

SCHEIDSGERECHT GEZONDHEIDSZORG

Arbitraal vonnis van 13 augustus 2021

Kenmerk: SG 21/04

Het Scheidsgerecht, samengesteld als volgt:

mr. H.J. Vetter, wonende te Amsterdam, voorzitter,
drs. H.I.F. Roijen, wonende te Dalfsen,
drs. R. Feitz, wonende te Bosch en Duin,
bijgestaan door mr. H.G. van Soolingen, griffier,
heeft het navolgende vonnis gewezen in de zaak van

1. [eiser],
wonende te Z,
2. [eiseres],
gevestigd te Z,
eisers,
gemachtigde: mr. M.R. Lauxtermann, advocaat te Amsterdam,

tegen:

de coöperatie **MEDISCH SPECIALISTISCH BEDRIJF- X**,
gevestigd te Z,
verweerster,
gemachtigde: mr. J.L.G.M. Verwiel, advocaat te Z.

Partijen worden hierna aangeduid als eiser [eiser], eiseres [eiseres], eisers (eiser en eiseres gezamenlijk) en het MSB (Medisch Specialistisch Bedrijf-X).

1. De procedure

- 1.1 Eisers hebben deze procedure bij brief van 13 april 2021 aanhangig gemaakt. Met een memorie van eis van die datum hebben zij het Scheidsgerecht verzocht bij arbitraal vonnis:
- 1) te verklaren voor recht dat de melding mogelijk medisch disfunctioneren van [H] ten onrechte gegrond is verklaard;
 - 2) te verklaren voor recht dat het besluit van 28 oktober 2020 tot opzegging van de ledenovereenkomst en de overeenkomst van opdracht tegenover eisers onrechtmatig is, althans nietig, vernietigbaar of niet rechtsgeldig;
 - 3) het MSB te veroordelen om aan eiseres te betalen al hetgeen zij als lid van het MSB uit hoofde van de ledenovereenkomst toekomt totdat de ledenovereenkomst rechtsgeldig zal zijn geëindigd, te verminderen met de eventuele inkomsten van eiseres en/of eiser uit

- andere hoofde, althans aan eiseres te betalen een door het Scheidsgerecht in goede justitie te bepalen bedrag;
- 4) het MSB te veroordelen om aan eiseres te betalen al hetgeen haar uit hoofde van de Uitverdienregeling toekomt op het moment dat de ledenovereenkomst rechtsgeldig zal zijn geëindigd en te bepalen dat het MSB hetgeen waartoe hij wordt veroordeeld niet kan verrekenen en zijn betalingsverplichting in dit verband niet kan opschorten;
 - 5) het MSB te veroordelen om aan eiser te betalen een bedrag van € 10.000 aan vergoeding van immateriële schade;
 - 6) het MSB te veroordelen om aan eiseres te betalen een bedrag van € 35.000 aan kosten van buitengerechtelijke rechtsbijstand;
 - 7) het MSB te veroordelen om aan eisers te betalen de aan hun zijde gevallen kosten van het Scheidsgerecht;
 - 8) het MSB te veroordelen om aan eisers te betalen een bedrag van € 15.000 aan tegemoetkoming voor de kosten van rechtsbijstand in deze procedure;
 - 9) het MSB te veroordelen tot betaling van de wettelijke rente over de toe te wijzen bedragen vanaf de vijftiende dag na de opeisbaarheid van elk van die bedragen.
- Bij deze memorie zijn 25 producties (genummerd 1-25) gevoegd.

