

SCHEIDSGERECHT GEZONDHEIDSZORG

Arbitraal vonnis van 21 september 2023

Kenmerk: SG 23/04

Het Scheidsgerecht, samengesteld als volgt:
mr. S.C.P. Giesen, wonende te Nijmegen, voorzitter,
drs. H.I.F. Royen, wonende te Dalfsen,
drs. J. den Boon, wonende te Zwolle,
bijgestaan door mr. H.G. van Soolingen, griffier,
heeft het navolgende vonnis gewezen in de zaak van

A,
wonende te Z,
eiser,
gemachtigde: mr. M.A.M. Euverman, advocaat te Amsterdam,

tegen:

de stichting **B**,
gevestigd te Z,
verweerster,
gemachtigde: mr. A.C. de Die, advocaat te Amsterdam.

Partijen worden hierna aangeduid als eiser en het ziekenhuis.

1. De procedure

- 1.1 Eiser heeft met een brief van 20 april 2023 deze procedure aanhangig gemaakt. Met een memorie van eis van 25 mei 2023 heeft hij het Scheidsgerecht verzocht bij arbitraal vonnis, zo begrijpt het Scheidsgerecht:
- I. het besluit van het ziekenhuis van 31 maart 2023, waarbij aan hem met ingang van 1 april 2023 de toegang tot het ziekenhuis is ontzegd, ongegrond te verklaren, het ziekenhuis te gebieden hem met onmiddellijke ingang tot het ziekenhuis toe te laten en het ziekenhuis te veroordelen de door hem ten gevolge van het besluit geleden schade te vergoeden;
 - II. het ziekenhuis te veroordelen in de kosten van deze procedure.
- Bij deze memorie zijn 14 producties (genummerd 1-14) gevoegd.
- 1.2 Verweerster heeft met een memorie van antwoord, gedateerd 6 juli 2023, verweer gevoerd. Bij deze memorie zijn 27 producties (genummerd 1-27) gevoegd.

- 1.3 Met een brief van 5 september 2023 heeft de gemachtigde van eiser tien nadere producties (genummerd: 15-24) ingezonden.
- 1.4 De mondelinge behandeling heeft plaatsgevonden te Utrecht op 12 september 2023. Eiser is daar in persoon verschenen, met zijn gemachtigde mr. M.A.M. Euverman en met mr. Ph.A.J. Raaijmakers (kantoorgenoot van mr. Euverman). Aan de zijde van het ziekenhuis zijn de volgende personen verschenen: drs. C (voorzitter RvB), drs. D (voorzitter geïntegreerd bestuur Medische Staf en MSB), drs. E (voormalig voorzitter VMS), F (secretaris RvB), mr. G (ambtelijk secretaris geïntegreerd bestuur Medische Staf en MSB) en de gemachtigde van het ziekenhuis mr. A.C. de Die.
- 1.5 De gemachtigden van partijen hebben het woord gevoerd aan de hand van pleitaantekeningen. Partijen hebben vragen van het Scheidsrecht beantwoord en gereageerd op elkaars standpunten.

2. Samenvatting van het geschil

- 2.1 Eiser heeft vanaf 1 april 2000 tot 1 april 2023 als vrijgevestigde N in het ziekenhuis gewerkt. Vanaf 2010 was eiser opleider van coassistenten. Eiser was vanaf 1 januari 2015 lid van de Maatschap Medisch Specialistisch Bedrijf B (hierna: het MSB); hij heeft op die datum een maatschapsovereenkomst met het MSB gesloten.
- 2.2 De leden van het MSB oefenen hun praktijken in het ziekenhuis uit op basis van een met het ziekenhuis gesloten samenwerkingsovereenkomst. In art. 13 lid 1 van de samenwerkingsovereenkomst is, voor zover hier van belang, het volgende bepaald:

“De Raad van Bestuur is bevoegd, na overleg met het Maatschapsbestuur en het stafbestuur [het bestuur van de Vereniging Medische Staf van het ziekenhuis; toevoeging Scheidsrecht], een Medisch Specialist [...] de toegang tot het Ziekenhuis [te] ontzeggen, op grond van omstandigheden van zo ernstige aard of een gegronde vermoeden van zodanige aard dat aanwezigheid van die Medisch Specialist [...] niet langer kan worden geaccepteerd. Alvorens de Raad van Bestuur overgaat tot een toegangszegging dient de Medisch Specialist te zijn gehoord terzake de grond voor toegangszegging [...]”.

- 2.3 Het ziekenhuis en de Vereniging Medische Staf van het ziekenhuis (hierna: VMS) zijn in 2015 een sanctiebeleid bij ongewenst gedrag van medisch specialisten overeengekomen (hierna: het Sanctiebeleid). Het Sanctiebeleid, geactualiseerd in januari 2020, luidt, voor zover hier van belang, als volgt:

"Achtergrond

Van alle stafleden in [het ziekenhuis] wordt verwacht dat zij gewenst gedrag vertonen. De normen voor gewenst gedrag staan onder meer beschreven in de "regels voor professioneel gedrag" [...] en de "huisregels" van [het ziekenhuis]. Voorts zijn specifieke gedragsregels of - codes beschikbaar [...]. Tot slot staat in het functie- en competentieprofiel van stafleden het gewenste gedrag van de medisch specialist beschreven met behulp van competenties. [...].

Wanneer er vragen bestaan over het functioneren van één of meerdere stafleden ten aanzien van de kwaliteit van het werk of ten aanzien van de CanMEDS-competenties [...], is de procedure bij functioneringsvragen stafleden [...] de geëigende procedure. Op grond van die procedure kan een

functioneringsvraag worden ingediend bij de raad van bestuur. Een interne of externe commissie zal dan uitgebreid onderzoek doen naar het functioneren. [...]

Procedure bij ongewenst gedrag

Als gedrag wordt waargenomen dat niet aan de gestelde normen voldoet, heeft het clustermanagement (gezamenlijk), de stafvoorzitter, de raad van bestuur of een combinatie van deze functionarissen, de taak om het staflid hierop aan te spreken en de kans te geven het gedrag aan te passen. Hiervoor geldt de navolgende procedure (stap 1 t/m stap 3). [...]

Wanneer ongewenst gedrag zodanig ernstig van aard is, dat direct passende maatregelen getroffen dienen te worden, zijn daartoe de volgende mogelijkheden aanwezig:

- Schriftelijke waarschuwing (vervolgens naar stap 2 van deze regeling);
- [...]
- Blijvende toegangszegging (samenwerkingsovereenkomst, art. 13) gevolgd door opzegging (maatschapsovereenkomst MSB, art. 27, lid 1, sub j).

Stap 1: eerste gesprek en evaluatie

Functionaris(sen) (zie boven) nodigt(en) het staflid uit voor een gesprek en

- a) bespreekt de reden van het gesprek en benoemt het ongewenste gedrag,
- b) benoemt het gewenste gedrag [...] en verwijst hierbij naar relevante regelingen en/of procedures en/of protocollen waarin het gewenste gedrag is vastgelegd, waarbij concreet wordt benoemd welke gedragsverandering van het staflid wordt verwacht,
- c) geeft de consequenties van het aanhouden van ongewenst gedrag aan [...],
- d) legt het gesprek vast, laat het staflid tekenen voor gezien, [...]

Vervolg:

- e) Binnen twee maanden volgt een evaluatiegesprek [...]. Als het gedrag niet is verbeterd en het ongewenste gedrag zich heeft herhaald, zal een sanctie moeten volgen (stap 2).

Stap 2: schriftelijke waarschuwing (bij herhaling van iedere vorm van ongewenst gedrag)

Indien betrokkene ongewenst gedrag blijft vertonen (ongeacht welke vorm van ongewenst gedrag), vindt een volgend gesprek plaats, waarbij de onderdelen a t/m d uit stap 1 worden herhaald en waarin een schriftelijke waarschuwing wordt gegeven. In dit gesprek wordt een laatste kans tot gedragsverbetering geboden en een uiterste datum waarop concrete gedragsverbetering gerealiseerd moet zijn. Tevens wordt aangegeven dat het uitblijven van gedragsverbetering binnen de gestelde termijn gevolgen heeft. Deze gevolgen zijn:

- A. AMS: [...]
- B. CAO: [...]
- C. MSB: aanwijzing van de raad van bestuur (art. 12 samenwerkingsovereenkomst), toegangszegging tot het ziekenhuis (art. 13 samenwerkingsovereenkomst), in geval van blijvende toegangszegging gevolgd door beëindiging van de maatschapsovereenkomst (art. 27, lid 1, sub j, maatschapsovereenkomst), starten van de procedure functioneringsvragen stafleden of opzegging door het bestuur van de maatschap (art. 27, lid 1, sub d, maatschapsovereenkomst).

[...]

Stap 3: Vervolgmaatregel, waaronder beëindiging overeenkomst of procedure functioneringsvragen stafleden [...]

Indien ondanks voorgaande gesprekken en de schriftelijke waarschuwing geen gedragsverbetering is gerealiseerd, zal dit moeten leiden tot een passende vervolgmaatregel (zie de mogelijkheden onder stap 2 A, B en C) [...]"

