlopige voorzieningen afgewezen en verweerder veroordeeld in de kosten van de procedure.

3. De bevoegdheid van het Scheidsgerecht

De bevoegdheid van het Scheidsgerecht volgt uit artikel 15 van de arbeidsovereenkomst en staat tussen partijen vast. Bij gebreke van andere afspraken beslist het Scheidsgerecht overeenkomstig het arbitragereglement naar de regelen des rechts.

4. Beoordeling van het geschil

- 4.1 De stichting verzoekt ontbinding van de arbeidsovereenkomst met verweerder op de grond van een verstoorde arbeidsverhouding die zodanig is dat van haar in redelijkheid niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren (art. 7:669 lid 3 onder g in verbinding met art. 7:671b lid 1 onder a BW). De stichting heeft daartoe -kort samengevat- aangevoerd dat tussen verweerder en de overige leden van de vakgroep IC een onherstelbare vertrouwensbreuk is ontstaan die aan verdere samenwerking in de weg staat. De stichting legt daaraan -eveneens kort samengevat- ten grondslag dat in 2017 al twee keer problemen zijn ontstaan tussen verweerder en de overige leden van de vakgroep IC in verband waarmee toen twee keer mediation heeft plaatsgevonden en dat in september 2018 opnieuw problemen zijn ontstaan in verband met de uitbetaling van managementtoeslagen over eerdere jaren. Volgens verweerder is geen sprake van een verstoorde arbeidsverhouding. Voor zover de arbeidsverhouding wel is verstoord, is dat het gevolg van ernstig verwijtbaar handelen van de werkgever. Verweerder stelt zich daarom in de eerste plaats op het standpunt dat er voor ontbinding van de arbeidsovereenkomst geen grond is. Op hetgeen de beide partijen in dit verband hebben aangevoerd, zal het scheidsgerecht hierna voor zover nodig voor de beoordeling nader ingaan.
- 4.2 Ter zitting is uitvoerig stilgestaan bij de gestelde vertrouwensbreuk tussen verweerder en de overige leden van de vakgroep IC. De aan de zijde van de stichting aanwezige leden van de vakgroep, E. en F., en verweerder zijn bevraagd over wat er in 2017 zoal is voorgevallen en waarom dat aan verdere samenwerking in de weg staat. Op de vraag wat daaruit is gekomen, zal het Scheidsgerecht hierna nog verder ingaan. Uit de ampele bespreking moet het Scheidsgerecht in ieder geval concluderen dat bij de overige leden van de vakgroep thans de wil geheel ontbreekt om verder met verweerder samen te werken. Verweerder denkt zelf dat dit wel mogelijk moet zijn, maar heeft ook verklaard in te zien dat herstel van de verhouding en de samenwerking wel heel moeilijk zal zijn. Of de stichting als werkgeefster heeft gedaan wat van haar in de gegeven omstandigheden mocht worden verwacht om te trachten het vertrouwen en de samenwerking te herstellen en een definitieve breuk te voorkomen, komt hierna nog aan de orde, maar de ontstane situatie is voor de stichting thans een gegeven. Dat het onderlinge vertrouwen en de samenwerking nog hersteld kunnen worden, lijkt niet realistisch meer gelet op de gebeurtenissen

vanaf september 2018 en hetgeen de partijen overigens hebben verklaard. Van de stichting kan in de gegeven omstandigheden niet worden gevergd dat zij de samenwerking tussen verweerder als intensivist en de overige leden van de vakgroep IC laat voortduren. De stichting is verantwoordelijk voor de goede gang van zaken in het ziekenhuis en voor de patiëntveiligheid. Heel algemeen geldt dat een gebrek aan vertrouwen en conflictueuze persoonlijke verhoudingen tussen medisch specialisten die moeten samenwerken een potentieel gevaar opleveren voor de veiligheid van patiënten, ook al is er, zoals hier, niets mis met de inhoudelijke vakbekwaamheid van de individuele medisch specialisten. Dit klemmt nog meer als het, zoals hier, gaat om samenwerking op de intensive care met betrekking tot patiënten die in levensbedreigende situaties verkeren. De dagelijkse patiëntoverdrachten vergen een communicatie die niet wordt vertroebeld door conflict en gebrek aan vertrouwen. Dat de arbeidsverhouding tussen verweerder en de overige leden van de vakgroep is verstoord, maakt dat de arbeidsverhouding tussen de stichting en verweerder is verstoord, ook al is er, zoals verweerder heeft gesteld, als zodanig geen verstoring van de verhouding tussen verweerder en de leden van de raad van bestuur van de stichting.