- 1.2 Bij brief van 5 mei 2021 heeft de gemachtigde van eisers het besluit van 28 oktober 2020 ingezonden.
- 1.3 Het MSB heeft met een memorie van antwoord, gedateerd 21 mei 2021, verweer gevoerd. Bij deze memorie zijn negen producties (genummerd 1-9) gevoegd.
- 1.4 Met een brief van 10 juni 2021 heeft de gemachtigde van het MSB nadere producties (genummerd 10-15) ingezonden.
- 1.5 Bij brief van 11 juni 2021 heeft de gemachtigde van eisers nadere producties (genummerd 26-35) ingezonden.
- 1.6 Per e-mail van 11 juni 2021 heeft de gemachtigde van het MSB een nadere productie (genummerd 16) ingezonden.
- 1.7 Op verzoek van het Scheidsgerecht heeft de gemachtigde van het MSB met een e-mail van 17 juni 2021 de statuten van het MSB, als aanvullende productie, in het geding gebracht.
- 1.8 De mondelinge behandeling heeft plaatsgevonden te Utrecht op 18 juni 2021. Eiser is daar in persoon verschenen, met zijn gemachtigde. Verder waren aan de zijde van eiser aanwezig: [A] (echtgenote van eiser), [B] (research-coördinator in het Ziekenhuis van verweerster) en mr. M.R.S. Lieverse (kantoorgenoot van de gemachtigde van eiser). Aan de zijde van het MSB waren aanwezig: [C] (voorzitter van het bestuur van het MSB), [D] (voormalig voorzitter van het bestuur van het MSB), [E] (lid van het bestuur van het MSB), [F] (lid van het bestuur van het MSB), [G] (manager O van het Ziekenhuis van verweerster) en de gemachtigde van het MSB. [H] (verpleegkundig-specialist in het Ziekenhuis van verweerster) en mr. A.C. de Die (advocaat te Amsterdam; gemachtigde van [H]) hebben een deel van de mondelinge behandeling bijgewoond.
- 1.9 De gemachtigden van partijen hebben het woord gevoerd aan de hand van pleitaantekeningen die zijn overgelegd. Partijen hebben vragen van het Scheidsgerecht beantwoord en gereageerd op elkaars standpunten. [H] heeft, als informant, vragen beantwoord van de gemachtigde van het MSB. [B] heeft, ook als informant, vragen beantwoord van de gemachtigde van eisers.

- 1.10 Aan partijen is een termijn van twee weken gegeven voor het bereiken van een minnelijke regeling. Partijen hebben kenbaar gemaakt een dergelijke regeling niet te hebben getroffen en hebben het Scheidsgerecht gevraagd om vonnis te wijzen.

2. Samenvatting van het geschil

- 2.1 Eiser heeft vanaf 1 januari 2009 als internist-oncoloog in het Ziekenhuis van verweerster in Z (hierna: het ziekenhuis) gewerkt. Eiseres is eisers praktijkvennootschap. Eiseres en het MSB hebben op 21 november 2017 een ledenovereenkomst gesloten (hierna: de ledenovereenkomst) tevens houdende een opdracht aan eiser om medisch specialistische zorg in het ziekenhuis te verlenen. Eiser heeft die zorg in het ziekenhuis verleend en arts-assistenten opgeleid. Het bestuur van het MSB heeft bij besluit van 28 oktober 2020 een op eiser gerichte melding mogelijk disfunctioneren gegrond verklaard en de ledenovereenkomst met eiseres opgezegd.
- 2.2 Aan de hand van het X Evaluatie Model 2020 (hierna: het XEM) kan het functioneren van in het ziekenhuis werkzame medisch specialisten worden beoordeeld. In het XEM is een "procedure mogelijk disfunctioneren lid [van het MSB]" (verder: Procedure mogelijk disfunctioneren) opgenomen, waarbij disfunctioneren als volgt is gedefinieerd:

"Een veelal structurele situatie van onverantwoorde zorg, waarin een patiënt wordt geschaad of het risico loopt te worden geschaad, en waarbij het betreffende lid van het [MSB] niet (meer) in staat of bereid is zélf de problemen op te lossen en de zorg op peil te houden of te brengen. Disfunctioneren kan er ook uit bestaan dat een lid van het [MSB] niet of onvoldoende in staat is tot collegiale samenwerking waardoor een structurele situatie van onverantwoorde zorg ontstaat."