- 2.4 Een polimedewerkster van de poli H heeft in de tweede helft van 2020 bij een zorgmanager een klacht ingediend over ongewenst gedrag van eiser en een polimedewerkster (hierna ook: polimedewerkster Q) op de poli H. De zorgmanager heeft dit eind januari 2021 aan de voorzitter van de VMS gemeld. Op 3 februari 2021 heeft in dit verband een gesprek plaatsgevonden tussen de voorzitter van de VMS, de secretaris van de VMS, de manager personeelszaken en eiser. Van het gesprek is een verslag opgemaakt. In het verslag staat het volgende:

"[...] Vorige week is [voorzitter] ingelicht [...] dat er zaken hebben gespeeld op de poli H tussen een medisch specialist en een medewerkster. Aangezien dit mogelijk ongewenst gedrag, niet overeenkomend met de afspraken rondom professioneel functioneren medisch specialist, van een staf lid betreft, is de stafvoorzitter van deze melding op de hoogte gesteld. [...].

Doel van dit gesprek is om van [eiser] te horen wat er speelt. Wat [voorzitter] heeft gehoord is dat er iets is voorgevallen tussen [eiser] en medewerkster en dat ze betraapt zijn op de polikamer. [...]

[Eiser] licht zijn kant van het verhaal toe. Maanden geleden was er intensief contact tussen hem en de polimedewerkster, in het kader van een project [...]. Dat contact was te los, met te frivol gedrag. Toen hebben [eiser] en de medewerkster tegen elkaar gezegd dat er een punt achter moest. Van beide kanten was het gedrag te vrij, met te veel aanrakingen. Er was geen sprake van een relatie en ook was er geen sprake van #metoo. Met beiderzijds goedvinden zijn zij te gemakkelijk in de omgang geweest. Bij beiden ligt het in de aard om makkelijk even iemand aan te raken.

Dit heeft maanden geleden gespeeld. Exacte periode weet [eiser] niet meer, maar het was voor de zomer (zo rond mei/juni). [...] [Eiser] realiseert zich dat dit geen professioneel gedrag was. Dit frivole gedrag is wat [eiser] betreft helemaal gestopt. [...]

Leeft bij haar ook dat het gestopt is? [Eiser] geeft aan dat ze afstand houden. Ze proberen wel normaal te doen, je werkt dicht op elkaar op de poli. Het is een leuke meid, maar wel 40 jaar jonger dan [eiser]. [...]

Wat leer je ervan? [Eiser]: het is mijn aandachtspunt om professioneel met elkaar om te blijven gaan. Niet te los in de omgang, iemand aanraken etc. Dat heeft hij wel geleerd en hier zal hij beter op letten. [...]

[Voorzitter] geeft als aandachtspunt mee, dat er in het ziekenhuis wel sprake is van bepaalde werkverhoudingen en gezagsverhoudingen; daar moet je als specialist wel op letten. [...]

[Eiser]: We doen het werk met een team, waarin ieder teamlid belangrijk is. Maar hij is zich bewust van de werkverhoudingen/gezagsverhoudingen. Hij begrijpt de melding en de situatie heel goed en dit gaat niet meer gebeuren. [...]"

- 2.5 Met een brief van 11 februari 2021 heeft (de voorzitter van) het bestuur van de VMS, na overleg met de RvB, eiser een schriftelijke waarschuwing gegeven. In de brief staat :

"[...] Na een melding over ongewenst gedrag dat zich heeft afgespeeld tussen jou en een polimedewerkster, heeft er op grond van [het Sanctiebeleid] een gesprek plaatsgevonden [...].

In dit gesprek heb jij jouw kant van de zaak kunnen toelichten, zijn de feiten getoetst en is benoemd wat gewenst en ongewenst gedrag is van staf leden in relatie tot medewerkers. Jij hebt in dit gesprek erkend dat er sprake was van ongewenst gedrag, waarvoor je ook de

verantwoordelijkheid draagt. Overigens vond dit beiderzijds ongepaste gedrag met wederzijdse instemming plaats. Je hebt aangegeven dat het beëindigd is, niet meer zal voorkomen en dat je begrijpt dat het als ongewenst is beoordeeld.

Vanuit organisatiezijde heeft er uiteraard ook een gesprek plaatsgevonden met de polimedewerkster.

Op grond van deze gesprekken, in het kader van hoor en wederhoor, stellen wij vast dat er sprake is van ongewenst, grensoverschrijdend gedrag op de werkvloer. Dit past niet bij de normen en waarden over professionele werkverhoudingen tussen stafleden en medewerkers in [het ziekenhuis]. Bovendien mag van stafleden verwacht worden dat ze zich bewust zijn van hun positie binnen het ziekenhuis. Als is er dan geen formele hiërarchische werkrelatie tussen de medisch specialist en polimedewerkers, functioneel is deze hiërarchische werkrelatie er wel. Daarnaast verwachten wij voorbeeldgedrag van onze stafleden. Door dit ongewenste gedrag op de poli, komt bovendien een gezond en veilig werkklimaat, met de juiste focus op de patiëntenzorg, in het geding.

In samenspraak met de voorzitter van de raad van bestuur komen wij tot de conclusie dat bij dit ongewenste gedrag de maatregel van een officiële waarschuwing passend is. [...]

Indien er herhaling plaatsvindt van dit ongewenste gedrag en/of wanneer er om een andere reden nogmaals tot een officiële waarschuwing wordt overgegaan, kan dit leiden tot juridische consequenties of gedwongen vertrek.

Wij hopen dat hiermee definitief een streep gezet wordt onder het ongewenste gedrag en de focus weer volledig komt te liggen op professioneel gedrag [...]"

- 2.6 Ook aan polimedewerkster Q is een schriftelijke waarschuwing gegeven.
- 2.7 In juni 2021 heeft een coassistent in het Enalyzer-systeem een klacht over eiser gerapporteerd. Mede naar aanleiding hiervan en van de twee hiervoor genoemde schriftelijke waarschuwingen aan eiser en polimedewerkster Q heeft op 7 juli 2021 een bijeenkomst plaatsgevonden van alle medewerkers van de J (hierna: J) met de voorzitters van de RvB en het bestuur van de VMS. Daarbij is het gedrag van medewerkers op de poli H aan de orde geweest. De voorzitters hebben vervolgens aan de J opgedragen een OE-gedragscode op te stellen.
- 2.8 In september 2021 heeft de voorzitter van de Centrale Opleidingscommissie (hierna: COC) aan de voorzitter van de VMS gemeld dat coassistenten bij haar hadden geklaagd over de wijze waarop eiser hen bejegende. Op 27 september 2021 heeft hierover een gesprek plaatsgevonden tussen de voorzitter van de VMS, de secretaris van de VMS en eiser. Van het gesprek is een verslag opgemaakt. In het verslag staat:

"De reden van dit gesprek is dat [de voorzitter van de COC] een melding heeft gedaan bij de stafvoorzitter over de bejegening van co-assistenten door [eiser].

[Eiser] heeft [de voorzitter van de COC] hierover gesproken en zij heeft toegelicht dat er vanuit co-assistenten opmerkingen zijn gekomen over de bejegening door [eiser] die niet goed is: te amicale omgang en seksueel getinte opmerkingen.

[Eiser] werkt al jaren met co-assistenten. [Eiser] kan soms naar zijn mening wel streng zijn, als co's te laat zijn of zich bijv. verstoppen in de bibliotheek en slecht voorbereid zijn. Dan is hij niet altijd even aardig. Een ander geval dat [eiser] weet, gaat over een meisje dat zich niet voldoende gesteund voelde (n.a.v. een seksueel getinte opmerking van een patiënt). Zelf heeft eiser nooit

feedback van co's gehad. Hij vindt het heel vervelend en heeft inmiddels een tweetal arts-assistenten een feedback gevraagd.

[De voorzitter van de VMS] heeft geen specifieke casuïstiek gehoord. Vanuit meerdere co's werd volgens [de voorzitter van de COC] aangegeven dat er ongewenste opmerkingen geplaatst worden (intiem, seksueel getint) en dat dat ook rond gaat onder co's.

[Eiser] realiseert zich dat hij hier voorzichtig mee moet zijn en heeft hier ook al zijn aanpassingen in gedrag in gedaan.

[De voorzitter van de VMS] geeft aan dat de hele OE onder het vergrootglas ligt. De urologen moeten nu het braafste jongetje van de klas zijn. Je kan niet meer [een] hand op iemands schouder leggen, in deze tijd en in deze situatie van de J.

[Eiser] vindt dit ook heel vervelend en heeft zich dit ook na deze melding aangetrokken. Nu is het klaar. Al weet hij geen concrete voorbeelden van niet correct gedrag en is hij zich niet bewust van niet correct gedrag. Er worden in algemene zin wel seksueel getinte opmerkingen gemaakt en er wordt seksuele problematiek behandeld bij de urologie. Maar [eiser] wil die opmerkingen niet meer maken.

[...] [De voorzitter van de VMS] verzoekt [eiser] om serieus na te denken over de [cursus; toevoeging Scheidsgerecht] Teach the Teacher over ongewenste intimiteiten. [Eiser] gaat dat doen en onderschrijft het belang van een dergelijke cursus ter bewustwording van eigen gedrag."

2.9 Op 1 oktober 2021 is een Gedrag en omgangsreglement van de J (hierna: de OE-gedragscode) aangeboden aan de voorzitters. Eiser was een van de opstellers van de OE-gedragscode.