- 4.3 Het is niet aannemelijk geworden dat er herplaatsingsmogelijkheden voor verweerder zijn binnen het ziekenhuis. De stichting heeft gemotiveerd weersproken dat er thans (nog) vacatures zijn voor een medisch hoofd van de SEH en een medisch manager van de OK. Wat deze laatste functie betreft is ook gebleken dat daarvoor iemand anders is aangesteld afkomstig uit N.. Verweerder heeft niet voldoende aannemelijk gemaakt dat er wel een hem passende vacature is voor een medisch hoofd van de SEH. Ter zitting heeft verweerder, die behalve intensivist ook internist is, nog geopperd dat hij verder als internist werkzaam zou kunnen zijn bij de vakgroep interne. C. heeft ter zitting verklaard dat de vakgroep interne bestaat uit vrijgevestigde medisch specialisten en dat het niet het beleid van het ziekenhuis is om naast de vrijgevestigde medisch specialisten in de desbetreffende vakgroep een medisch specialist in loondienst aan te stellen en overigens dat daarvoor geen formatieruimte bestaat. Gebleken is verder dat de stichting zich er wel sterk voor heeft willen maken dat verweerder in N. (verder N.), dat een onderdeel is van de groep waartoe de stichting behoort, als intensivist kon gaan werken. De stichting heeft erop gewezen dat, afgezien van de eerder door haar voorgestelde detachering van verweerder in die functie, er in januari 2019 een vacature voor een intensivist in het N. was. Verweerder heeft die functie geweigerd omdat hij het N., dat veel kleiner is dan het door de stichting geëxploiteerde ziekenhuis, beneden zijn stand en niveau vond. Ter zitting heeft verweerder aangevoerd dat hij op de vacature in het N. niet heeft gesolliciteerd omdat het een vacature voor 0,66 fte was, terwijl hij full time in dienst van de stichting is. De stichting heeft weersproken dat het om een vacature van slechts 0,66 fte ging. Verweerder had dit overigens kennelijk niet eerder als reden aangevoerd om niet te solliciteren. Verder is gebleken dat verweerder de mogelijkheid voor een detachering in het O. heeft laten verlopen in de periode dat de partijen in onderhandeling waren over een beëindiging van het dienstverband. Dit een en ander leidt tot de conclusie enerzijds dat de stichting het nodige heeft gedaan voor herplaatsing van verweerder buiten het ziekenhuis maar deels wel binnen dezelfde groep en anderzijds dat niet aannemelijk is geworden dat er thans nog reële herplaatsingsmogelijkheden zijn in het specialisme van verweerder.

- 4.4 Het is daarmee onontkoombaar dat de arbeidsovereenkomst tussen de stichting en verweerder wordt ontbonden. Het einde van de arbeidsovereenkomst moet worden bepaald op het tijdstip waarop de arbeidsovereenkomst bij regelmatige opzegging zou zijn geëindigd (art. 7:671b lid 8 onder a BW). Over de opzegtermijn die in acht had moeten worden genomen bij regelmatige beëindiging verschillen de partijen van mening. Tussen de partijen is niet in geschil dat de wettelijke opzegtermijn volgens art. 7:672 lid 2 BW voor de stichting in dit geval drie maanden zou hebben bedragen. Verweerder heeft zich er echter op beroepen dat in de laatste arbeidsovereenkomst voor hem een opzegtermijn van zes maanden is overeengekomen, terwijl voor de stichting de eerder op basis van art. 1.3 lid 5 AMS in verbinding met art. 7:672 leden 7 en 8 BW