- 2.3 In het XEM is een procedure opgenomen om mogelijk disfunctioneren van een lid van het MSB aan het bestuur van het MSB te melden. De regeling van die procedure luidt, voor zover hier van belang, als volgt:

2.1 Melders

Bij serieuze aanwijzingen van 'mogelijk disfunctioneren' van een lid van [het MSB] kan bij het bestuur [van het MSB] [...] een melding worden gedaan door [...] een werknemer van [het ziekenhuis].

2.2 Aanwijzingen bespreekbaar maken alvorens melding

De melder die van mening is dat er aanwijzingen bestaan van 'mogelijk disfunctioneren' van een lid van [het MSB], bespreekt dit ten minste éénmaal inhoudelijk met het betrokken lid [...] alvorens hij hiervan schriftelijk en gemotiveerd melding maakt bij het bestuur van [het MSB]. [...]

[...]

3.2 Ontvankelijkheid melding

a. *[...]*

b. *Een melding is niet-ontvankelijk, wordt derhalve niet in behandeling genomen indien:*

- *De melding geen betrekking heeft op de kwaliteit van het functioneren van het lid [...]*

- *[...]*

- *De melding kennelijk niet vooraf is gegaan door een gesprek, zoals bedoeld in artikel 2.2;*

- *[...]*

[...]

3.6 Procedure bij oordeel 'gegrond melding'

- a. Als het bestuur [van het MSB] van oordeel is dat de melding gegrond is en vastgesteld wordt dat er sprake is van disfunctioneren, meldt het dit terstond mondeling en schriftelijk aan het lid van [het MSB] op wie de melding betrekking heeft. [...]
- b. Het bestuur [van het MSB] geeft in zijn oordeel weer of het een mogelijkheid ziet voor een verbetertraject [...] of van mening is dat dit in de gegeven omstandigheden niet (meer) opportuun is, waarna de procedure overeenkomstig artikel 4 wordt vervolgd.

4. **Vervolgprocedure**

[...]

4.2 Aanhoudend disfunctioneren

Indien:

- a. [...]
- b. [...] bij de betrokken medisch specialist [...] het verbetertraject niet leidt tot het functioneren van de betrokken medische specialist en er derhalve sprake is van (aanhoudend) disfunctioneren [...] pleegt het bestuur [van het MSB] spoedoverleg met de Raad van Bestuur. In het vervolg op dit overleg kan het bestuur [van het MSB] beslissen [...] tot beëindiging van de ledenovereenkomst [...]."

2.4 In april en mei 2019 is op verzoek van de vakgroep Interne Geneeskunde onder arts-assistenten een enquête over het opleidingsklimaat gehouden. Een aantal arts-assistenten heeft verklaard dat eiser vaak erg kortaf, bot, intimiderend en autoritair is, met name tijdens supervisie. Een aantal vrouwelijke arts-assistenten heeft verklaard dat zij zich ongemakkelijk voelen als eiser in de buurt is omdat hij dan te dichtbij komt. De voorzitter van de vakgroep heeft met eiser over de uitkomsten van de enquête gesproken. Eiser heeft daarna een persoonlijk opleidingsplan opgesteld dat is gericht op verbetering van de wijze waarop hij communiceert en samenwerkt met de arts-assistenten.

2.5 Op 8 oktober 2019 heeft [I], opleider Interne Geneeskunde (hierna: [I]), bij de Centrale Opleidingscommissie (COC) en aan het MSB melding gemaakt van een onveilig leer- en leefklimaat voor de arts-assistenten tijdens supervisie door eiser. [J] (hierna: [J]), tot 2013 als internist in het ziekenhuis werkzaam, heeft in opdracht van de COC en het MSB in dit kader onderzoek gedaan. [J] heeft met 24 arts-assistenten gesproken en kennisgenomen van e-mails van voormalige arts-assistenten die met eiser te maken hebben gehad. [J] heeft op 12 november 2019 een rapport uitgebracht. Uit het rapport blijkt van de volgende bevindingen van [J]:

"Het werk- en opleidingsklimaat was tot nu toe goed. Supervisoren werden gewaardeerd en vertrouwd. [Eiser] is voor bijna alle arts-assistenten die met hem te maken hebben (gehad) daarop een uitzondering.

