

SCHEIDSGERECHT GEZONDHEIDSZORG

Arbitraal vonnis van 21 juni 2023
Kenmerk: KG 23/05

Het Scheidsgerecht, samengesteld als volgt:
mr. S.C.P. Giesen, wonende te Nijmegen, voorzitter,
bijgestaan door mr. F. Diepraam, griffier,
heeft het navolgende vonnis gewezen in het kort geding van

de heer **dr. A**,
wonende te Z,
eiser,
gemachtigde: mr. M.H. de Lange,

tegen:

de besloten vennootschap **B**,
statutair gevestigd te Y,
verweerster,
gemachtigde: mr. D. Kuijken.

Partijen worden hierna aangeduid als eiser en verweerster.

1. De procedure

- 1.1 Eiser heeft deze procedure met een brief van 25 mei 2023 aanhangig gemaakt en hij heeft een memorie van eis in kort geding (met bijlagen, genummerd 1-11) ingediend waarin hij het Scheidsgerecht heeft verzocht om verweerster te veroordelen om zijn op non-actiefstelling met onmiddellijke ingang op te heffen en hem binnen 24 uur na het wijzen van het arbitraal vonnis volledig en onvoorwaardelijk toe te laten om de overeengekomen werkzaamheden in het ziekenhuis van verweerster te verrichten, op straffe van een dwangsom van € 1.500,- voor elke dag, een gedeelte van een dag daaronder begrepen, dat verweerster in gebreke blijft aan het vonnis te voldoen, onder veroordeling van verweerster in de kosten van deze procedure, waaronder begrepen de kosten van rechtsbijstand van eiser.
- 1.2 Bij brief van 7 juni 2023 heeft verweerster een memorie van antwoord (met producties, genummerd 1-7) ingezonden. Zij heeft daarbij geconcludeerd tot afwijzing van de eis van eiser met veroordeling van eiser in de kosten van de procedure, waaronder

begrepen het salaris van de gemachtigde van verweerster, alsmede in de forfaitaire (na)kosten.

- 1.3 Met een brief van 13 juni 2023 heeft de gemachtigde van eiser 8 nadere bijlagen (genummerd 12-19) ingezonden.
- 1.4 De mondelinge behandeling heeft plaatsgevonden te Utrecht op 14 juni 2023. Eiser was daarbij aanwezig, bijgestaan door zijn gemachtigde. Aan de zijde van verweerster waren aanwezig mevrouw C (P&O-adviseur), de heer D (medisch manager), mevrouw E (uroloog) en mevrouw F (uroloog), bijgestaan door de gemachtigde van verweerster (met een kantoorgenoot). De gemachtigden van partijen hebben (eiser mede aan de hand van een pleitnota) het woord gevoerd en er zijn vragen van het Scheidsgerecht beantwoord.

2. De feiten

- 2.1 Eiser is sinds 15 augustus 2018 op basis van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd werkzaam als uroloog in het ziekenhuis van verweerster op de locatie Y (hierna: het ziekenhuis). Eiser maakt deel uit van de vakgroep Urologie die momenteel uit 5 urologen bestaat. Naast eiser zijn dat mevrouw E (tevens voorzitter van de vakgroep), mevrouw F, mevrouw G en de heer H (hierna samen ook te noemen: de vier urologen). De aansturing van de vakgroep Urologie geschiedt door de heer D (werkzaam als KNO arts en medisch manager) en mevrouw I (werkzaam als manager Zorg & Bedrijfsvoering).
- 2.2 Het laatst verdiende salaris van eiser bedraagt € 12.823,- bruto per maand, vermeerderd met 8% vakantietoeslag, 4% frequentietoeslag en 15% intentietijdtoeslag. Op de arbeidsovereenkomst tussen partijen is de Arbeidsvoorwaardenregeling Medisch Specialisten (AMS) van toepassing, die deel uitmaakt van de CAO Ziekenhuizen. Artikel 7.1.2 AMS luidt, voor zover hier relevant, als volgt:

"Artikel 7.1.2

1. *Het bestuur kan de medisch specialist, nadat deze in de gelegenheid is gesteld om gehoord te worden en zoveel mogelijk na raadpleging van (een vertegenwoordiging van) het stafbestuur, op non-actief stellen op grond van omstandigheden van zo ernstige aard dat onmiddellijke feitelijke beëindiging van de werkzaamheden die de medisch specialist uit hoofde van de arbeidsovereenkomst verricht, noodzakelijk moet worden geacht.*
2. *Het besluit tot non-actiefstelling is slechts geldig, wanneer dit onder vermelding van de gronden waarop het berust, binnen tweemaal 24 uur na aanzegging - zaterdagen, zondagen en feestdagen niet meegerekend - bij aangetekend schrijven aan de medisch specialist is meegedeeld of bevestigd.*
3. *Gedurende de non-actiefstelling kan het bestuur de medisch specialist de toegang tot het ziekenhuis ontzeggen."*

2.3 Artikel 7.2.3 van de AMS luidt voorts, voor zover hier relevant, als volgt:

"Artikel 7.2.3

1. *Het bestuur en de medisch specialist trachten geschillen voortvloeiend uit de arbeidsovereenkomst en de AMS in onderling overleg op te lossen.*
2. *(...)*
3. *Indien geen vergelijk wordt bereikt, zullen de geschillen worden beslecht door het Scheidsgerecht Gezondheidszorg, tenzij ten tijde van het geschil tussen bestuur en medisch specialist wordt afgesproken een beroep te doen op de civiele rechter."*

Samenwerking binnen de vakgroep

2.4 Binnen de vakgroep Urologie is al langere tijd sprake van samenwerkingsproblemen, die er in 2020/2021 toe hebben geleid dat de vakgroep een eerste coaching traject heeft doorlopen. Mevrouw C (P&O-adviseur) heeft over dit traject in een e-mail van 2 juni 2023 onder meer het volgende verklaard:

"De coach die het eerste coaching traject heeft begeleid heb ik benaderd om ook het vervolgtraject vorm te geven. Daarop heeft de coach aangegeven deze stap niet te willen zetten omdat hij A (Scheidsgerecht: A) als groot belemmerende en versturende factor ziet in de groei mogelijkheden van de afdeling Urologie".

2.5 Op 27 januari 2022 heeft uroloog F per e-mail haar zorgen geuit over het functioneren van eiser en de situatie die daardoor binnen de vakgroep was ontstaan. In deze e-mail heeft zij onder meer het volgende geschreven:

*"We hebben nu al meerdere malen met A gesproken en ik geloof dat E morgen individueel ook weer een gesprek met hem heeft nav een vervelend bericht van hem.
Maar er begint nu bijna een onhoudbare situatie te ontstaan.*

(...)