verkorte opzegtermijn is blijven gelden, die toen voor beide partijen was gesteld op twee maanden. Verweerder beroept zich erop dat dit niet in overeenstemming is met art. 7:672 lid 7 BW en dat uit die bepaling voortvloeit dat de opzegtermijn voor de werkgever van rechtswege dan het dubbele bedraagt van die voor de werknemer, te weten in dit geval twaalf maanden. Dat standpunt moet worden verworpen omdat een beding in een arbeidsovereenkomst dat in strijd is met deze bepaling slechts vernietigbaar is (HR 1 mei 2015, NJ 2016/379). In geval van een geslaagd beroep daarop gelden voor beide partijen in beginsel weer de wettelijke opzegtermijnen. In het standpunt van verweerder ligt een beroep besloten op de ongeldigheid van het beding in de arbeidsovereenkomst op grond waarvan voor hem een opzegtermijn van zes maanden geldt en voor de stichting een opzegtermijn van twee maanden. Verweerder beroept zich daarop terecht. Ook de stichting gaat van die ongeldigheid uit. Dit betekent dat voor de stichting een opzegtermijn geldt van drie maanden. Indien de stichting op de datum waarop dit vonnis is gewezen regelmatig had opgezegd, dan had zij met inachtneming van die termijn op de voet van art. 7:672 lid 1 BW rechtsgeldig kunnen opzeggen tegen 1 juli 2019. De duur van de onderhavige procedure zal niet in mindering worden gebracht op de opzegtermijn omdat, zoals hierna nog verder aan de orde zal komen, de stichting ernstig verwijtbaar heeft gehandeld. Het einde van de arbeidsovereenkomst zal daarom worden bepaald op 1 juli 2019.

- 4.5 In verband met de ontbinding heeft verweerder recht op de wettelijke transitievergoeding die uitgaande van een opzegtermijn van drie maanden en beëindiging van de arbeidsovereenkomst per 1 juli 2019 moet worden berekend over een totaal aantal dienstjaren van twaalf jaar en één maand overeenkomend met 24 perioden van zes maanden. Het bedrag van de transitievergoeding komt daarmee uit op € 76.283,96. Daarnaast ziet het Scheidsgerecht aanleiding verweerder een billijke vergoeding toe te kennen wegens ernstig verwijtbaar handelen van de stichting. Daartoe overweegt het Scheidsgerecht het volgende. Uit niets is gebleken dat zich, afgezien van de samenwerkingsproblemen in 2017, ooit problemen in het functioneren van verweerder hebben voorgedaan. Verweerder had kennelijk een onberispelijke staat van dienst als medisch specialist en als medisch manager van de diverse afdelingen. Over de strubbelingen in 2017 hebben de leden van de vakgroep IC weinig concreets kunnen verklaren. De bezwaren die tegen verweerder zijn aangevoerd, zijn blijven steken in kwalificaties die erop neerkomen dat verweerder zich boven de groep verheven voelde, zich niet als gelijke opstelde, niet goed communiceerde met de andere leden van de vakgroep enz. Dat hierdoor concrete problemen ontstonden is ook bij doorvragen in het geheel niet uit de verf gekomen. Het is wel aannemelijk dat de hiervoor bedoelde perceptie van de overige leden van de vakgroep te maken had met de rol van verweerder van medisch manager van de IC. Het is onvermijdelijk dat het lid van de vakgroep dat deze rol vervult niet meer geheel op gelijke voet staat met de andere leden. De mediations in 2017, waarvan de eerste overigens uit slechts één groepsgesprek heeft bestaan, gingen kennelijk hierover en verweerder, die nog herstellende was van een periode van ernstige ziekte, heeft toen aanleiding gezien zijn managementfuncties neer te leggen. Afgezien van de verklaring van J. dat hij destijds gesprekken met verweerder heeft gevoerd, is verder niet duidelijk geworden dat de raad van bestuur van de stichting zich concreet en adequaat heeft verdiept in de mogelijke problemen en zich de positie van verweerder, die zij tenslotte als manager had aangesteld, heeft aangetrokken, hoewel er kennelijk vanuit de stichting geen problemen werden ervaren in de taakvervulling door verweerder.
- 4.6 In september 2018 zijn tussen verweerder en de overige leden van de vakgroep IC problemen ontstaan over de uitbetaling aan en de doorbetaling door verweerder van managementtoeslagen in en over voorafgaande jaren. Deze problemen hebben uiteindelijk tot het onderhavige ontbindingsverzoek geleid. Welke afspraken daarover binnen de vakgroep precies bestonden laat zich op grond van de overgelegde stukken niet eenvoudig vaststellen, maar kan hier in het midden blijven. Ook indien verweerder in strijd met binnen de vakgroep gemaakte afspraken,