2.10 Op 14 november 2021¹ heeft eiser tijdens een borrel ter gelegenheid van een jubileum van een polimedewerkster een afscheidspeech gehouden waarin hij het over tieten (al dan niet van de jubilaris) heeft gehad.

2.11 In een e-mailbericht van 7 december 2021 van een collega van eiser (hierna: de N) aan de HR-functionaris staat:

"Wij hadden 12 november een jubileumborrel met onze afdeling. In de week na de borrel ben ik benaderd door de jubilaris. Zij was na afloop van de borrel door 2 van haar gasten, afzonderlijk van elkaar, aangesproken op de manier van omgang tussen [polimedewerkster Q] en [eiser] (een hand daar waar hij niet hoort) (...). De 2 gasten die dit gemeld hebben, hebben in [het ziekenhuis] gewerkt en weten wie de betreffende collega's zijn. Met beide collega's heb ik hier – afzonderlijk van elkaar – over gesproken. [Eiser] kan zich niet herinneren/voor de geest halen waar dit over gaat, is zich van geen kwaad bewust. (...)"

2.12 In een e-mailbericht van 9 december 2021 van de zorgmanager aan de HR-functionaris staat:

"Als aanvulling op de mail van [de K] meld ik als aanvulling wat reeds telefonisch besproken is. Na de borrel ben ik benaderd door een gast, niet werkzaam op de poli H en dus niet bekend met de voorgeschiedenis. Zij maakte melding van exact hetzelfde signaal die [de K] beschrijft in haar mail (een hand van de arts daar waar hij niet hoort). Op de eerste werkdag na zijn vakantie heb ik dit

¹ Het ziekenhuis noemt de datum 12 november 2021 als de datum waarop de afscheidsborrel heeft plaatsgevonden. Het Scheidsgerecht zal voor de leesbaarheid van dit vonnis de in de stukken genoemde datum van 14 november 2021 aanhouden.

voerval besproken met [eiser]. Zijn reactie was dezelfde als [de K] beschrijft in haar mail.”

- 2.13 De RvB is hiervan op de hoogte gesteld. Met een brief van 23 december 2021 heeft de RvB het bestuur van de VMS verzocht passende maatregelen te nemen. In de brief staat verder:

"Bij de [RvB] zijn [...] klachten binnengekomen van diverse personen [...] over ongewenst gedrag van [eiser].

Deze klachten zijn ontvangen na een afscheidsborrel van een vertrekkende medewerker op 14 november jl. Tijdens deze borrel zou [eiser] grensoverschrijdende uitspraken hebben gedaan in zijn afscheidspeech en fysiek ongewenste omgangsvormen hebben vertoond met een medewerkster van de afdeling. Eveneens zijn er na deze borrel drie klachten ontvangen. Dit betreft twee klachten van oud [ziekenhuis]medewerkers die aangegeven hebben dat zij hebben waargenomen dat [eiser] zijn hand op plekken bij een medewerker heeft gelegd waar dit niet hoort (op haar billen). Daarnaast is er één klacht geuit door een externe, niet zijnde een [medewerker van het ziekenhuis], waarbij door deze externe is aangegeven zeer verbaasd te zijn over de omgangsvormen binnen het [ziekenhuis]. Deze externe heeft hetzelfde gezien als de hiervoor genoemde oud [ziekenhuis]medewerkers.

[...] De [RvB] neemt dit hoog op, omdat van medisch specialisten in ons ziekenhuis dergelijk gedrag niet getolereerd wordt en zeker niet als betrokkene daarvoor al eens een formele waarschuwing heeft ontvangen. Dergelijk gedrag schaadt de naam van het [ziekenhuis] en de H. [...]"

- 2.14 Op 17 januari 2022 heeft over de inhoud van deze brief een gesprek plaatsgevonden tussen de voorzitter van de VMS, de secretaris van de VMS en eiser. Van het gesprek is een verslag opgemaakt. In het verslag staat:

"[...] [Eiser] reageert als volgt:

Op de afscheidsborrel van [afscheidnemende medewerkster] heeft [eiser] een korte afscheidsspeech gehouden, die achteraf niet handig was. Dit heeft [eiser] ook zo met [afscheidnemende medewerkster] besproken. [Eiser] heeft welbewust geprobeerd om geen aanleiding te geven tot aanstootgevend gedrag met [polimedewerkster Q] op de borrel. [...]"

[De voorzitter van de VMS] geeft aan dat [het stafbestuur] begrepen heeft uit de brief, dat [eiser] zijn hand op haar billen had. [Eiser] antwoordt dat dat dan ongemerkt zou zijn geweest. Geen bewuste aanraking. [Eiser] is enorm geschrokken van de brief van de RvB. [...] Eiser is zich niet bewust van gedrag dat niet correct was. Blijkbaar onbewust. Hij geeft aan dat hij zich misschien meer bewust van zijn gedrag moet zijn.

[De secretaris van de VMS] vraagt of de context van de brief [eiser] ontgaat. [Eiser] realiseert zich dat de tekst van zijn speech niet handig is geweest, maar de rest herkent hij niet. [...]"

Er zijn maatregelen tegen [polimedewerkster Q] getroffen door de organisatie. Dat houdt de RvB ook het [stafbestuur] voor en de RvB verwacht ook maatregelen van het [stafbestuur] jegens [eiser].

[Eiser] is zich bewust van de mogelijke consequenties, waaronder de mogelijkheid van gedwongen vertrek (...) [Eiser] wil serieus een TtT [Teach the Teacher; Scheidsgerecht] gaan doen, met als uiterste consequentie dat er bij een volgend incident geen rek meer inzit (laatste kans). [De voorzitter van de VMS] brengt in herinnering dat die waarschuwing en laatste kans eigenlijk een jaar geleden is gegeven.(...)"

- 2.15 Het bestuur van de VMS heeft, in overleg met het bestuur van het MSB, besloten om met toepassing van de procedure bij functioneringsvragen stafleden aan de RvB te verzoeken een onderzoek in te stellen naar het functioneren van eiser. Dit is gedaan met een brief van 15 maart 2022. De RvB heeft eiser over het verzoek gehoord op 28 maart 2021 en op 31 maart 2022 beslist dat het verzoek ontvankelijk is en dat aan een externe commissie opdracht zal worden gegeven een onderzoek naar het functioneren van eiser in te stellen. Daarbij is de volgende functioneringsvraag geformuleerd:

"Functioneringsvraag:

Op 15 maart 2022 heeft het stafbestuur (hierna te noemen: de indiener) aan de raad van bestuur verzocht om een onderzoek in te stellen naar het functioneren van [eiser].

In de functioneringsvraag is aangegeven dat in de eerste plaats de feitelijke gedragingen van [eiser] zullen moet worden onderzocht. Dit betreft waarnemingen van zijn gedrag op 14 november 2021, tijdens een afscheidsborrel waarover meldingen zijn binnengekomen. Daarnaast betreft het ook waarnemingen omtrent zijn professioneel handelen tijdens het dagelijks werk (op de poli, OK, de afdeling) en binnen de artsengroep H (waarmee bedoeld wordt de vakgroep H plus de arts-assistenten).

In de tweede plaats wordt gevraagd om het professionele gedrag van [eiser] te beoordelen op de CanMeds competenties Communicatie, Samenwerking en Professionaliteit alsmede de binnen [het ziekenhuis] toepasselijke normen omtrent professioneel gedrag. Aangegeven is dat daarbij in het bijzonder aandacht besteed moet worden aan zijn gedrag in relaties waarin sprake is van een bepaalde mate van ongelijkheid/ongelijkwaardigheid in positie dan wel een bepaalde afhankelijkheidsrelatie (denk aan poli-medewerkers, verpleegkundigen, OK-medewerkers, arts-assistenten (al dan niet in opleiding) en coassistenten). Bij het onderzoek ter beantwoording van deze vraag kunnen ook voormalige medewerkers, arts-assistenten of coassistenten betrokken worden.

Door de indiener van de functioneringsvraag is verzocht om in elk geval ook de onderstaande vragen te beantwoorden:

- is [eiser] op de hoogte van de toepasselijke normen voor professioneel gedrag?*
- welke factoren (gebonden aan de persoon én de context) dragen bij aan het bestaan en in stand houden van ongewenst gedrag?*
- in hoeverre wordt [eiser] bereid en in staat geacht zijn gedrag structureel te verbeteren en, zo ja, wat is daarvoor nodig? "*

- 2.16 Op de vraag of eiser bezwaar had tegen de samenstelling van de commissie bestaande uit twee in plaats van drie leden, heeft hij in een e-mailbericht van 30 augustus 2022 geantwoord: *"Het duurt helaas allemaal erg lang. Maar totaal geen bezwaar hoor"*.
- 2.17 De RvB heeft op 26 september 2022 voormelde opdracht aan dr. L en prof. mr. dr. M (hierna: de commissie) gegeven. De commissie heeft onderzoek gedaan en, nadat eiser op 11 februari 2023 op het concept-rapport heeft gereageerd, op 20 februari 2023 een rapport uitgebracht. De commissie concludeert, samengevat:
- dat eiser zich tijdens de afscheidsborrel op 14 november 2021 verbaal ongewenst en grensoverschrijdend heeft gedragen,*
 - dat zij het zeer aannemelijk acht dat eiser zich tijdens die borrel fysiek (door een hand op de billen van een medewerkster te leggen) grensoverschrijdend heeft gedragen,*

- dat eiser gedurende langere tijd niet heeft voldaan aan de CanMEDS-competenties communicatie, samenwerking en professionaliteit.
- dat coassistenten relatief vaak hebben geklaagd over de wijze waarop eiser hen heeft bejegend, over het gebruik van neerbuigend taalgebruik door eiser en over ongenuanceerde uitspraken van eiser over geschiktheid en uiterlijk van coassistenten
- dat zij het vermogen van eiser tot structurele verandering van houding en gedrag zeer beperkt acht.