*Zijn woede heeft zich nu met name op E gericht, waarbij hij zelfs iedereen probeert tegen haar op te zetten. Hij schrijft hele vervelende apps en mails, waarin hij duidelijk aangeeft dat hij E een waardeloze vakgroepvoorzitter vindt. Maar ook als hij het met bepaald beleid niet eens is (van patiënten, administratie etc, eigenlijk alles) Hij zet zich tegen elke verandering af.
Ook binnen de regio heeft hij een heel slechte naam gekregen (collega urologen, huisartsen).
Ik vind dat heel erg vervelend, en eigenlijk ook zielig voor hem. Maar ook voor ons, want ook wij worden daarop aan gekeken.*

Ik denk dat er op heel korte termijn met hem gesproken moet worden."

2.6 Mede naar aanleiding van de e-mail van F heeft D namens verweerster een gesprek met de voltallige vakgroep geïnitieerd, dat heeft plaatsgevonden op 15 februari 2022,

waarbij aandacht is besteed aan de onderlinge spanningen. Voorafgaand aan dit gesprek hebben alle vakgroepleden een vragenlijst ingevuld over wat er in hun ogen wel en niet goed gaat. Eiser heeft vooruitlopend op dat gesprek onder meer aangegeven dat het hem ontbrak aan vertrouwen in de voorzitter van de vakgroep (E):

*“Er is bij mij echter te weinig vertrouwen dat de huidige voorzitter, collega W. de belangen van de vakgroep en de stabiliteit van de vakgroep goed vertegenwoordigd. Er wordt of te weinig geluisterd of niet begrepen wat er gezegd wordt.
Uitkomsten van besprekingen worden niet goed geventileerd naar de andere vakgroepleden.”*

- 2.7 In de daaropvolgende maanden bleef er sprake van irritaties tussen eiser en E. Zo schreef eiser nadat E hem had verzocht om zorg te dragen voor betere dossiervoering op 12 juli 2022 onder meer het volgende, met de andere vakgroepleden in de cc:

“Dat komt omdat niemand zich bezighoudt geïnteresseerd is of whatever in een in een casuïstiek bespreking wellicht.

Indien overdracht van de een naar de ander een probleem is E gewoon niet doen dat voorkomt nutteloos gezeik iedere keer als ik weer terugkom.”

- 2.8 Op 19 september 2022 reageerde eiser als volgt op een vraag van E op welk congres hij aanwezig was en of hij hen op de hoogte wilde houden van medische nieuwtjes:

“E, misschien niet je eerst de basale urologie opfrissen ipv keer op keer hinderlijk te zijn.”

Diezelfde dag heeft F aan D voorgesteld om te overleggen over het functioneren van eiser. Dit gesprek vond plaats op 20 september 2022 en is door F op 21 september 2022 als volgt bevestigd:

“F geeft aan dat er zowel op communicatief vlak als op bejegening naar de vakgroep leden als op medisch inhoudelijk niveau er problemen zijn met A en de overige vakgroep leden. Dit speelt nu al langere tijd en lijkt de laatste tijd alleen maar erger te worden.

Er zijn al meerdere malen pogingen gedaan door verschillende vakgroep leden om gesprekken met hem aan te gaan, maar die lopen allemaal op niets uit omdat A zich hier niet in herkent en direct de bal terug speelt.

F geeft aan hierin niet verder te komen en zich grote zorgen maakt over de toekomst en dat dit gaat escaleren binnenkort en uiteindelijk de patiëntenzorg in het gedrang brengt. Mede omdat A bijna niet meer normale gesprekken voert maar alleen nog maar bezig is te stoken in haar ogen. Tevens ziet de vakgroep A bijna nooit meer in de artsenkamer.

(...)

Er zijn reeds gesprekken met een coach, die eventueel de vakgroep apart kan horen en ook gesprekken kan aan gaan met A en de hele vakgroep. Tevens gaat het er waarschijnlijk ook op neer komen dat er van extern iemand moet worden in

geschakeld. De vakgroep krijgt zeer binnenkort te horen wie de coach wordt, en dan wordt er verdere actie ondernomen."

- 2.9 Op 24 september 2022 heeft D aan alle vakgroepleden een e-mail gestuurd met de mededeling dat opnieuw was besloten tot een coaching traject voor de vakgroep:

"Zoals bekend komen wij do a.s. bij elkaar om opnieuw aandacht te besteden aan de onderlinge verhoudingen en de samenwerking binnen de vakgroep Urologie. Samen met jullie hebben wij besloten om deze traject te laten begeleiden door een coach. J, een oude bekende "B-insider" heeft zich bereid gevonden om ons hierin te begeleiden. Voorafgaande aan ons afspraak zal ik met J de situatie bespreken, vervolgens gaat J naar een aftrap door I en ondertekende verder met jullie verder."

- 2.10 Op 7 november 2022 heeft J er bij eiser op aangedrongen dat de afspraken over onderlinge communicatie binnen de vakgroep zouden worden nagekomen. In een e-mail van die datum heeft hij daarover onder meer het volgende geschreven:

"Voor het proces van weer vertrouwen krijgen is het essentieel dat we gemaakte afspraken handhaven. Zoals dit vorige week is gegaan over de app, nadat op drie momenten deze afspraken bevestigd waren, kan niet. Ik heb duidelijk gemaakt dat hierdoor het proces wat we samen doorlopen schade oploopt.

Afgesproken was dat feedback face to face zou worden gegeven eventueel met mij erbij als dat wenselijk is.

A je hebt wederom aangegeven dat je de afspraken wilt nakomen ik hoop dat dit lukt, want zonder een goed communicerende vakgroep krijgen we geen verbetering."

- 2.11 Op 2 december 2022 heeft J in een brief aan I en D, met alle vakgroepleden in de cc, zijn bevindingen naar aanleiding van het coaching traject vastgelegd. In die brief staat onder meer het volgende:

"De context van de problematiek bestaat al een langere periode, een problematische samenwerking tussen collegae van de urologie is, zowel met deze groep als in de voorgaande samenstellingen, een issue. Inmiddels is dit de tweede begeleiding van de vakgroep en is het werkklimaat nog altijd onvoldoende veilig/bevredigend. Na enkele gesprekken is het mij duidelijk geworden dat er verstoorde verhoudingen zijn die wellicht moeilijk oplosbaar zijn. Ik heb duidelijk gemaakt aan de urologen en waar nodig ook indringend individueel, dat dit niet oneindig door kan gaan. Ergens houdt het op voor de organisatie, omdat deze verhoudingen ook een impact zullen krijgen op de veiligheid van de patiëntenzorg.

Gezien het opleidingsniveau en de uitgesproken motivatie van deze professionals, moet het mogelijk zijn een oplossing te vinden om in de huidige samenstelling tot een degelijk samenwerkende vakgroep te komen. Deze bestaat naar mijn mening uit het geven van structuur, heldere afspraken maken en nakomen en elkaar de ruimte geven te groeien naar een betere werksituatie. Het

bestaat echter ook uit gedragsaanpassing, dit is lastiger en vraagt langduriger aandacht.