zijn managementtoeslag(en) niet met de vakgroep heeft gedeeld, levert dit als zodanig geen valide grond op voor een ontbinding op verzoek van de stichting, omdat de stichting zich nu juist op het standpunt heeft gesteld dat de managementtoeslagen aan de manager persoonlijk moesten worden uitgekeerd. Iets anders is dat het handelen van verweerder ten aanzien van de managementtoeslagen voor de overige leden van de vakgroep opnieuw tot een vertrouwensbreuk heeft geleid. Gebleken is dat de raad van bestuur van stichting toen hij met deze kwestie werd geconfronteerd meteen heeft ingezet op een vertrek van verweerder uit het ziekenhuis en beëindiging van de arbeidsovereenkomst. Wel is aannemelijk dat de raad van bestuur daarbij de intentie had een regeling voor en met verweerder te treffen die verweerder zo min mogelijk zou beschadigen, maar hij heeft in het geheel niet onderzocht wat er in de vakgroep aan de hand was en of de problemen opgelost zouden kunnen worden. Door C. is daarover verklaard dat daarvoor geen aanleiding bestond omdat E. en verweerder samen bij hem zijn gekomen met de mededeling dat de positie van verweerder in de vakgroep onhoudbaar was geworden en verweerder daaruit zou moeten vertrekken. Duidelijk is dat dit standpunt toen door E. namens de vakgroep is ingenomen. Verweerder heeft echter weersproken dat hij dat toen ook heeft gedaan. Uit de stukken valt wel af te zien dat verweerder meende dat zijn toekomst niet in het ziekenhuis zou liggen, maar niet dat hij zelf te kennen heeft gegeven dat ook hij wilde dat de arbeidsovereenkomst met het ziekenhuis op dat moment beëindigd zou worden. Het lijkt er eerder op dat verweerder toen is geconfronteerd met een reeds door de raad van bestuur in navolging van de vakgroep genomen besluit dat hij zou moeten vertrekken, waarmee hij niet goed raad wist. Van de raad van bestuur van de stichting had verwacht mogen worden dat hij op grond van de eigen verantwoordelijkheid van de stichting als werkgever van verweerder behoorlijk onderzoek had gedaan of laten doen naar de situatie en de verhoudingen binnen de vakgroep en de mogelijkheden om eventuele problemen op te lossen en de verhoudingen te herstellen. Dat heeft de raad van bestuur niet gedaan, maar hij heeft kennelijk zonder meer het standpunt overgenomen van de vakgroep dat verweerder moest vertrekken. De raad van bestuur heeft toen nog wel voorgesteld dat verweerder een gesprek met een mediator zou hebben, maar dat verweerder dat heeft geweigerd. Verweerder heeft dat laatste betwist. Hij heeft toen gevraagd met welk doel dat gesprek zou plaats vinden: gericht op een vertrekregeling of om te verkennen of hij met de vakgroep verder zou kunnen. Volgens hem heeft de stichting geweigerd daarop een antwoord te geven. Dat verweerder eerst naar het doel van een gesprek met een mediator heeft gevraagd vindt bevestiging in zijn e-mail van 8 oktober 2018, maar dat hij vervolgens bij gebreke van een antwoord ongeclausuleerd heeft geweigerd, vindt geen bevestiging in het gespreksverslag van 15 oktober 2018. Waarom een gesprek met een mediator niet heeft plaatsgevonden, is onduidelijk gebleven. Uit de verklaring die ter zitting door C. is afgelegd, moet overigens worden afgeleid dat een eventueel gesprek niet gericht zou zijn op onderzoek naar de mogelijkheden van herstel omdat voor de raad van bestuur een gegeven was dat verweerder moest vertrekken. De stichting had er niet van uit mogen gaan dat verweerder geen oren had naar gesprekken gericht op onderzoek naar de mogelijkheden van herstel. Het is voldoende duidelijk dat de stichting verweerder vanaf het begin voor een voldongen feit heeft gesteld van de noodzaak van een vertrek zonder zich erin te hebben verdiept of daarvoor goede gronden bestonden. De stichting had dit in de gegeven omstandigheden zo niet behoren te doen jegens een werknemer zoals verweerder op wiens functioneren zij kennelijk nooit eerder iets aan te merken heeft gehad. Zij is daarmee ernstig tekortgeschoten in haar verplichtingen uit hoofde van goed werkgeverschap. Het is geenszins uitgesloten dat voortzetting van de samenwerking en herstel van vertrouwen mogelijk waren geweest als de stichting tijdig haar eigen verantwoordelijkheid had genomen. Aan al het voorgaande doet op zichzelf niet af dat verweerder geconfronteerd met het voornemen van de stichting dat hij zou moeten vertrekken een tijdlang min of meer is meegegaan in het zoeken naar een oplossing voor zijn vertrek.