2.18 In het rapport van de commissie staat onder 'Werkwijze':

"[...] Naast het bestuderen van de beschikbare documenten is een reeks gesprekken gevoerd met een gemiddelde duur van 45 minuten. In de regel gaat het daarbij om individuele gesprekken. De commissie heeft allereerst een gesprek ter kennismaking gevoerd met [eiser]. In dit gesprek heeft [eiser] bevestigd dat hij instemt met de samenstelling van de commissie en met de aan de commissie gegeven opdracht. [...] Op grond van de uitdrukkelijk toegezegde vertrouwelijkheid van het gesprek en de toezegging dat het gespreksverslag geen deel uitmaakt van het door de commissie uit te brengen rapport, was het merendeel van de gesprekspartners daartoe bereid. De commissie heeft voor deze werkwijze gekozen omdat bij een dergelijk onderzoek alleen openheid van de gesprekspartners kan worden verwacht indien zij ervan op aan kunnen dat de verschafte informatie vertrouwelijk zal worden behandeld. [...] De commissie heeft zich niet alleen gebaseerd op de gevoerde gesprekken, maar heeft ook de beschikbare documenten in de oordeelsvorming betrokken, zoals uit het rapport blijkt. [...] De interpretatie van de (citaten uit) gevoerde gesprekken heeft dus niet geïsoleerd plaatsgevonden maar gebeurde in relatie tot de bevindingen uit andere beschikbare bronnen. Aan citaten uit gesprekken zijn bovendien alleen conclusies verbonden indien daarvoor ook steun bij andere gesprekspartners werd gevonden. [...] De commissie heeft een of meer gesprekken gevoerd met 32 personen (bijlage 10). [...]"

2.19 In de in het rapport opgenomen 'tijdlijn relevante gebeurtenissen' staat:

"[...]"

- *9 juni 2021: e-mail waarin zorgmanager [...] [eiser] waarschuwt vanwege het feit dat zij vanuit de poli signalen krijgt dat [eiser] en polimedewerkster Q "veel persoonlijke momenten hebben" [...]"*

2.20 Over de gebeurtenissen tijdens de afscheidsborrel op 14 november 2021 staat in het rapport onder meer het volgende:

"Meerdere gesprekspartners waren aanwezig bij deze bijeenkomst. [...] In deze paragraaf citeert de commissie relevante passages uit de door de betrokken gesprekspartners geaccordeerde verslagen. [...]"

- *"Een van de gasten, momenteel nog werkzaam is in [het ziekenhuis] – en die anoniem wil blijven – heeft aan mij verteld over wat zij zag m.b.t. aanraking van de billen van Q. door [eiser]. Ik weet van twee externe gasten die dit ook hebben waargenomen. [...]"*
- *"Ik was niet aanwezig. Heb iets vernomen van 'eerst bij de borsten dan bij de pikken'. Heb aan hem teruggeven in de trant van 'wat dacht je dan'? [Eiser] zei zoiets als 'ik dacht niet en heb het alweer uitgesproken met X' (lees: de jubilaris). Vervolgens hebben we bij de maatschap genotuleerd dat dit echt niet kon. Het is niet aan de maatschap om hier conclusies aan te verbinden."*
- *"Ik heb veel gefluister ervaren. Met betrekking tot de toespraak – 'X kennen we van de tietten' - daar zijn veel mensen over gevallen, wint geen schoonheidsprijs, [eiser] zet vooral*

zichzelf voor gek. Collega's stonden met de handen voor de ogen alsof ze wilden zeggen 'Wat maak je me nou?'" Drie collega's (waarvan twee hier nu niet meer werken) hebben individueel melding gemaakt bij mij van ongepast gedrag door [eiser] tijdens de receptie: betasten van billen op een of andere manier."

- *"Hij begon direct over borsten en zo 'trots op haar eigen tieten' etc. Ik dacht direct wat doet hij nou? Haar man was ook aanwezig. De mensen om mij heen zeiden 'Dit kan echt niet', ik schaamde me voor zijn gedrag. [Eiser] en polimedewerkster Q stonden wel veel bij elkaar, maar ik heb niets bijzonders gezien."*
- *"Het was voor het eerst na corona dat er weer een samenkomst was. Bij het aanhoren van de speech van [eiser] dacht ik: daar is [eiser] weer, dit is vooral voor de familie niet fraai, en is niet van deze tijd. Na de borrel heb ik dit aangekaart in de maatschapsvergadering, [eiser] aangesproken en genotuleerd."*

Overwegingen van de commissie in verband met de gebeurtenissen van 14 november 2021

1. *In het gesprek met de commissie zegt [eiser] over de gang van zaken op 14 november 2021 dat hij een "onhandige speech" heeft gehouden en verder maar kort bij de receptie is gebleven. [Eiser] zegt dat hij de bedoelde medewerkster die avond nauwelijks heeft gezien en zich niet herinnert dat hij een hand op haar billen heeft gelegd. Op de vraag hoe het dan kan dat meerdere personen zeggen dat zij dat wel hebben gezien [...] en bovendien drie personen daarover na afloop hebben geklaagd zegt [eiser]: "het kan gedachteloos zijn gebeurd". [Eiser] kan niet verklaren waarom die mensen hem daarover niet zelf hebben aangesproken. [Eiser] heeft zijn excuses aangeboden aan de jubilaris.*
2. *De klacht dat [eiser] op 14 november 2021 tijdens een receptie zijn hand op de billen heeft gelegd van de aanwezige polimedewerkster Q; het betreft dezelfde medewerkster die betrokken is bij het voorval dat vele maanden tevoren leidde tot een waarschuwing van het stafbestuur dat [eiser] (en aan polimedewerkster Q) wegens 'ongewenst grensoverschrijdend gedrag', neergelegd in de brief van 11 februari 2021. Door de commissie gevraagd naar de gebeurtenissen tijdens de borrel vertelt polimedewerkster Q "zich weinig te herinneren, ik kreeg steeds wijn bijgeschonken door N Z". Ze hoorde wel de speech van [eiser] en vond het "ongepast" dat hij over borsten begon. Ze heeft "geen idee" of [eiser] haar billen heeft aangeraakt.*
3. *De commissie hecht in dit verband ook waarde aan de e-mail van een collega N die op 7 december 2021 aan de HR functionaris [...] (zie hiervoor onder 2.11).*
4. *Ook hecht de commissie waarde aan de e-mail van 9 december 2021 van de waarnemend zorgmanager poli aan de HR-functionaris [...] (zie hiervoor onder 2.12).*
5. *De hoorzitting van 3 februari 2021 (bijlage 2) die vooraf ging aan deze waarschuwing, begint met de mededeling dat [eiser] en een medewerkster "zijn betrapt op een polikamer". [Eiser] zegt daarover dat slechts sprake was van "te los, te frivool gedrag". Hij voegt eraan toe dat dit frivole gedrag wat hem betreft "helemaal gestopt" is en ook dat het "mijn aandachtspunt is professioneel met elkaar om te blijven gaan. Niet te los in de omgang, niet aanraken etc.". "Dit gaat niet meer gebeuren" [...]*
6. *Tegenover de commissie zegt [eiser] over de gebeurtenis die leidde tot de waarschuwing dat hij en de betrokken medewerkster "nogal fysiek in de omgang met elkaar" waren [...] "we knepen*

elkaar in de arm, wel eens een hand op de bil, stonden tegen elkaar aan". Op de vraag of het daarbij is gebeven zegt [eiser] dat er "geen sprake was van een relatie". [Eiser] voegt toe dat "het gebeurde met wederzijds goedvinden". Gevraagd hoe hij dat weet zegt [eiser] dat hij denkt dat de medewerkster "geen druk heeft gevoeld". [Eiser] herinnert zich verder dat hij de betreffende medewerkster wel eens in zijn auto naar het station heeft gebracht.

7. De feiten wijzen echter in andere richting. De contacten van [eiser] met de bij onderzochte gebeurtenis van 14 november 2021 betrokken polimedewerkster zijn verder gegaan dan wat [eiser] noemt "te frivool gedrag" (deze bewoording gebruikte [eiser] in het gesprek met het stafbestuur hierover op 3 februari 2021 [...]). In die bespreking zei [eiser] bovendien "dat die contacten in mei/juni 2020 helemaal waren "gestopt". Ook dat is niet het geval zoals o.a. blijkt uit de e-mail van zorgmanager [...], gedateerd 9 juni 2021 [...]. De contacten van [eiser] met de betrokken polimedewerkster Q zijn veelvuldig geweest, over een langere tijdsperiode en hebben bovendien een grote impact gehad op "de werkvloer", zoals duidelijk blijkt uit de door de commissie gevoerde gesprekken. [...] Ter onderbouwing hiervan volgen waarnemingen die een reeks gesprekspartners onafhankelijk van elkaar aan de commissie hebben meegedeeld:

"Op een dag zag ik [eiser] en Q samen op een kamer, waarbij [eiser] op een stoel zat en Q achter hem stond met de armen om zijn schouders voor zijn borst geslagen. [...]"