(...)

Nog steeds een situatie waar inmiddels 4 urologen met argusogen kijken naar 1 uroloog, A, maar soms ook andersom omdat hij twijfels heeft over de kwaliteit van het werk. Sommigen ervaren een onveilige werkrelatie met A, door het niet nakomen van werkafspraken en het idee dat hij de 'pik' op hen heeft. A heeft hierover een andere mening en verhaalt over incidenten in de zorgverlening. Vooral de relaties tussen A en E en A en F hebben ernstige beschadigingen opgelopen, maar ook, in mindere mate, met H en G. Wel bestaat er waardering voor de operationele deskundigheid en flexibiliteit van A.

(...)

Mijn indruk is dat met geduld het goed kan komen ondanks dat er veel is gebeurd. Er zijn structuurafspraken gemaakt, het is voor de urologen inzichtelijk geworden waar het wringt, ook op individueel niveau. Dit gaat niet alleen lukken! Hulp is noodzakelijk bij het invullen van de nieuwe structuur, coaching van vakgroepvoorzitter en vice voorzitter bij de voorbereiding en uitvoering van vergaderingen en A zijn positie weer te laten verkrijgen binnen de vakgroep. Hiervoor heeft de vakgroep ondersteuning nodig om het geheel te borgen. Dit kan door het management zelf, stafbestuur of ondergetekende. Wat betreft het laatste zal ik hiervoor separaat een voorstel doen wat aansluit bij de initiële opdracht."

- 2.12 Op 4 december 2022 heeft eiser in een e-mail aan J, I en D, met alle vakgroepleden in de cc, laten weten dat hij zich niet volledig kon vinden in de bevindingen van J:

"Op dit moment suggereer je een 1:4 situatie. En dat zaken zo niet doorkunnen gaan omwillende van patiënten veiligheid etc. Ik denkt dat dat geen goede veronderstelling is. Op de woensdag dat ik met Collega H en G ben is er nooit een issue.

Ik zie dat anders en verwijst je naar de voorgaande correspondentie. Ik zie een situatie waar we ten eerste van een volledig ziekenhuis naar een ziekenhuis met beperkingen aan het aangaan zijn. Reductie van ons pallet. Iets wat collegae in het ziekenhuis gyn/ chir ook betreuen. En de patiënten zorg in gevaar komt doordat we collegae niet kunnen helpen als dit zo door gaat.

Een situatie waarin 2 collegae dr E en dr F STRUCTUREEL in conflict komen met hun collegae. Dr K, dr L, de verpleegkundig specialist. Welke begeleiding, psycholoog of mediator er ook voor is gekomen. Het heeft kennelijk zoals je zegt, geen verbetering gebracht tot toe. En ik ben van mening dat deze alinea eigenlijk de gehele problematiek samen vat. En dat de 2 nieuwe collegae geen behoefte hebben in deze taferelen in dat begrijp ik heel goed zoals ik al aangaf in de brief van dec 2020.

Werkafspraken hebben deze 2 collegae buiten anderen om gemaakt en zijn nu verbolgen dat er niet aan werkafspraken wordt gehouden dan is dan niet gek lijkt mij.

Een situatie waarin we 2 goede nieuwe jonge collegae hebben die slechts 1.5 jaar uroloog zijn enthousiast zijn (maar nog een hoop moeten leren).

Het parttime werken 3 dagen aanwezig zijn en 4 dagen niet etc helpt daar niet bij. En wellicht moet iemand volledig hier werken en niet in het N of niet aaneengesloten vrij zijn om het overzicht te behouden van de patiënten zorg.

Daarnaast aangaande patiënten veiligheid moet er idd gesproken worden over een bovenmatig aantal complicaties van een collega.

En het egocentrisme van een andere collega."

- 2.13 Op 6 december 2022 heeft een gesprek tussen J en de vakgroep plaatsgevonden. Naar aanleiding daarvan heeft eiser op 15 december 2022 onder meer het volgende aan J gemaïld, met D in de cc:

"Ik heb bij de bespreking aan mijn 2 jonge collegae mijn excuses aangeboden, die zij aanvaardden en de volgende dag hebben we ook weer prima gewerkt. Met collega G hebben we daarna daar ook eens een (positief) gesprek over gehad. Ik merk wel dat collega H zich het wat meer aantrekt dan G. Gerelateerd aan een bewijsdrang, maar dat komt wel goed.

(...)

Het is collega E die het conflict op zoekt. Niet ik. En dat gebeurde bij mijn voorgangers precies zo."

- 2.14 Op 23 december 2022 hebben D en I de urologen een e-mail gestuurd naar aanleiding van de bevindingen van J, met daarin onder meer de volgende inhoud.

"De heer J concludeert na enkele gesprekken dat er verstoorde verhoudingen zijn die wellicht moeilijk oplosbaar zijn. En dat hij aan jullie als vakgroep en waar nodig ook indringend individueel, heeft aangegeven dat dit niet oneindig door kan gaan. En dat het ergens ophoudt voor de organisatie, omdat deze verhoudingen ook een impact zullen krijgen op de veiligheid van de patiëntenzorg.

Goede en veilige patiëntenzorg is de belangrijkste factor in ons ziekenhuis en wij zijn ervan overtuigd dat jullie daar net zo instaan. Dus dank voor jullie inzet gedurende dit verbeterproces wat moet leiden tot een goed en compleet functionerende vakgroep. We hebben begrip dat dit lastig is maar zien dit ook als een noodzakelijk proces om dit uiteindelijk te realiseren.

In de tussenevaluatie beschrijft de heer J dat hulp noodzakelijk is bij het invullen van de nieuwe structuur, coaching van vakgroep-voorzitter en vice-voorzitter bij de voorbereiding en uitvoering van vergaderingen en A zijn positie weer te laten verkrijgen binnen de vakgroep.

We hebben de heer J gevraagd verder te gaan met de begeleiding om bovenstaande te realiseren, waarbij er ook ruimte wordt geboden voor individuele gesprekken met hem wanneer jullie dit nodig achten. De Raad van Bestuur heeft dit inmiddels onderschreven.

Zoals ook al besproken gaan we bovenstaand proces evalueren, medio half maart en eind mei 2023. Referentie voor deze evaluatie vormen:

- *deze brief;*
- *tussenevaluatie 6 november 2022 van KR Organisatieadvies;*
- *in X gemaakte afspraken en het conformeren daaraan;*
- *betrokkenheid bij het verbeterproces.*

(...)

Ondergetekenden voelen ons verantwoordelijk en zijn verantwoordelijk voor goede en veilige patiëntenzorg. Bovenstaand noodzakelijk verbeterproces betreft dus een existentiële uitdaging, die als zij niet slaagt ons dwingt naar andere perspectieven te kijken."