[Eiser] wordt gezien als een kundig oncoloog die ook door zijn patiënten wordt gewaardeerd. Hij wordt echter ongeschikt geacht als opleider. Dit heeft te maken met zijn onvoldoende onbereikbaarheid en aanspreekbaarheid, zijn manier van communiceren, en zijn houding en gedrag, geduid als vaak onvriendelijk, bot, autoritair en intimiderend. [...].

Zowel verbaal als fysiek hebben arts-assistenten zich (al dan niet seksueel) geïntimideerd gevoeld. Verbaal vooral door gebruik van ongepaste denigrerende of vrouwonvriendelijke opmerkingen. Fysiek vanwege de door vrouwelijke assistenten ervaren inbreuk op hun persoonlijke ruimte. De meesten vonden dat daar grenzen mee zijn overschreden maar niet zodanig dat zij dit aanhangig hebben gemaakt buiten de eigen groep en de opleider. De ervaring van de oud-assistenten in dezen is conform die van de huidige en wordt door hen levendig herinnerd. Algemeen wordt aangegeven dat dit gedrag een publiek geheim is en dat nieuwe assistenten er ook voor gewaarschuwd worden.”

- 2.6 Het bestuur van het MSB heeft de inhoud van het rapport met eiser besproken en eiser op 2 december 2019 een schriftelijke waarschuwing gegeven. In de waarschuwing, door eiser voor akkoord getekend, staan onder meer de volgende met eiser gemaakte werkafspraken:

"[...] Voor wat betreft de communicatie wordt van [eiser] verwacht dat hij correct communiceert, dus niet bot, negatief, onvriendelijk, autoritair en/of intimiderend. [Eiser] zal er voorts op toezien dat hij in zijn bejegening zowel verbaal als non-verbaal geen situaties creëert waarbij zijn handelen als grensoverschrijdend kan worden gepercipieerd.

[Eiser] zal gebruik maken van een externe coach die een opdracht krijgt van het [MSB-bestuur] [...] De coachingsopdracht heeft concreet betrekking op de hierboven genoemde aspecten en het verkrijgen van meer zelfinzicht en tools om herhaling in de toekomst te voorkomen. [...]

Eiser zal tot 1 april 2020 tijdens de diensten niet optreden als supervisor. [...]

Er zal gedurende twee jaar een evaluatietraject plaatsvinden. [...]"

- 2.7 Het bestuur van het MSB heeft een coach schriftelijk opdracht tot begeleiding van eiser gegeven. In de opdracht staan de bevindingen van [J] kort opgesomd. Het bestuur van het MSB heeft aan de coach onder meer opgedragen eiser te begeleiden om verbeteringen in communicatie en bejegening te initialiseren, ook ten aanzien van zijn omgang met vrouwen. Het coachingstraject is in januari 2020 gestart.
- 2.8 Met een brief van 24 januari 2020 heeft het bestuur van het MSB aan eiser bericht dat via het COC een nieuwe melding van een arts-assistent was ontvangen en eiser gewezen op de op 2 december 2019 met hem gemaakte werkafspraken.
- 2.9 [H] (hierna: de verpleegkundige) is op 1 januari 2020 als verpleegkundige in dienst van het ziekenhuis getreden met het oog op het volgen van de opleiding tot verpleegkundig specialist. Zij is op 1 september 2020 gestart met die opleiding. Eiser was de medisch opleider van de verpleegkundige. Eiser en de verpleegkundige hebben vanaf 1 januari 2020 nauw samengewerkt.
- 2.10 De verpleegkundige heeft op 11 september 2020 bij haar bedrijfsmanager mondeling melding gedaan van seksuele intimidatie door eiser/grensoverschrijdend gedrag van eiser jegens haar. Met een e-mail van 15 september 2020 heeft de verpleegkundige een melding mogelijk disfunctioneren van eiser, voorzien van een toelichting, aan het bestuur van het MSB toegezonden. Het bestuur van het MSB heeft op 16 september 2020 de melding van de verpleegkundige aan eiser toegezonden en hem bericht dat de melding ontvankelijk is.
- 2.11 Het bestuur van het MSB heeft naar aanleiding van de melding een onderzoekscommissie ingesteld bestaande uit twee leden van het bestuur van het MSB. De onderzoekscommissie heeft in

de periode van 17 september 2020 tot 9 oktober 2020 twaalf personen gehoord, onder wie eiser en de verpleegkundige. Hiervan zijn verslagen opgemaakt. De onderzoekscommissie heeft verder kennisgenomen van schriftelijke informatie, waaronder een schriftelijk verweer van eiser.