- "Het was mij opgevallen dat [eiser] en polimedewerkster Q veel in elkaars aanwezigheid verkeerden, elkaar opvallend vaak opzochten en nogal eens langer in het ziekenhuis bleven aan het einde van de dag. Op een dag toen ik langs een polikamer liep zag ik Q stand achter een zittende [eiser] terwijl ze hem een kus op het hoofd gaf. Daarop kwam [eiser] snel naar buiten en liep achter me aan en praatte het voorval weg. Een paar weken later zag ik dat [eiser] Q ongepast aanraakte in zijn spreekkamer. Opnieuw kwam [eiser] achter mij aan en hield een lulverhaal ter verklaring. [...]"
- "Een collega vertelde me dat ze had waargenomen dat polimedewerkster Q kusjes op het hoofd van [eiser] gaf. Zelf heb ik gezien dat Q in de scopiekamer – zittend op een kruk – haar armen om een been van [eiser] (staande voor haar) had geslagen. [...]"

8. [...]

Tussenconclusie met betrekking tot de jubileumbijeenkomst van 14 november 2021

Voor de commissie staat het, op grond van de gevoerde gesprekken vast dat [eiser] op 14 november 2021 met zijn verbale uitlatingen ongewenst en grensoverschrijdend gedrag heeft vertoond. Wat betreft de verweten fysieke gedragingen (hand op de billen van een medewerkster) acht de commissie het zeer aannemelijk dat [eiser] zich ook in dit opzicht schuldig heeft gemaakt aan grensoverschrijdend gedrag. De commissie baseert dit op het feit dat drie personen onafhankelijk van elkaar na de bijeenkomst een klacht hebben ingediend. Daarbij hebben zij verklaard te hebben gezien dat [eiser] zijn hand op de billen van een medewerkster legde tijdens de bijeenkomst van 14 november 2021. Een bevestiging ziet de commissie in het feit dat een nauw betrokken medisch specialist en de betrokken zorgmanager in e-mails die zij vrij kort na 14 november 2021 hebben geschreven, verklaren dat zij zelf uit de mond van de klagers hebben gehoord van hun waarnemingen omtrent "hand op de billen" die tot de klachten leidden.

De kwalificatie ("gedachteloos") die [eiser] van het gebeuren geeft, overtuigt niet omdat hij bij de eerdere bespreking van verwijten over grensoverschrijdend gedrag ook aangaf zich daarvan niet bewust te zijn en dat het zou gaan om een enkel incident. Zo zei hij bij de hoorzitting door het

stafbestuur over de gebeurtenissen op 14 november 2021, dat het verweten gedrag mogelijk "ongemerkt" gebeurde en het "geen bewuste aanraking" was [...]. In het gesprek met de commissie zei [eiser] over de vraag of hij op genoemde datum de hand op de billen van een medewerkster had gelegd dat het mogelijk "gedachteloos" kan zijn gebeurd. Uit de gevoerde gesprekken is de commissie gebleken dat het hier niet gaat om een "enkel incident" in het contact met polimedewerkster Q. In die gesprekken is door meerdere medewerkers, onafhankelijk van elkaar over een langere tijdsperiode een reeks waarnemingen gerapporteerd van grensoverschrijdend gedrag van [eiser] in het contact met de betrokken polimedewerkster Q. Deze waarnemingen hebben een grote impact gehad op "de werkvloer".

Door de commissie gevraagd naar zijn reactie op de waarschuwende e-mail [...] van 9 juni 2021 ontkent [eiser] niet dat zijn intieme contacten met polimedewerkster Q ook na de waarschuwing van 11 februari 2021 zijn doorgegaan. Het gedrag van [eiser] op 14 november valt voor de commissie niet te begrijpen in het licht van de formele waarschuwing die [eiser] nog maar een half jaar tevoren had gekregen wegens grensoverschrijdend gedrag [...].

Nog minder vallen de verweten gedragingen en bagatelliserende reactie van [eiser] te begrijpen tegen de achtergrond van het feit dat het Gedrags- Omgangsreglement van de J [...] - opgesteld mede naar aanleiding van zijn grensoverschrijdend gedrag dat leidde tot de waarschuwing aan [eiser] - op 14 november 2021 minder dan twee maanden oud was. Daar komt bij dat [eiser] zelf betrokken was bij de opstelling van deze gedragsregels en daarvan dus terdege op de hoogte was."

- 2.21 Met een brief van 17 maart 2023 heeft de RvB aan eiser meegedeeld het voornemen te hebben het besluit te nemen om eiser met ingang van 1 april 2023 definitief de toegang tot het ziekenhuis te ontzeggen. Op 20 maart 2023 is eiser over dit voornemen gehoord. Op 29 maart 2023 heeft de advocaat van eiser een zienswijze ingediend. Daarna heeft de RvB het hiervoor gemelde besluit genomen. In het besluit staat, voor zover hier van belang, het volgende:

"Onderbouwing besluit

De raad van bestuur en het GMBS [Geïntegreerde Bestuur Medische Staf; toevoeging Scheidsgerecht] onderschrijven de conclusies van de commissie en nemen die over.

Over uw gedrag tijdens de bijeenkomst op 14 november 2021 oordeelt de commissie dat uw verbale uitingen ongewenst en grensoverschrijdend zijn geweest (uw speech) en dat zeer aannemelijk is dat uw fysieke aanrakingen (de waargenomen hand op de billen van polimedewerkster Q) ook als zodanig beoordeeld kunnen worden. Uit het onderzoek komt naar voren dat het geen incidentele aanraking was, maar dat er over een langere tijdsperiode een reeks waarnemingen van grensoverschrijdend gedrag van u jegens de desbetreffende polimedewerkster [is geweest]. De omstandigheid dat dit gedrag op de werkvloer frequent is waargenomen heeft impact gehad op de medewerkers, zo blijkt uit het rapport. De raad van bestuur en het GBMS achten dit ook voorstelbaar. Persoonlijke relaties, seksueel getinte opmerkingen/aanrakingen etc. passen niet in een professionele werkomgeving. Dat staat ook in het [ziekenhuis-]beleid [...]. Als dat wel gebeurt en dat ook - bij herhaling - zichtbaar is voor anderen, valt dat op en leidt dat tot onrust.

De commissie plaatst uw gedrag tegen de achtergrond van eerdere corrigerende gesprekken, de formele waarschuwing die u een half jaar daarvoor had ontvangen vanwege grensoverschrijdend gedrag en de actieve kennis die u droeg van de interne gedragsregels binnen het [ziekenhuis].

Samengevat oordeelt de commissie dat u langere tijd niet voldoet aan de eisen die aan u mogen worden gesteld en de normen waarmee u bekend geacht wordt te zijn op de competentiegebieden

Communicatie, Samenwerken en Professionaliteit. Meer in het bijzonder wordt volgens het onderzoeksrapport niet voldaan aan hetgeen de CanMeds vereisen ten aanzien van:

- *adequaat interprofessioneel gedrag*
- *het vermogen tot het ontvangen van feedback*
- *voldoende reflectie op eigen handelen en functioneren*
- *voldoende handelen naar ethische normen*
- *voldoende basis om te komen tot verandering en/of verbetering.*

Uw houding tegenover coassistenten voldoet ook niet aan hetgeen van een medisch specialist mag worden verwacht en dat geldt eens te meer voor u als coassistentenopleider voor de urologie: uw wijze van bejegening, vernederend taalgebruik, ongefundeerde en ongenuanceerde uitspraken over geschiktheid en uiterlijk hebben geleid tot kritiek, welke kritiek door u onvoldoende is gezien of gehoord dan wel onvoldoende serieus genomen is.

De vraag of u over het vermogen beschikt om uw houding en gedrag structureel te verbeteren, beantwoordt de commissie met de conclusie dat zij dit ziet als "zeer beperkt". Dit onderbouwt de commissie met de constatering dat het gedrag al langere tijd speelt, dat u daar bij herhaling op bent aangesproken, ervoor ben gewaarschuwd, ook formeel en u goed op de hoogte bent althans geacht wordt te zijn van de normen waaraan uw gedrag dient te voldoen.

De raad van bestuur en het GBMS rekenen het u aan dat u volhardt in uw ongewenste gedrag, in de wetenschap van de binnen het [ziekenhuis] geldende normen en het feit dat u meermaals bent aangesproken en gewaarschuwd. U heeft op 11 februari 2021 een formele waarschuwing ontvangen over ongewenst gedrag jegens een poli-medewerkster. Daaraan voorafgaand is op 3 februari 2021 daarover een gesprek met u gevoerd. In de formele waarschuwingsbrief bent u erop gewezen wat er van u als medisch professional binnen het [ziekenhuis] van uw wordt verwacht. Dat zou door u en uw collega's worden geconcretiseerd in gedragsnormen binnen de H. Een half jaar na de formele waarschuwing en kort voor het aanbieden van de gedragsnormen J, was er wederom een gesprek met u nodig, vanwege nieuwe meldingen over te amicale omgang en seksueel getinte opmerkingen van u tegenover coassistenten. Dat was het eerder aangehaalde gesprek van 27 september 2021.