- 4.7 Het is op deze gronden dat de stichting behalve de transitievergoeding een billijke vergoeding aan verweerder zal moeten betalen. Ook de wijze waarop de stichting verweerder vanaf begin december 2018 te werk heeft gesteld weegt daarbij mee. Nadat verweerder eind november 2018 te kennen had gegeven dat er geen overeenstemming was over een vertrekregeling, heeft de stichting verweer opgeroepen om administratief werk te gaan verrichten. Verweerder heeft tamelijk omstandig uiteengezet dat hij in het ziekenhuis in een 'bezemkast' zonder daglicht te werk is gesteld om patiëntgegevens over te typen en in een computersysteem in te voeren, daarmee doorgaans snel klaar is en dan maar moet zien hoe hij zich verder bezighoudt. Namens de stichting is daarover slechts in algemene zin opgemerkt dat dit werk is waarvoor medische expertise nodig is. Niet kan worden aangenomen dat verweerder aldus op een behoorlijke manier is ingezet om zinvol tijdelijk werk te verrichten op het niveau van een medisch specialist, overeenkomend met zijn kennis en kunde en waardigheid. Het is ook aannemelijk dat dit voor verweerder diffamerend is binnen het ziekenhuis. Ook dat is in strijd met de verplichtingen van de stichting op grond van goed werkgeverschap. Voor de bepaling van de hoogte van een billijke vergoeding kan niet alleen rekening worden gehouden met de ernst van de verwijtbaarheid, maar ook met de ernst van de gevolgen van de beëindiging, de tijd die het dienstverband nog zou hebben voortgeduurd en met de inkomsten die de werknemer in redelijkheid in de toekomst kan verwerven (HR 30 juni 2017, NJ 2017/298). Dat alleen concrete schade voor vergoeding in aanmerking komt, zoals door de stichting is aangevoerd, vindt geen steun in het hiervoor genoemde arrest van de Hoge Raad. Nauwkeurige vaststellingen omtrent de hiervoor genoemde factoren zijn in de gegeven omstandigheden niet mogelijk. Feit is in ieder geval dat verweerder een goed betaalde baan verliest zonder dat duidelijk is dat goede, mede aan hem te verwijten, gronden voor een beëindiging bestonden. Aannemelijk is ook dat de reputatie van verweerder is geschaad en dat dit van invloed kan zijn op het vinden van een andere baan op zijn vakgebied. Anderzijds is er wel grond voor de veronderstelling dat verweerder zelf op enig moment op zoek zou zijn gegaan naar werk in een ander ziekenhuis. Alles afwegende ziet het scheidsgerecht aanleiding om verweerder een billijke vergoeding van € 75.000,- bruto toe te kennen.
- 4.8 Verweerder heeft verzocht de stichting te bevelen hem weer toe te laten tot de bedongen arbeid of althans ander passend werk te bieden en de huidige tewerkstelling op te heffen. Uit hetgeen hiervoor is overwogen volgt dat van de stichting niet kan worden gevergd verweerder weer als intensivist in de vakgroep IC te laten werken en dat niet aannemelijk is dat er ander passend werk voor hem is. Dat er geen passend werk is voor verweerder is in de gegeven omstandigheden voor risico van de stichting. Zij kan niet verlangen dat verweerder in plaats daarvan het hiervoor bedoelde werk tot het einde van het dienstverband blijft verrichten. De stichting zal daarom worden bevolen verweerder verder van dit werk vrij te stellen. Verweerder heeft verder verzocht de stichting te bevelen een bericht aan alle medewerkers van de IC afdeling te doen uitgaan zoals door hem verwoord. Voor een bericht met precies die inhoud is gezien de hiervoor gegeven oordelen geen grond. Aannemelijk is niettemin dat de wijze waarop de stichting met de situatie is omgegaan speculaties heeft doen ontstaan over eventuele misdragingen van verweerder. Goed werkgeverschap brengt met zich dat de stichting een e-mailbericht doet uitgaan aan alle medewerkers van de IC met de volgende inhoud: "Op grond van verstoorde verhoudingen tussen B. en de overige leden van de vakgroep IC heeft B. sinds oktober 2018 niet meer op de IC gewerkt. Het Scheidsgerecht voor de Gezondheidszorg heeft geoordeeld dat herstel van de samenwerking niet meer te verwachten valt en daarom de arbeidsovereenkomst met B. ontbonden. Daaraan ligt niet enig verwijt aan B., enige tekortkoming van B. in de uitoefening van zijn werkzaamheden of enige misdraging van B. ten grondslag".
- 4.9 Voor een veroordeling tot 'herstel' van vakantiedagen ziet het scheidsgerecht geen aanleiding. Als verweerder vakantiedagen heeft opgenomen, dan heeft hij op die dagen verlof genoten. Gezien de uitkomst van deze procedure heeft verweerder ook geen belang bij deze vordering. Ook