- 2.15 Op 26 december 2022 heeft E in een mail aan D en I wederom laten weten dat zij zich zorgen maakte over de situatie binnen de vakgroep.
- 2.16 In december 2022 en januari 2023 heeft eiser tenminste tweemaal aan het secretariaat van de vakgroep gevraagd om vóór 13.00 uur geen afspraken in te plannen, hoewel binnen de vakgroep was afgesproken dat de poli om 12.45 uur zou beginnen.
- 2.17 Op 9 januari en 19 januari 2023 heeft D twee klachten ontvangen over grensoverschrijdend gedrag van eiser jegens collega's en patiënten.
- 2.18 Op 19 januari 2023 is eiser door D aangesproken op het feit dat hij zijn vakantie nog niet had opgegeven volgens de planafspraken. Eiser reageerde daarop als volgt in een e-mail gericht aan zowel D en I, met collega F in de cc:

"(...) Behalve door collega F, die de vraag stelde en het antwoord heeft gekregen, uiteindelijk de enige is die zeurt en nu gemeend heeft jou te moeten benaderen. (...) Gewoon een kwestie van impulsief, immatuur gezeur van de desbetreffende collega, wat al jaren speelt met voorgangers en dat moet echt afgelopen zijn."

- 2.19 Op 6 februari 2023 heeft E zich andermaal beklaagd over het functioneren van eiser binnen de vakgroep. In die mail schreef zij onder meer het volgende:

"Om een beter beeld te krijgen van wat er allemaal speelt hebben we het advies gekregen van J om meer te melden waar nodig. VIM/ calamiteiten/ een mail naar management etc.

Echter zijn er veel zaken welke individueel niet direct vermeldenswaardig zijn over het functioneren van onze collega A, maar welke opgeteld toch wel heel erg veel frustratie opleveren, danwel potentiële gevaren voor patiëntveiligheid, direct of indirect.

Ik heb een lijstje gemaakt met patiëntnummers, waarbij A zich niet aan richtlijnen heeft gehouden (je mag het inzien), of zich er te gemakkelijk vanaf heeft gemaakt. (...)

Wanneer hij een casus met ons bespreekt, de vakgroep een eenduidig advies noteert, doet hij toch anders. Hetzelfde geldt voor brieven uit het N waarin verzoeken staan, dit leest hij niet, maar zet standaard CP 3 mnd + PSA als order

op de brief. Zelfs bij patiënten met niet prostaat-pathologie. Hij leest niet, doet maar wat (ik heb de brieven bewaard).

A bereidt zijn spreekuren niet voor, noteert geen voorgeschiedenis, waardoor er verkeerde conclusies getrokken worden. Of hij heeft zijn hoofd er niet bij, om wat voor reden dan ook. Ik weet het niet, maar het lijkt steeds erger te worden.

We hebben het met A meerdere malen gehad over de kwaliteit van zijn brieven, dit is echt onder de maat, er is niets terug te vinden, hetgeen kan leiden tot gevaarlijke situaties op bijv de SEH.

Huisartsen klagen hierover wanneer we ze aan de telefoon hebben voor wat anders en dan schaam ik mij voor mijn collega. (...)

Daarnaast hebben we werkafspraken gemaakt over onze manier van werken. Deze zijn definitief besproken en vastgelegd in onze laatste vergadering met J erbij. Telkens weer schopt A tegen deze regels aan en probeert hij ze voor hem ongeldig te maken door weer een mail naar het secretariaat te sturen dat het voor hem anders moet ("hoe vaak moet hij dit nu nog zeggen?"). Hij stuurt erg vervelende berichten in de vakgroep-app/siilo, waarbij telkens afspraken in discussie worden getrokken (aanwezigheid bij PCNN etc).

A draagt niet over, of maar half (maandagochtend na zijn weekenddienst bijv). Komt vaak te laat, vooral in de week na zijn reis naar W is hij standaard 1 of 2 dagen te laat door verslapen.

Wanneer we A aanspreken op zijn nalatigheid luistert hij niet, bagatelliseert of verwijst terug naar die ene keer dat M ons het ook niet goed heeft gedaan, maar meestal loopt hij weg. Of zegt hij dat we het de volgende keer wel opnieuw zullen bekijken.

Hij verandert in mijn optiek niet, in ieder geval niet in het voordeel van de vakgroep.

Ook neemt A zijn rol als senior uroloog niet op zich, zoals J dat hem suggereerde. Hij levert veel commentaar op functioneren van een ander, maar nooit op een pro-actieve en motiverende manier. Daarnaast hoor ik van collega's uit andere vakgroepen terug hoe A over management en mij als vakgroepvoorzitter op een negatieve wijze spreekt. Nog altijd doet hij dit.

Mijn vertrouwen dat het nog goed gaat komen is er niet meer. A verandert niet en ziet ook niet in dat hij zelf oorzaak is van het grote probleem.

Ik zie hoe de vakgroep meer en meer beschadigt. Hoe iedereen op zijn/ haar tenen loopt t.g.v. spanningen en frustraties. Ik zie hoe moeilijk het is om positief te blijven.

Ik zie dat het gedrag van mensen positief verandert wanneer A op vakantie is en hoe de laatste dag voordat hij terug komt iedereen zich weer voorbereidt op wat komen gaat.

Ik maak mij heel veel zorgen wanneer dit nog lang gaat duren. Ik ben bang dat 1 van ons uit zal vallen wanneer er niet gauw ingegrepen gaat worden. Of dat er een patiënt de dupe zal worden van de zorg die we als vakgroep nu leveren, maar

waar we als groep eigenlijk niet voor elkaar in kunnen staan. Deze verantwoordelijkheid wil ik niet lang meer dragen."

- 2.20 Op 2 maart 2023 heeft eiser aan J laten weten dat een door de vakgroep besproken vakgroepreglement door hem niet zou worden ondertekend, omdat hij daarin nog aanpassingen nodig vond.
- 2.21 Op 9 maart 2023 heeft uroloog G zich schriftelijk tot het management van de vakgroep gericht om haar zorgen over de samenwerking tussen eiser en de overige 4 leden van de vakgroep Urologie te uiten. Zij schreef daarover onder meer het volgende:

"Ik ben ervan overtuigd dat de vakgroep urologie niet langer vruchtbaar en veilig kan samenwerken en ik zou u willen vragen daarop actie te ondernemen. Zowel in het kader van patientveiligheid alsook voor het welzijn van de individuele vakgroepleden. Ik zie geen enkele mogelijkheid meer om dit probleem op een blijvende manier op te lossen.

(...)

In mijn mening is A niet in staat om andere autoriteit dan die van hemzelf te accepteren, een andere mening dan die van hemzelf te accepteren zonder de persoon die deze andere mening is toebedeeld te devalueren. Ik persoonlijk waardeer zijn kennis, zijn ervaring, zijn hulp, en ik realiseer me wel degelijk dat hij de meest ervaren uroloog is van ons vijven en waardeer zijn ervaring dan ook openlijk. Maar dat moet niet betekenen dat hij om die reden het altijd bij het juiste eind heeft, daarin niet te corrigeren is, en bovendien de anderen als inferieur afschildert wanneer zij niet met hem meegaan. Keer op keer in de afgelopen 2 jaar is dit het geval en betreft dit zowel patient gerelateerde als niet patient gerelateerde zaken.