- 2.12 Op 16 oktober 2020 heeft een hoorzitting plaatsgevonden. Eiser heeft toen, bijgestaan door een advocaat, zijn verweer toegelicht. Van de hoorzitting is een verslag opgemaakt. Eiser heeft op 21 oktober 2020 een aanvullend schriftelijk verweer ingediend. Op 23 oktober 2020 heeft opnieuw een hoorzitting plaatsgevonden. Het bestuur van het MSB heeft toen meegedeeld het voornemen te hebben om de ledenovereenkomst op grond van disfunctioneren op te zeggen. Eiser heeft toen geen gebruik gemaakt van de mogelijkheid om op dit voornemen te reageren. Ook van deze hoorzitting is een verslag opgemaakt.
- 2.13 Het bestuur van het MSB heeft bij besluit van 28 oktober 2020 (verder: het Besluit) de melding gegrond verklaard en de ledenovereenkomst met eiseres tegen 25 november 2020 opgezegd. Het bestuur van het MSB heeft de gegrondverklaring als volgt gemotiveerd:

"[...] Het betreft een melding mogelijk disfunctioneren. In verband met de melding heeft een onderzoek plaatsgevonden en twee hoorzittingen. Het bestuur acht de melding gegrond en stelt vast dat er sprake is van disfunctioneren. Het disfunctioneren is gelegen in herhaalde en structurele grensoverschrijdende gedragingen jegens [de verpleegkundige] in het jaar 2020, het meermaals aan [de verpleegkundige] opdragen van onbevoegde medische handelingen en het meermaals onrechtmatig inzien van een patiëntdossier. Daarenboven is vastgesteld dat er zich in de afgelopen periode ook grensoverschrijdende gedragingen hebben voorgedaan jegens andere medewerkers van [het ziekenhuis] c.q. collegae van u [...].

In het nabije verleden zijn eerdere meldingen gedaan en is een verbetertraject gevolgd. U bent eerder herhaald gewaarschuwd en heeft eerder herhaald beterschap beloofd. Duidelijk is dat het verbetertraject niet heeft geleid tot een voldoende functioneren, zodat het bestuur tot geen andere conclusie kan komen dan dat er sprake is van aanhoudend disfunctioneren.

U heeft in uw verweer niet aangegeven dat er geen sprake is van disfunctioneren en ook niet dat er geen sprake is van aanhoudend disfunctioneren. Uw verweer komt erop neer dat een groot deel van de voorliggende bezwaren in de meldingsprocedure door u worden erkend, een beperkt deel in de context wordt geplaatst (vaak ook gebagatelliseerd) en het resterende deel wordt betwist vanwege een gebrek aan bewijs. Feitelijk vormt ook uw verweer een onderbouwing van de door het bestuur te trekken conclusie, namelijk dat er sprake is van (aanhoudend) disfunctioneren [...].

[Voorts] dient ten aanzien van de onderbouwing ook rekening te worden gehouden met het geen hierna als motivatie is opgenomen in relatie tot het door het bestuur te nemen besluit [...].