Met de commissie zijn de raad van bestuur en het GMBS van oordeel dat herhaling van ongepast gedrag op 14 november 2021 onbegrijpelijk is, terwijl u zich ervan bewust moet zijn geweest dat u zich geen ongepast gedrag meer kon veroorloven, zoals ook door u zelf te kennen is gegeven. Reeds in het gesprek van 3 februari 2021 naar aanleiding van uw gedrag jegens de polimedewerkster Q hebt u gezegd dat u zich realiseert dat uw gedrag jegens Q niet professioneel was en dat dat niet meer zou voorkomen. De waargenomen aanraking op 14 november 2021 betrof wederom Q. In uw reacties op meldingen en onderzoeksbevindingen, geeft u echter niet of nauwelijks blijk van (h)erkenning van het ongewenste karakter van uw gedragingen en uitlatingen en lijkt deze te bagatelliseren. Dat geldt ook voor uw zienswijze op het voorgenomen besluit. Dat vinden de raad van bestuur en het GMBS uitermate zorgelijk en dat gebrek aan inzicht versterkt de onderbouwing van het besluit.

Bijvoorbeeld uw stellingen over de vraag of het gedrag wel grensoverschrijdend was en dat er ten aanzien van Q sprake was van wederzijds goedvinden. Het enkele feit dat deze vragen worden opgeworpen vinden de raad van bestuur en het GMBS veelzeggend. Kennelijk moet nogmaals onder uw aandacht worden gebracht dat er geen sprake is van gelijkwaardigheid in een verhouding tussen een ervaren medisch specialist en een 40 jaar jongere polimedewerkster. En ook als zij het gedrag niet als grensoverschrijdend zou hebben ervaren, is het nog steeds ongepast en ongewenst gedrag op de werkvloer en in strijd met het [ziekenhuis-]beleid. Dat was ook besproken

op 3 februari 2021 (en toen door u erkend) en opgenomen in de formele waarschuwingsbrief van 11 februari 2021.

Er is evenwel niet alleen het gedrag ten opzichte van Q, maar ook de inhoud van uw speech op 14 november 2021, die door meerdere personen als ongepast is beoordeeld. Dat de jubilaris zich daaraan mogelijk niet gestoord heeft, neemt niet weg dat anderen dit als negatief of ongepast hebben gekwalificeerd (zie par. 5.1 rapport) en daarin ook aanleiding hebben gezien hiervan melding te maken. Tekenend vinden raad van bestuur en het GMBS dat u het afdoet als 'niet zo handig', zich kennelijk niet realiserend dat dergelijke opmerkingen écht over de grens zijn.

De raad van bestuur en het GMBS moeten - helaas - vaststellen dat (herhaalde) correctie resp. bewustwording door middel van het vaststellen van gedragsnormen onvoldoende concreet effect hebben gesorteerd. De conclusie is dat sprake is van structureel ongewenst resp. grensoverschrijdend gedrag, dat een negatieve en ondermijnende invloed heeft op medewerkers, coassistenten en jonge artsen al dan niet in opleiding.

Het behoeft geen toelichting dat uw houding en gedrag niet alleen een negatieve invloed hebben op een veilig werkklimaat, maar dat daarmee ook de veiligheid van het opleidingsklimaat in het geding is.

Geen strijd met het sanctiebeleid

Het besluitvormingsproces is verlopen met inachtneming van [het Sanctiebeleid].

Blijkens [het Sanctiebeleid] behoeft niet altijd na het eerste gesprek over het ongewenste gedrag een verbetertraject inclusief evaluatiemoment afgesproken te worden (stap 1). Indien de ernst van het gedrag directe maatregelen vergt, kan direct een maatregel worden opgelegd. Dat was het geval in februari 2021: oplegging van een waarschuwing vanwege ongewenst grensoverschrijdend gedrag. Daartegen heeft u destijds geen formeel bezwaar gemaakt. In tegendeel, u wekte de indruk dat die waarschuwing effect zou hebben. Om dan nu te betogen dat destijds ten onrechte stap 1 is overgeslagen is niet alleen inhoudelijk onjuist, maar is ook achterhaald en lijkt een strohalm te zijn om nog iets te redden.

Een half jaar later is er een gesprek gevolgd naar aanleiding van de melding over het gedrag jegens coassistenten. In beide gevallen was er sprake van grensoverschrijdend, ongewenst gedrag. Als er dan vervolgens weer nieuwe meldingen zijn over ongewenst gedrag, is er sprake van herhaling en dat wordt u zwaar aangerekend. Dat volgen uit het sanctiebeleid en dat was ook opgenomen in de formele waarschuwingsbrief van 11 februari 2021.

Na de meldingen over de bijeenkomst van 14 november 2021 was er overeenkomstig het sanctiebeleid een keuze: eerst een functioneringsonderzoek of direct een beëindiging van de samenwerking. In uw geval heeft de raad van bestuur, in samenspraak met de besturen VMS en MSB, ervoor gekozen uw functioneren te laten onderzoeken en niet direct over te gaan tot een vergaande maatregel. Daarmee is uw belang meegewogen. Het onderzoek had immers tot doel de meldingen en signalen over uw gedrag te onderzoeken en uw professioneel functioneren te toetsen aan de toepasselijke maatstaven. Anders gezegd, de raad van bestuur, alsmede de besturen van VMS en MSB, hebben niet willen afgaan op uitsluitend de meldingen, maar wilden dit onderzocht zien. Dat was een zorgvuldig en proportioneel besluit. Dat de uitkomst daarvan niet is zoals u had gehoopt of verwacht, doet hieraan niet af.

De uitkomsten van het onderzoek maken het treffen van een dergelijke maatregel echter onvermijdelijk.

Besluit

De raad van bestuur en het GMBS vinden de conclusies zeer ernstig en uw handelen zodanig verwijtbaar dat uw aanwezigheid in het [ziekenhuis] niet langer kan worden geaccepteerd. Het staat inmiddels vast dat u onvoldoende inziet dat u ongewenst en grensoverschrijdend gedrag heeft vertoond en dat u niet in staat bent uw gedrag zodanig aan te passen dat dit voldoet aan de eisen die in het [ziekenhuis] gesteld worden en waarmee u bekend verondersteld wordt. In een ziekenhuis staan kwaliteit en veiligheid van de patiëntenzorg voorop. het [ziekenhuis] is als werkgever verantwoordelijk voor een veilig werkklimaat en als opleidingsziekenhuis verantwoordelijk voor een veilig opleidingsklimaat.

Als de samenwerkingsrelaties en opleidingssituaties verstoord worden door ongewenst gedrag van, in dit geval, een ervaren medisch specialist leidt dit tot een negatieve invloed op het werk- en opleidingsklimaat en dat is voor het [ziekenhuis] en het GMBS onaanvaardbaar.

Gelet op het voorafgaande wordt u per 1 april a.s. definitief de toegang tot het [ziekenhuis] (alle locaties) ontzegd als medisch specialist op grond van artikel 13, eerste lid van de Samenwerkingsovereenkomst. De raad van bestuur heeft over dit voornemen overleg gevoerd met het GMBS. Het GMBS ondersteunt het besluit."

- 2.22 Het ziekenhuis heeft de toegangsontzegging en de gronden daarvoor aan de Inspectie Gezondheidszorg en Jeugd (hierna: de IGJ) gemeld, waarna de IGJ-onderzoek heeft verricht. Het onderzoek bestond uit een controle van het IGJ-archief en een gesprek met eiser. Met een brief van 21 augustus 2023 heeft de IGJ eiser geïnformeerd over haar bevindingen. In de brief staat de volgende conclusie:

"Op grond van de vergaarde informatie concludeert de inspectie dat met betrekking tot uw functioneren als N geen sprake is van een situatie die voor de veiligheid van cliënten of de zorg, dan wel anderszins voor het leveren van goede zorg een ernstige bedreiging kan betekenen.

U heeft zich in uw contact met de inspectie toetsbaar opgesteld. U heeft aangegeven zich in te willen zetten voor een prettige en veilige werkomgeving voor iedereen. U heeft geleerd een meer professionele afstand te bewaren. U voelt zich gesteund door uw familie en vrienden. U heeft uw huidige werkgever ingelicht over de melding en het inspectieverzoek. Op grond van voornoemde heeft de inspectie er voldoende vertrouwen in dat u heeft geleerd van de situatie en dat u er zorg voor draagt niet nogmaals in een soortgelijke situatie terecht te komen."

- 2.23 Prof. dr. O heeft in opdracht van eiser onderzoek gedaan in het dossier van eiser. Zijn bevindingen in het onderzoek zijn met een brief van 31 augustus 2023, met als onderwerp: contra expertise dossier [eiser], kenbaar gemaakt en leiden tot diens conclusie dat de toegangstoezegging van eiser onterecht is geweest.