Wat mij ten aanzien van patientveiligheid het meest zorgen baart is het gegeven dat deze slechte werksfeer uiteindelijk onvermijdelijk zal leiden tot fouten. (...)"

- 2.22 In een schrijven van 9 maart 2023 heeft H het volgende verklaard:

"In reactie op het verzoek van het management van 7 maart jl. probeer ik bij deze op schrift te stellen waarom ik denk dat langere onderlinge samenwerking in de huidige samenstelling van onze vakgroep niet langer mogelijk zal zijn.

Sinds 2021 ben ik werkzaam in de vakgroep urologie in het B. Al vrij snel kreeg ik door dat er onderlinge wroef was, met name tussen de drie al langer zittende collega's. Ik besloot me er toen niet te veel van aan te trekken en gewoon door te gaan, maar sinds ongeveer een jaar merk ik dat de afstand tussen met name E en F enerzijds en A nagenoeg onoverbrugbaar is geworden. Dit hindert een prettige werksfeer en komt op den duur de patiëntenzorg niet ten goede. '

De onderlinge verschillen begonnen ogenschijnlijk banaal maar monden zijns inziens nu steeds vaker uit in letterlijke beledigingen aan het adres van met name E en F. Opmerkingen als "je moet de basisurologie eerst maar eens onder de knie krijgen" vind ik bijzonder vernederend naar twee collega's die m.i. goede urologen zijn en hun werk gewoon naar behoren uitvoeren. (...)

Hij wijst ons er nogal eens op dat wij (volgens hem) meer complicaties maken dan hij, ondanks dat dit niet in de cijfers is terug te zien. Dit maakt zeker G en mij erg onzeker, zelfs in die mate dat ik vooral A zijn oordeel vrees als ik een complicatie heb, zelfs al is het iets waar ik niets aan kan doen (zoals een wondinfectie). Het verst hierin gaat een voorbeeld waarin hij mij bij zich riep om mij te wijzen op een paar complicaties die ik in korte tijd had gemaakt, waarin hij mij vroeg of dit misschien een gevolg was van mijn herseninfarct (wat ik 3 jaar geleden heb gehad en nagenoeg niets aan over heb gehouden). Dit heeft mij erg veel verdriet gedaan, omdat dit helemaal geen rol speelde bij voornoemde complicaties, en een deel van de complicaties bovendien buiten mijn macht lag. Zo ontwikkelt hij zich gaandeweg tot een soort boeman.

Het laatste punt wat ik wil opmerken is A' zeer gebrekkige verslaglegging. (...) Zo krijg ik met enige regelmaat een "herverwijzing" van een patiënt die getuige ons dossier gewoon nog altijd onder controle is, maar waar nooit een behoorlijke brief over is verstuurd. A is hier al talloze malen op gewezen maar lijkt dit niet te verbeteren.

Maar los van mijn eigen relatief kleine problemen met de samenwerking met A, schrik ik enorm van het feit dat mijn drie vrouwelijke collega's alle drie zeggen dat ze weggaan als het langer zo doorgaat. Ik ben dan ook elke vakgroep vergadering getuige van gekibbel onderling."

- 2.23 In een schrijven van 13 maart 2023 heeft E de Raad van Bestuur van verweerster gevraagd om in te grijpen:

"Ik lijd momenteel onder deze situatie. Psychisch en fysiek. Ik heb er stress van, kan mijn gedachten vaak niet afzetten van de zorgen die ik maak om de gezondheid van mijzelf, mijn collega's en bovenal onze patiënten. (...)

Ik wil niet meer in deze situatie verder. Ik laat mij niet nog langer beschadigen door deze man. Ik zie nog meer investering in tijd en energie in de samenwerking met A niet zitten. Daarom verzoek ik het management, danwel de Raad van Bestuur van het B om maatregelen te nemen."

- 2.24 In een schrijven van 14 maart 2023 heeft ook F zich tot het management van de vakgroep en de voorzitter van de raad van bestuur van verweerster gewend. In haar brief heeft zij onder meer het volgende geschreven:

"Ik schrijf jullie deze brief na lang nadenken en omdat ik geen andere optie meer zie. Zoals jullie weten zijn we al langere tijd bezig met een coachingstraject i.v.m. problemen die wij binnen de vakgroep ervaren met A. We zijn inmiddels met dit traject ruim 4 maanden onderweg, maar ik zie de problemen alleen maar toenemen in plaats van afnemen. Omdat de problemen eigenlijk al jaren spelen en er nu ondanks coaching verre van progressie geboekt wordt, ben ik het vertrouwen dat dit nog goed komt verloren.

Het komt erop neer dat A zich niet aan de gemaakte afspraken en regels kan en wil houden. En dan bedoel ik dat in de breedste zin: regels die we binnen de vakgroep hebben gemaakt, regels binnen het ziekenhuis en richtlijnen van de

vereniging die we behoren te volgen. De solistische werkwijze die A erop na houdt botst met het groepsbelang en is niet compatibel met het feit dat we regelmatig elkaars patiënten moeten zien. Het lak hebben aan afspraken, richtlijnen en regels reflecteert zich steeds vaker in klachten van het personeel in het ziekenhuis, co-assistenten, patiënten, huisartsen en mede-collega's. Ook op het vlak van bejegening wordt steeds frequenter geklaagd, waarbij er ook aan ongepaste, seksueel getinte opmerkingen moet worden gedacht.

We hebben inmiddels IFMS en twee keer coaching erop zitten, waarbij zowel de begeleider van IFMS als ook onze eerste coach geen raad wisten met deze casus en ons niet konden adviseren. Inmiddels heeft onze huidige coach een zeer intensief traject opgestart, waaraan we in de herfst van 2022 vol goede moed zijn begonnen.

Er zijn in deze periode regels en taakverdelingen opgesteld en daaruit voortvloeiend een vakgroep reglement. We hebben alle vijf -A dus ook- ingestemd met deze regels. Daar staan louter evidente, logische zaken in als: "we houden ons aan de richtlijnen" of "de vakgroepvoorzitter wordt gekozen voor de duur van twee jaar", afspraken over dossiervoering en administratie etcetera. In de praktijk lukt het A echter niet zich aan deze regels te conformeren, met voor mij persoonlijk als laatste druppel dat hij onlangs heeft geweigerd het vakgroep-reglement te ondertekenen.

Dit laatste heeft me dusdanig teleurgesteld dat ik een verdere samenwerking niet meer zie zitten en dat de gedachte "hij weg of ik weg" meermaals in mijn hoofd heeft gespeeld. Bij mij leeft het gevoel dat A de boel al jaren aan het saboteren is en wij als vakgroep zo niet verder komen."