voor een veroordeling tot vergoeding van de kosten van een door verweerder ingeschakelde jobcoach ziet het scheidsgerecht geen grond. Kosten verband houdende met het zoeken naar een andere baan zijn begrepen in de transitievergoeding en in de billijke vergoeding. Evenmin is er grond voor vergoeding van de volledige kosten van het kort geding. Verweerders vordering tot toelating tot de bedongen werkzaamheden is door de kantonrechter afgewezen en dat oordeel is in overeenstemming met de beoordeling in de onderhavige procedure.

- 4.10 Het Scheidsgerecht ziet geen aanleiding om aan de veroordelingen tot iets anders dan betaling van een geldsom een dwangsom te verbinden, omdat verwacht mag worden dat de stichting vrijwillig aan de veroordeling zal voldoen. In de uitkomst van deze procedure ziet het Scheidsgerecht aanleiding de stichting te belasten met de kosten van het Scheidsgerecht in conventie en in reconventie. De stichting zal worden veroordeeld aan verweerder een bedrag van € 10.000,- te betalen als tegemoetkoming in de kosten van rechtsbijstand.

5. De beslissing

Het Scheidsgerecht beslissend naar de regelen des rechts wijst het volgende arbitrale vonnis.

- 5.1 De arbeidsovereenkomst tussen de stichting en verweerder wordt ontbonden en zal eindigen per 1 juli 2019.
- 5.2 De stichting wordt veroordeeld tegen behoorlijk bewijs van kwijting aan verweerder te betalen een bedrag van € 76.283,96 bruto ten titel van transitievergoeding en een bedrag van € 75.000,- bruto ten titel van billijke vergoeding.
- 5.3 De stichting wordt bevolen de huidige tewerkstelling van verweerder te beëindigen.
- 5.4 De stichting wordt bevolen binnen een week na de datum van dit vonnis aan alle medewerkers van de IC een e-mailbericht te doen uitgaan met de volgende inhoud:
- “ Op grond van verstoorde verhoudingen tussen B. en de overige leden van de vakgroep IC heeft B. sinds oktober 2018 niet meer op de IC gewerkt. Het Scheidsgerecht voor de Gezondheidszorg heeft geoordeeld dat herstel van de samenwerking niet meer te verwachten valt en daarom de arbeidsovereenkomst met B. ontbonden. Daaraan ligt niet enig verwijt aan B., enige tekortkoming van B. in de uitoefening van zijn werkzaamheden of enige misdraging van B. ten grondslag”.
- 5.5 De kosten van het Scheidsgerecht komen zowel in conventie als in reconventie ten laste van de stichting. De kosten in conventie worden bepaald op € 7.868,24 en zullen worden verhaald op het door de stichting gestorte voorschot. De kosten in reconventie worden bepaald op € 3.471,75 en zullen worden verhaald op het door verweerder gestorte voorschot. De stichting wordt veroordeeld dit bedrag van € 3.471,75 aan verweerder te betalen. Verder wordt de stichting veroordeeld een bedrag van € 10.000,- aan verweerder te betalen als tegemoetkoming in zijn kosten van rechtsbijstand.
- 5.6 Al hetgeen meer of anders is verzocht wordt afgewezen.

Dit vonnis is vastgesteld te Utrecht en is op 8 maart 2019 naar de partijen verzonden.