3. De bevoegdheid van het Scheidsgerecht en de beslissingsmaatstaf

De bevoegdheid van het Scheidsgerecht volgt uit artikel 20 lid 2 van de samenwerkingsovereenkomst en staat tussen partijen vast. Op grond van artikel 25 leden 1 en 2 van het reglement beslist het Scheidsgerecht bij wege van arbitraal vonnis naar de regelen des rechts, tenzij de partijen anders zijn overeengekomen. Dat laatste is hier niet in het geval.

4. Beoordeling van het geschil

- 4.1 De vordering van eiser wordt afgewezen omdat er naar het oordeel van het Scheidsgerecht voldoende gebleken is van omstandigheden van zo ernstige aard dat het ziekenhuis kon besluiten eiser definitief de toegang tot het ziekenhuis te ontzeggen. Het Scheidsgerecht zal dit oordeel hierna motiveren. Daarna zal worden ingegaan op een aantal punten van meer formele aard die eiser heeft aangevoerd maar die niet tot een ander oordeel leiden.

De definitieve toegangsontzegging is gerechtvaardigd

- 4.2 Eiser is op 3 februari 2021 aangesproken op mogelijk ongewenst gedrag. In dit gesprek heeft eiser erkend dat sprake was (geweest) van te los, te frivol gedrag met veel aanrakingen met polimedewerkster Q. In het gesprek met de commissie (rov.2.20 onder 6) heeft hij verduidelijkt wat dit gedrag inhield: 'we knepen elkaar in de arm, wel eens een hand op de bil, stonden tegen elkaar aan'. Eiser heeft in dat gesprek aangegeven in te zien dat dit geen professioneel gedrag was en dat het wat hem betreft helemaal was gestopt. Op 11 februari 2021 heeft eiser een schriftelijke waarschuwing gekregen vanwege deze gedragingen. Het ziekenhuis heeft ook uitgelegd waarom: het gedrag past niet bij de normen en waarden in professionele verhoudingen, staffleden moeten zich bewust zijn van hun positie, er is sprake van een hiërarchische relatie tussen eiser en polimedewerkster Q en het gedrag heeft een negatieve invloed op een gezond en veilig werkklimaat. Aangekondigd is dat als een herhaling van ongewenst gedrag plaatsvindt, dit tot gedwongen vertrek kan leiden.
- 4.3 Het Scheidsgerecht stelt vast dat dit gedrag na de waarschuwing niet is gestopt. In het rapport van de commissie wordt melding gemaakt van een e-mailbericht van 9 juni 2021 van de zorgmanager aan eiser waarin zij eiser erop wijst dat zij vanuit de poli signalen krijgt van 'veel persoonlijke momenten' tussen eiser en polimedewerkster Q. Dit e-mailbericht zit, zoals (de advocaat van) eiser tijdens de zitting heeft benadrukt, niet bij het rapport of de stukken maar eiser heeft, desgevraagd ter zitting, erkend dat hij dit e-mailbericht heeft gehad en met de inhoud ervan bekend is. De commissie heeft het e-mailbericht ook aan eiser voorgehouden en vastgesteld dat eiser niet heeft ontkend dat de intieme contacten met polimedewerkster Q na de waarschuwing van 11 februari 2021 zijn doorgedaan. Die vaststelling door de commissie heeft eiser niet weersproken in zijn reactie van 11 februari 2023 op het concept-rapport. Datzelfde geldt voor de 'zienswijze voorgenomen besluit ontzegging toegang medisch specialist' van 29 maart 2023 die de advocaat van eiser heeft opgesteld. Daarin wordt het rapport van de commissie kritisch besproken, worden diverse omstandigheden en conclusies betwist maar is de vaststelling van de commissie dat de intieme contacten tussen eiser en polimedewerkster Q na 11 februari 2021 zijn doorgedaan, niet weersproken. Ook in de memorie van eis is deze vaststelling van de commissie niet weersproken. Voor het eerst tijdens de mondelinge behandeling is door de advocaat van eiser het standpunt ingenomen dat de intieme contacten met polimedewerkster Q na de waarschuwing zijn gestopt en niet meer hebben plaatsgevonden. Tegen de achtergrond van het voorgaande, volstaat deze enkele betwisting niet. Eiser heeft niet uitgelegd waarom hij destijds bij de commissie dit wezenlijke punt niet heeft betwist. Op de zitting heeft eiser ook overigens geen helderheid verschaft. Op de vraag of de intieme contacten na 11 februari 2021 al dan niet waren gestopt heeft eiser verklaard dat dat van zijn kant het geval was. Daarmee heeft eiser nog steeds niet gemotiveerd betwist dat na 11 februari 2021 nog steeds sprake was van intieme contacten tussen polimedewerkster Q en eiser. Het Scheidsgerecht gaat er, gelet op de inhoud van het e-mailbericht van 9 juni 2021 en hetgeen eiser daarover heeft besproken met de commissie, vanuit dat de intieme contacten ook na 11 februari 2021 zijn doorgedaan.

- 4.4 Op 27 september 2021 heeft eiser een gesprek gehad met de voorzitter van de Centrale Opleidingscommissie naar aanleiding van opmerkingen van coassistenten over te amicale omgangsvormen en seksueel getinte opmerkingen van eiser. Het Scheidsgerecht is het met eiser eens dat niet duidelijk is wat de inhoud van de opmerkingen precies is geweest. Uit het rapport blijkt ook niet van wanneer die opmerkingen dateren (voor of na 11 februari 2021). Wel kan worden vastgesteld dat eiser zelf tijdens dit gesprek heeft gezegd dat hij geen seksueel getinte opmerkingen meer wil maken ("Nu is het klaar").
- 4.5 Op 14 november 2021 heeft eiser een speech gehouden op een jubileumborrel van een polimedewerkster. De commissie heeft de gesprekspartners hierover ondervraagd. In het rapport zijn enkele citaten opgenomen (rov.2.20). Eiser is in zijn reactie op het concept-rapport, in de zienswijze op het voorgenomen besluit en in de memorie van eis niet ingegaan op deze citaten en heeft de juistheid ervan niet betwist. Tijdens de zitting heeft eiser verklaard dat hij in zijn speech alleen heeft willen aangegeven dat de jubilaris van de P naar de H is gegaan en dat hij daarvoor onhandige woorden (van de tieten naar de pikken) heeft gebruikt. Wat er precies is gezegd kan in het midden blijven. Ook als het beperkt is gebleven tot hetgeen volgens eiser is gezegd, dan is dit wat het Scheidsgerecht betreft nog steeds ongepast. Zo is het ook ervaren door twee K die, zo volgt uit twee van de door de commissie weergegeven citaten, eiser in de maatschapsvergadering hierop hebben aangesproken. Eiser heeft dat niet betwist.
- 4.6 Het Scheidsgerecht is ten slotte van oordeel dat voldoende aannemelijk is geworden dat eiser tijdens de borrel op 14 november 2021 de billen van polimedewerkster Q heeft aangeraakt. In het dossier zitten geen verklaringen van degenen die dit hebben waargenomen en zij zijn ook niet bereid gebleken om zich door de commissie te laten interviewen. Uit de e-mailberichten van 7 en 9 december 2021 van de K en de zorgmanager volgt echter zonneklaar dat drie personen zich bij deze N en zorgmanager hebben gemeld met de mededeling dat zij hebben gezien dat eiser tijdens de borrel met zijn hand de billen van polimedewerkster Q heeft aangeraakt. Het Scheidsgerecht ziet geen aanleiding om aan de inhoud van die e-mailberichten te twijfelen. Eiser heeft, geconfronteerd met de waarnemingen, gezegd dat hij het zich niet kan herinneren c.q. voor de geest kan halen en zich van geen kwaad bewust is (e-mail 7 december 2021), dat dat dan ongemerkt zou zijn geweest, geen bewuste aanraking (gesprek 17 januari 2022), dat hij de bedoelde medewerkster de bewuste avond nauwelijks heeft gezien en zich niet herinnert dat hij een hand op haar billen heeft gelegd maar dat het gedachteloos kan zijn gebeurd (verklaring tegenover de commissie). Deze bewoordingen vormen geen heldere, onderbouwde ontkenning van hetgeen volgens drie aanwezigen is gebeurd terwijl, mede gelet op het vergrootglas waar eiser onder lag, moeilijk voorstelbaar is dat eiser niet meer weet of hij wel of niet de billen van polimedewerkster Q heeft aangeraakt. Eiser heeft er tijdens de zitting op gewezen dat polimedewerkster Q heeft ontkend dat eiser haar billen heeft aangeraakt maar dat blijkt niet uit het rapport. Daarin staat dat polimedewerkster Q tegenover de commissie heeft verklaard dat ze geen idee heeft of eiser haar billen heeft aangeraakt. Dat eiser polimedewerkster Q die avond nauwelijks heeft gezien staat op gespannen voet met een van de verklaringen in het rapport dat eiser en polimedewerkster Q veel bij elkaar stonden. Ter zitting heeft de advocaat van eiser gesteld dat eiser 'de hand op de bil uitdrukkelijk ontkent'. Zoals gezegd is van een helder onderbouwde betwisting van eiser niet gebleken, ook niet tijdens de zitting.
- 4.7 Eiser was na 11 februari 2021 een gewaarschuwd man: intiem, ongepast gedrag zou, als het nog een keer zou voorkomen, niet worden geaccepteerd en tot gedwongen vertrek kunnen leiden. De intieme contacten met polimedewerkster Q zijn daarna toch doorgedaan. Of eiser daarin het initiatief nam of polimedewerkster Q doet er niet toe. Eiser had, gelet op de waarschuwing, moeten voorkomen dat dergelijke intieme contacten zich nog zouden voordoen. Eiser had zich er na het e-mailbericht van 9 juni 2021, de bijeenkomst van 7 juli 2021 en het gesprek op 27

september 2021 nog bewuster van moeten zijn dat hij zich geen enkele misstap kon veroorloven en dat iedere vorm van ongepast gedrag achterwege diende te blijven. Op 14 november 2021 is eiser toch de fout ingegaan door zich wederom in woord en daad uiterst ongepast te gedragen. Het besluit van het ziekenhuis om eiser definitief de toegang te ontzeggen is tegen de achtergrond van de ernst van de omstandigheden gerechtvaardigd.