- 2.25 Op 17 maart 2023 heeft het management van de vakgroep aan eiser medegedeeld dat hij met onmiddellijke ingang werd vrijgesteld van zijn werkzaamheden met behoud van loon. Dit is bij brief van diezelfde datum door de voorzitter van de Raad van Bestuur van verweerster onder meer als volgt bevestigd en toegelicht:

"Doordat je je regelmatig weigert te houden aan gemaakte afspraken binnen de vakgroep urologie en er daarnaast klachten zijn gekomen in de sfeer van onbehoorlijk gedrag richting medewerkers is er een onhoudbare situatie ontstaan die ik niet langer kan tolereren. Deze klachten zijn tijdens het gesprek besproken. Graag ontvang ik binnen één week jouw schriftelijke reactie hierop.

Je bent meerdere malen aangesproken op het niet nakomen van de gemaakte vakgroep afspraken. Na deze gesprekken is er kortdurend verbetering te zien, maar na verloop van korte tijd-kiest je toch weer jouw eigen pad. De collega's- hebben aangegeven in deze omstandigheden niet langer met je te kunnen samenwerken. Ook ten opzichte van de andere collega medisch specialisten en medewerkers/stagiairs rest mij daarom niets anders dan je gedurende de onderzoeksperiode vrij te stellen van werk.

Er is afgesproken dat je in deze periode geen contact opneemt met je collega's en medewerkers van de afdeling urologie of de melders van het grensoverschrijdend gedrag. Tevens wordt in deze periode je de toegang tot het B als werknemer en

tot de automatiseringssystemen ontzegd. Een en ander is tijdens het bovengenoemd gesprek al aan je verteld.”

- 2.26 Bij brief van 22 maart 2023 heeft eiser protest aangetekend tegen de vrijstelling van werk. In zijn brief van die datum heeft hij onder meer het volgende geschreven:

“Ik wil beginnen met op te merken dat eenzijdig is besloten mij vrij te stellen van werk. Dit kan mijns inziens niet anders worden beschouwd als een non-actiefstelling.

(...)

Een non-actiefstelling is gelet op 7.1.2 arbeidsvoorwaardenregeling medisch specialisten (AMS) enkel mogelijk op grond van omstandigheden van zo ernstige aard dat onmiddellijke feitelijke beëindiging van de werkzaamheden die de medisch specialist uit hoofde van de arbeidsovereenkomst verricht, noodzakelijk moet worden geacht.

Er is een groot ervaringsverschil binnen onze vakgroep. Zoals je weet is er wrijving onder de collegae urologie ontstaan. Hiervoor is een coachingtraject ingeschakeld, aan welk traject allen deelnemen. Het hele traject is erg stressvol voor iedereen en een ieder gaat hier anders mee om.

De coach heeft nog in december schriftelijk aangegeven dat een goede samenwerking mogelijk is. Begeleiding is daarvoor wel nodig. Als er een coachingtraject is dan heeft iedereen verbeterpunten. De focus is echter op mij komen te liggen en ik begrijp niet waarom.

(...)

Van de in het gesprek genoemde aantijgingen heb ik nooit eerder mondeling of schriftelijk iets over gehoord of gelezen en deze zijn ook niet naar voren gekomen in het uitgebreide onderzoek van onze coach. Ik heb professionaliteit altijd hoog in het vaandel staan.

Met betrekking tot de genoemde problematiek tussen de collegae is dat nu juist de reden van de coaching. Er is niets gebeurd ten nadele van de patiënten zorg, en ook op 17 maart is er goede communicatie geweest met mijn collega.

(...)

De maatregel/ non-actiefstelling is ongegrond en buitenproportioneel en bij deze verzoek ik je om deze dan ook met onmiddellijke ingang in te trekken.

Ik ben er van overtuigd dat middels mediation tot een adequate oplossing kan worden gekomen en stel daarom voor dat wij samen op zoek gaan naar een onafhankelijk NfM Mediator.”

- 2.27 Op 25 april 2023 heeft de gemachtigde van eiser aan de gemachtigde van verweerster onder meer het volgende geschreven:

“Het besluit is “vrijstelling van werk met behoud van loon” genoemd maar laat zich als een disciplinaire maatregel kwalificeren. A is immers de toegang tot het ziekenhuis ontzegd. Tevens mag hij geen contact opnemen met collega’s en medewerkers van de afdeling en wordt gesproken over een onderzoek.

A kon en kan zich uiteraard niet verenigen met dit besluit, hetgeen hij middels een inhoudelijke reactie bij brief d.d. 22 maart te kennen heeft gegeven. Op zijn verzoek tot intrekking van het besluit en het verzoek om mediation is niet gereageerd. (...)

Ik kan mij gezien het uitblijven van een reactie uwerzijds niet aan de indruk onttrekken dat een gegronde reden voor het niet tewerkstellen ontbreekt. Inmiddels is meer dan een maand verstreken en zwijgt u in alle talen, zelfs voor wat betreft de uitkomst van het eerder genoemde onderzoek. (...)

Onder deze omstandigheden is een onmiddellijke feitelijke beëindiging van de werkzaamheden die A uit hoofde van zijn arbeidsovereenkomst verricht, ongerechtvaardigd en buitenproportioneel te noemen. Te meer nu de patientveiligheid op geen enkele manier in het gedrang zou zijn.

Reden voor mij om expliciet te informeren naar de bereidheid om het besluit in te trekken en A weer toe te laten op de werkvloer. Tevens herhaal ik de bereidheid van A om middels mediation tot een oplossing te komen."

- 2.28 Bij brief van 26 april 2023 heeft gemachtigde van verweerster onder meer als volgt gereageerd:

"Uw cliënt miskent dat het proces al zeer lang gaande is en dat inmiddels kan worden vastgesteld dat er sprake is van een onherroepelijke en duurzame ontwrichting van de verhouding tussen uw cliënt en zijn vier collega-urologen. Dit kan op de wijze waarop de urologiezorg binnen cliënte is georganiseerd niet blijven bestaan. (...)

Cliënte ziet geen toegevoegde waarde in mediation gezien alle omstandigheden van het geval. Mediation heeft nu geen nut, gezien al hetgeen eerder al is geprobeerd, voorgevallen en de situatie die thans bestaat, nog los van het feit dat klachten over beweerdelijk grensoverschrijdend gedrag niet met mediation kunnen worden opgelost"

3. Het geschil

- 3.1 Eiser heeft aangevoerd dat er onvoldoende zwaarwegende gronden zijn voor de op non-actiefstelling. De op non-actiefstelling berust uitsluitend op de verklaringen van de vier urologen waarvan hij voor het eerst op 17 maart 2023 vernam en waarop hij niet grondig heeft kunnen reageren. Het door verweerster genomen besluit is dan ook onzorgvuldig geweest omdat een deugdelijk feitenonderzoek naar de omstandigheden ontbreekt en er onvoldoende gelegenheid is geweest voor hoor en wederhoor. Er loopt een verbetertraject onder leiding van J waarin de vakgroep tracht de samenwerkingsproblemen op te lossen. Met de op non-actiefstelling is dat traject getorpedeerd. Verweerster handelt voorts in strijd met de eisen van goed werkgeverschap door onduidelijkheid te laten (voort)bestaan over de redenen tot op non-actiefstelling. Eiser voelt zich door verweerster niet serieus genomen en zeer respectloos behandeld.