- 4.8 Eiser heeft een aantal omstandigheden aangevoerd op grond waarvan hij vindt dat de maatregel disproportioneel is. De voornaamste omstandigheid is dat er volgens eiser geen sprake is van grensoverschrijdend gedrag. Het intieme contact was immers niet tegen de wil van polimedewerkster Q. Eiser miskent hiermee dat het ziekenhuis zich van meet af aan op het standpunt heeft gesteld dat het gedrag van eiser – ook al is dat met instemming van polimedewerkster Q – niet past bij de normen en waarden over professionele werkverhoudingen tussen stafleden en medewerkers, dat er sprake is van een hiërarchische werkrelatie, dat van stafleden voorbeeldgedrag mag worden verlangd en dat het gedrag van eiser een negatieve invloed heeft op een gezond en veilig werkklimaat. Eiser had dit standpunt te respecteren en zich daarnaar te gedragen. Daarvoor heeft hij van het ziekenhuis voldoende gelegenheid gekregen. Eiser heeft nog aangevoerd dat hij onvoldoende de kans heeft gehad om zich te verbeteren maar dat ziet het Scheidsrecht, gelet op het voorgaande, anders. Eiser heeft aangevoerd dat hij onvoldoende is begeleid maar daarnaar gevraagd op de zitting heeft eiser verklaard dat hij niet inziet in welke zin het ziekenhuis hem had moeten begeleiden of laten coachen. Eiser heeft verder gewezen op het lange tijdsverloop tussen 14 november 2021, het besluit tot inschakeling van de onderzoekscommissie op 15 maart 2022, het verschijnen van het rapport op 26 september 2022 en het genomen besluit. In de tussentijd heeft eiser gewoon gewerkt. Ook deze omstandigheid brengt niet mee dat het besluit disproportioneel is. Het ziekenhuis heeft op een zorgvuldige manier met de belangen van eiser willen omspringen. Om die reden heeft het ziekenhuis, alvorens het een beslissing nam, een onafhankelijk onderzoek laten verrichten naar onder andere de gebeurtenissen op 14 november 2021. Het is zonder meer ongelukkig dat er zoveel tijd gemoeid is geweest met (de procedure en uitvoering van) het onderzoek maar het is het Scheidsrecht niet gebleken dat het ziekenhuis hiervan concrete verwijten gemaakt kunnen worden. Dat eiser in de tussentijd heeft gewerkt doet aan de ernst van de omstandigheden onvoldoende af. Datzelfde geldt voor de lange duur van zijn carrière waarin eiser volgens eigen zeggen niet eerder op zijn gedrag is aangesproken. Het besluit om eiser definitief de toegang te ontzeggen acht het Scheidsrecht, alle omstandigheden wegend, niet disproportioneel.

De formele bezwaren snijden geen hout

- 4.9 Eiser heeft zoals gezegd een heel aantal formele punten opgeworpen die volgens hem tot de conclusie zouden moeten leiden dat de vordering moet worden afgewezen althans dat het rapport niet mag worden gebruikt bij de beoordeling van het geschil.
- 4.10 Eiser heeft aangevoerd dat het Sanctiebeleid niet is nageleefd doordat direct naar een schriftelijke waarschuwing is gegrepen terwijl volgens eiser eerst stap 1 gevolgd had moeten worden. Het Sanctiebeleid voorziet erin (rov. 2.3) dat, wanneer ongewenst gedrag zodanig ernstig van aard is dat direct passende maatregelen getroffen moeten worden, een schriftelijke waarschuwing kan worden gegeven zonder eerst stap 1 te doorlopen. Het ziekenhuis kon naar het oordeel van het Scheidsrecht op grond van de tijdens het gesprek op 3 februari 2021 (en later bij de commissie) door eiser erkende gedragingen in redelijkheid direct overgaan op een schriftelijke waarschuwing. Eiser heeft daartegen destijds ook geen bezwaar gemaakt. Eiser heeft verder aangevoerd dat volgens het Sanctiebeleid de Raad van Bestuur van het ziekenhuis de officiële waarschuwing had moeten geven en niet de VMS. Uit de brief van 11 februari 2021

volgt dat in samenspraak met de voorzitter van de Raad van Bestuur tot de conclusie is gekomen dat een officiële waarschuwing passend is. De Raad van Bestuur was het er dus mee eens. Niet valt in te zien dat eiser, met deze van zaken, in een belang is geschaad.

- 4.11 Eiser heeft aangevoerd dat de Raad van Bestuur het verzoek om een functioneringsonderzoek niet-ontvankelijk had moeten verklaren omdat er in strijd is gehandeld met het Sanctiebeleid. Hiervoor is geoordeeld dat dat niet het geval is. Daarop stuit dit standpunt reeds af. Eiser stelt zich op het standpunt dat de onderzoeksvraag te ruim is geformuleerd en dat de samenstelling van de commissie in strijd was met artikel 8 lid 2 van de procedure functioneringsvragen omdat de commissie uit twee in plaats van drie leden bestond, zonder een N. Eiser heeft tijdens het gesprek met de Raad van Bestuur op 28 maart 2021 (rov. 2.15) de gelegenheid gekregen te reageren op de vraagstelling en heeft daar toen geen bezwaar tegen gemaakt. Datzelfde geldt voor de samenstelling van de commissie waarmee eiser expliciet heeft ingestemd, zowel voorafgaand aan het onderzoek (rov. 2.16) als in het voorgesprek met de commissie (rov. 2.17). Eiser kan hierop niet terugkomen omdat de uitkomst van het onderzoek hem niet bevalt.
- 4.12 Eiser heeft aangevoerd dat het onderzoek onzorgvuldig is uitgevoerd omdat de commissie in strijd met de procedure functioneringsvragen de verslagen van de gesprekken met de gesprekspartners niet heeft verstrekt. Daardoor is eiser geschaad in zijn mogelijkheid om te reageren. Onduidelijk is immers wie precies wat precies heeft verklaard en in welke context.
- 4.13 Uit hetgeen hiervoor is overwogen (5.2 tot en met 5.8) volgt dat het oordeel van het Scheidsgerecht dat de definitieve toegangszegging gerechtvaardigd is vrijwel uitsluitend is gebaseerd op e-mailberichten en gespreksverslagen, in het bijzonder ook het gesprek dat eiser met de commissie heeft gehad. Het Scheidsgerecht heeft aan die informatie een bepaalde waarde toegekend en geoordeeld dat voldoende is komen vast te staan dat sprake is van omstandigheden die een toegangszegging rechtvaardigen. De bevindingen van de commissie hebben daarbij een zeer beperkte rol gespeeld. Het grootste deel van het rapport (waarin ook de CanMeds zijn beoordeeld) is buiten beschouwing gelaten omdat het voor de beoordeling niet van belang is. Het Scheidsgerecht heeft bij de beoordeling slechts zijdelings – als steunbewijs naast andere bewijsmiddelen – de in 2.20 weergegeven citaten betrokken. Die citaten zijn tamelijk specifiek en veelal te herleiden tot de persoon die heeft verklaard. Niet valt in te zien dat eiser over die citaten niet zou kunnen zeggen wat er volgens hem klopt en wat niet. De commissie heeft eiser daartoe de gelegenheid uitgebreid gegeven in een gesprek. Anders ligt het met de meldingen van de coassistenten. De inhoud van die meldingen zijn niet bekend en zijn ook niet uit het rapport af te leiden. Voor eiser is het daarom niet mogelijk om effectief op deze meldingen te reageren. Daarom heeft het Scheidsgerecht dit buiten beschouwing gelaten. Op de vraag of de werkwijze van de commissie zorgvuldig was, gaat het Scheidsgerecht verder niet omdat dat voor de beslissing niet ter zake dienend is.
- 4.14 De vordering wordt afgewezen. Eiser zal de kosten van het Scheidsgerecht moeten dragen. Die worden bepaald op € 8.721,70 en zullen op het gestorte voorschot worden verhaald.

5. De beslissing

Het Scheidsgerecht:

- 5.1 wijst de vordering van eiser af,

- 5.2 bepaalt dat eiser een bedrag van € 8.721,70 aan kosten van het Scheidsgerecht moet betalen en dat dit bedrag zal worden verrekend met het gestorte voorschot.

Aldus vastgesteld te Utrecht en op 21 september 2023 aan de partijen verstuurd.