Het standpunt van verweerster

- 3.2 De verhoudingen binnen de vakgroep zijn ernstig verstoord en de situatie is vanaf begin maart 2023 zodanig ernstig dat de kwaliteit en veiligheid van de patiëntenzorg in gevaar is als eiser nog langer zijn werkzaamheden bij verweerster uitoefent. De noodzaak om eiser op non-actief te stellen blijkt uit de verklaringen van de vier urologen, waarin zij hebben aangegeven hoeveel stress zij ervaren en dat zij op het punt zijn gekomen dat zij zelf uitvallen of zullen vertrekken bij verweerster als eiser daar blijft werken. Het besluit tot op non-actiefstelling van eiser is niet lichtzinnig genomen en verweerster heeft er voortdurend tijd en moeite ingestoken om de onderlinge verhoudingen te verbeteren en de spanningen weg te nemen omdat zij het zich eigenlijk niet kan permitteren één van de urologen kwijt te raken. Op basis van de ingebrachte verklaringen is echter duidelijk dat als deze situatie zou blijven voortbestaan, verweerster met nog minder urologen zou overblijven en de zorgverlening daardoor nog meer in het gedrang zou komen.

4. De bevoegdheid van het Scheidsgerecht

In artikel 15 van de arbeidsovereenkomst is overeengekomen dat beslechting van geschillen uit de arbeidsovereenkomst plaatsvindt overeenkomstig het bepaalde in artikel 7.2.3 van de AMS, waarin geschilbeslechting aan het Scheidsgerecht is opgedragen. De bevoegdheid van het Scheidsgerecht is tussen partijen niet in geschil. Volgens artikel 25 van het arbitragereglement van het Scheidsgerecht worden beslissing gegeven in de vorm van een arbitraal vonnis en volgens de regelen des rechts tenzij de partijen anders zijn overeengekomen, wat hier niet het geval is.

5. De beoordeling van het geschil

- 5.1 De vordering van eiser om de op non-actiefstelling met onmiddellijke ingang op te heffen en om te worden toegelaten tot zijn werkzaamheden wordt afgewezen. Naar het voorlopig oordeel van het Scheidsgerecht is (nog) onvoldoende gebleken van omstandigheden van zo ernstige aard dat de op non-actiefstelling op 17 maart 2023 noodzakelijk was. Een afweging van de wederzijdse belangen valt in het kader van dit kort geding echter in het nadeel van eiser uit. Het Scheidsgerecht zal dit toelichten.
- 5.2 Verweerster heeft ter zitting verduidelijkt dat de op non-actiefstelling niet berust op de klachten in de sfeer van onbehoorlijk gedrag maar uitsluitend op de vier verklaringen van de urologen van begin/medio maart 2023. Het in het besluit van 17 maart 2023 genoemde onbehoorlijke gedrag en het in verband daarmee aangekondigde onderzoek laat het Scheidsgerecht daarom verder onbesproken.
- 5.3 Het bestuur kan een medisch specialist op non-actief stellen op grond van omstandigheden van zo ernstige aard dat onmiddellijke feitelijke beëindiging van de werkzaamheden die de medisch specialist uit hoofde van de arbeidsovereenkomst verricht noodzakelijk moet worden geacht. Uit de tekst van deze bepaling en uit de aard van de maatregel, die voor de specialist zeer bezwarend is, volgt dat het bestuur slechts van deze bevoegdheid gebruik mag maken als er gegronde vrees bestaat dat de medisch specialist bij voortzetting van de werkzaamheden een gevaar oplevert voor de

patiëntenzorg of op andere wijze een ernstig risico vormt voor de goede gang van zaken binnen het ziekenhuis.

- 5.4 Tussen partijen staat vast dat in de vakgroep urologie al meerdere jaren sprake is van samenwerkingsproblemen. In 2020/2021 heeft de vakgroep een coachingstraject doorlopen dat zonder bevredigend resultaat is geëindigd. Medio 2022 heeft D in verband met de aanhoudende klachten over de samenwerking met eiser een gesprek met de vakgroep georganiseerd. Dat gesprek heeft voor een korte periode tot enige verbetering geleid maar in september 2022 is opnieuw aan D gevraagd om in te grijpen.
- 5.5 In oktober 2022 is een verbetertraject gestart onder leiding van J. J heeft op 2 december 2022 aan verweester gerapporteerd dat er sprake is van verstoorde verhoudingen die wellicht moeilijk oplosbaar zijn maar dat hij daarvoor nog wel een aantal mogelijkheden ziet die hij in zijn schrijven noemt. J merkt ook op dat de situatie niet oneindig kan blijven voortbestaan, omdat de verhoudingen impact zullen krijgen op de veiligheid van de patiëntenzorg. D en I hebben daarop in een brief van 23 december 2022 de marsroute uitgestippeld: op 21 maart 2023 en vervolgens eind mei wordt het verbetertraject geëvalueerd en wanneer het verbetertraject niet slaagt zijn zij gedwongen naar andere perspectieven te kijken.
- 5.6 Het is het Scheidsgerecht niet duidelijk geworden wat er in de periode daarna – januari tot medio maart 2023 – concreet is veranderd in de reeds bestaande verstoorde verhouding waarvoor een verbetertraject was ingezet. In januari 2023 is er discussie over het ruilen van een dienst/tijdig doorgeven van vakanties, over het starttijdstip van de poli waarover volgens de vier urologen duidelijke afspraken zijn gemaakt maar waaraan eiser zich niet houdt. Een ander punt is dat eiser wijzigingen wil aanbrengen in gemaakte werkafspraken die in een (concept) vakgroepreglement zijn neergelegd. Volgens de vier urologen heeft eiser die gelegenheid meer dan genoeg gehad en saboteert hij de samenwerking. Eiser heeft daartegenover aangevoerd dat hij met J heeft afgesproken dat hij op 16 maart 2023 met hem zou spreken over de werkafspraken waarna het vakgroepreglement verder aan de orde zou komen bij de evaluatie op 21 maart 2023.
- 5.7 Aan F en E is op de zitting gevraagd wat nu precies de aanleiding is geweest voor de urologen om begin/medio maart 2023 een schriftelijke verklaring op te stellen met als strekking dat het samenwerken met eiser niet langer gaat. Zij hebben verklaard dat de lange duur van de samenwerkingsproblematiek en de (privé-)tijd en energie die het verbetertraject nu al zo lang vraagt, waarbij verbetering aan de zijde van eiser in hun ogen uitblijft, de verhoudingen steeds verder heeft doen verslechteren en een te grote wissel trekt op de vier urologen, in het bijzonder op F en E. Dat eiser tot op heden heeft geweigerd om het nieuwe vakgroepreglement te ondertekenen terwijl dat volgens F en E al tijdens een vergadering op 17 januari 2023 door de vakgroep was vastgesteld, vormde voor hen de spreekwoordelijke druppel en heeft de aanleiding gevormd om de verklaringen op te stellen.
- 5.8 Het is zonder meer voorstelbaar dat de langdurige samenwerkingsproblematiek uiterst belastend is voor alle vijf urologen en tot stress en lichamelijke en mentale klachten kan leiden. Een dergelijke situatie kan, wanneer verbetering niet meer mogelijk is, niet eindeloos voortduren. Verweester heeft daarom intussen ook een verzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst ingediend. De vraag is echter of op 17 maart

2023 sprake was van omstandigheden van zo ernstige aard dat eiser gedurende het verbetertraject op non-actief moest worden gesteld.

- 5.9 Zonder iets af te willen doen aan het gewicht van de verklaringen van de vier urologen is het Scheidsgerecht er op grond van die verklaringen voorshands niet voldoende van overtuigd geraakt dat de al langer bestaande samenwerkingsproblematiek in de periode vanaf januari – maart 2023 zodanig verder is verslechterd dat onmiddellijke feitelijke beëindiging van de werkzaamheden door eiser op 17 maart 2023 noodzakelijk was. Bij dat oordeel betreft het Scheidsgerecht in het bijzonder dat de vakgroep in een verbetertraject zit waarin de problemen die de vier urologen in hun verklaringen hebben aangekaart centraal staan. Op dinsdag 21 maart 2023 (effectief 2 werkdagen na vrijdag 17 maart 2023) stond de voorlaatste evaluatie van het verbetertraject gepland waar het uitblijven van verbetering en de wissel die de problematiek op de vier urologen trekt aan de orde gesteld had kunnen worden en waar eiser de gelegenheid zou hebben gehad daarop te reageren. Die gelegenheid heeft hij op 17 maart 2023, toen hij plots met de verklaringen werd geconfronteerd en hem te verstaan werd gegeven dat hij werd vrijgesteld en dat hem de toegang tot het ziekenhuis werd ontzegd, onvoldoende gehad. Gelet op de consequenties die D en I bij het niet slagen van het verbetertraject aan de vakgroep in het vooruitzicht hadden gesteld was het met name voor eiser, die onder een vergrootglas lag, van groot belang dat het verbetertraject zou worden vervolgd en dat is met de op non-actiefstelling feitelijk onmogelijk geworden. Dat wil niet zeggen dat er gedurende het verbetertraject geen sprake kan zijn van zodanig ernstige omstandigheden dat onmiddellijke beëindiging van de werkzaamheden van eiser noodzakelijk is. Het is naar het voorlopig oordeel van het Scheidsgerecht echter onvoldoende gebleken dat dat op 17 maart 2023 het geval was en dat verweerster het belang dat eiser had bij afronding van het verbetertraject in voldoende mate in haar besluit heeft betrokken.
- 5.10 Het voorgaande kan er in het kader van de belangenafweging in dit kort geding echter niet toe leiden dat de vordering van eiser wordt toegewezen. Zoals gezegd is sprake van een langdurige samenwerkingsproblematiek die ook van eiser het nodige heeft gevraagd. Tijdens de zitting heeft hij verklaard dat hij in de periode voor 17 maart 2023 last had van hoge bloeddruk en dat hij twee auto-ongevallen heeft gehad die volgens hem het gevolg zijn van de onderlinge spanningen. Nadat hij op 17 maart 2023 op non-actief was gesteld heeft eiser zich vanwege spanningsklachten ziek gemeld. De bedrijfsarts heeft geadviseerd om samen met verweerster mediation te starten zodat eiser op die wijze zijn werkzaamheden kan hervatten. Er is evenwel geen mediation opgestart omdat verweerster de zin daarvan, gelet op de voorgeschiedenis, niet inzag. Sinds de op non-actiefstelling heeft het ruim twee maanden geduurd voordat eiser deze procedure aanhangig heeft gemaakt. Eiser heeft desgevraagd verklaard dat hij medisch technisch zo weer aan de slag kan maar dat er gelet op de onderlinge verhoudingen wel spanningsreducerende maatregelen moeten worden genomen om zijn werkzaamheden te kunnen hervatten en dat begeleiding hierbij noodzakelijk zal zijn. Uit het voorgaande volgt naar het oordeel van het Scheidsgerecht dat een onbegeleide terugkeer van eiser naar de werkvloer op dit moment niet mogelijk en verantwoord is. Verweerster heeft zoals gezegd een verzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst ingediend. De behandeling van dat verzoek zal naar alle waarschijnlijkheid begin augustus plaatsvinden. Dat betekent dat op relatief korte termijn duidelijk zal worden of de arbeidsovereenkomst wordt ontbonden of niet. Het is niet realistisch dat voor de tussentijdse periode de hiervoor genoemde maatregelen worden getroffen om

begeleide terugkeer van eiser naar de werkvloer verantwoord te laten plaatsvinden. Daarnaast zal terugkeer van eiser, gelet op de gespannen verhoudingen, kunnen leiden tot onrust op de werkvloer. Hoewel het Scheidsgerecht zonder meer aanneemt dat de op non-actiefstelling zwaar op eiser drukt - hij houdt van zijn vak en wil dolgraag weer aan het werk - weegt dat belang, gelet op al het voorgaande, op dit moment minder zwaar dan het belang van verweerster.

- 5.11 De vordering wordt afgewezen. In hetgeen hiervoor is overwogen over de vraagtekens die in dit kort geding geplaatst worden bij de gronden voor het besluit tot op non-actiefstelling ziet het Scheidsgerecht evenwel aanleiding verweerster de kosten van het Scheidsgerecht te laten dragen. Het Scheidsgerecht ziet onvoldoende aanleiding voor een veroordeling in de betaling van een tegemoetkoming in de (overigens niet onderbouwde) kosten van rechtsbijstand zoals beide partijen hebben verzocht.

6. De beslissing

Het Scheidsgerecht wijst naar de regelen des rechts het volgende arbitrale vonnis in kort geding:

- 6.1 De vordering van eiser wordt afgewezen.
- 6.2 Verweerster moet de kosten van het Scheidsgerecht dragen. Die kosten worden bepaald op € 6.996,12 en zullen op het door eiser gestorte voorschot worden verhaald. Verweerster wordt veroordeeld het genoemde bedrag aan eiser te betalen. Partijen dragen hun eigen kosten van rechtsbijstand.

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