- 2.14 Het bestuur van het MSB heeft het besluit tot opzegging als volgt gemotiveerd:

"De opzegging sluit op grond van artikel 4 lid 1 van de voorliggende overeenkomst aan bij artikel 6 van de statuten van het [MSB]. Het gaat om de navolgende gronden:

- a) U blijft ondanks waarschuwingen ernstig in verzuim met de nakoming van de verplichtingen uit hoofde van de ledenovereenkomst, de overeenkomst van opdracht en de statuten;*
- b) U beschikt niet meer over de bekwaamheid/geschiktheid om de praktijk uit te oefenen;*

- c) *U bent verantwoordelijk voor een ernstig en structureel geschonden vertrouwen van de collegae van de vakgroep (en de ondersteunende verpleging), waardoor er sprake is van een onmogelijkheid tot c.q. gebrek aan samenwerking binnen het ziekenhuis, het [MSB] en/of de vakgroep, zodat een verdere uitvoering van de voorliggende overeenkomst niet kan worden geleverd;*
- d) *Voorts zijn er ook overige omstandigheden op grond waarvan redelijkerwijs niet van het [MSB] kan worden geleverd de ledenovereenkomst ongewijzigd in stand te houden, waaronder maar niet daartoe beperkt het handelen in strijd met de CanMeds normen, directe risico's voor een veilig werk- en opleidingsklimaat, directe risico's voor een open aanspreekcultuur e.d.;*
- e) *Uw gedragingen druisen volstrekt in tegen de professionele normstelling, alsmede tegen basale, normaal gebruikelijke fatsoensnormen;*
- f) *U heeft ernstige inbreuk gemaakt op afhankelijkheidsrelatie tussen de medewerker en de specialist/medisch opleider;*
- g) *Uw gedragingen kunnen ook worden gezien als ondermijning van het vertrouwen in de medische stand.*

De nadere invulling van de gronden:

- *U heeft zich ten aanzien van [de verpleegkundige] in de periode januari t/m september 2020 schuldig gemaakt aan herhaald grensoverschrijdend gedrag. De aard en omvang van het grensoverschrijdend gedrag is ernstig. In meerdere gevallen is sprake van seksuele intimidatie. Concrete voorbeelden, zijn grotendeels door u erkend en/of staan vast, dan wel zijn voldoende aannemelijk: drie maal knuffelen/kussen, het herhaald masseren van de schouders, het herhaald versturen van ongepaste app-berichten, het doen van ongepaste seksuele opmerkingen, bot reageren, onbereikbaarheid e.d. Er is ook sprake van (nieuw) grensoverschrijdend gedrag ten opzichte van anderen. Het grensoverschrijdend gedrag is onprofessioneel en is structureel. Het gedrag past niet bij het gedrag dat van een goed arts/specialist kan en mag worden verwacht jegens een verpleegkundige. De afhankelijkheidsrelatie (die een extra verantwoording en opstelling met zich brengt) is daarbij volledig uit het oog verloren.*
- *Uit de melding en het daarop volgende onderzoek is naar voren gekomen dat u als medisch opleider van [de verpleegkundige] haar handelingen heeft laten verrichten, waartoe zij niet bevoegd was, althans handelingen waartoe zij niet redelijkerwijs bekwaam mocht worden geacht, althans waarvan het bewijs van bekwaamheid niet aanwezig was.*
- *Uit de melding en het daarop volgende onderzoek is naar voren gekomen dat u tot twee maal toe een patiëntendossier (van de moeder van [de verpleegkundige]) heeft ingezien zonder dat u daartoe bevoegd was, althans zonder dat daarvoor zwaarwegende redenen aanwezig waren.*
- *U heeft een gedocumenteerd verleden ten aanzien van grensoverschrijdend gedrag, waarbij er meerdere malen een onderzoek heeft plaatsgevonden, onder meer in mei 2019 en november 2019.*
- *In aansluiting op de onderzoeken voornoemd bent u zowel mondeling als schriftelijk ernstig en bij herhaling gewaarschuwd door het [MSB]- bestuur en door de collega-oncologen (zero tolerance). U bent in de afgelopen periode begeleid. Er loopt nog een evaluatieperiode (twee jaar). U heeft externe coaching gehad. Er hebben evaluatiegesprekken plaatsgevonden.*

- *U heeft in het verleden bij herhaling aangegeven dat u de waarschuwingen serieus neemt, u heeft aangegeven dat u erkent dat er sprake is van grensoverschrijdend gedrag c.q. gedragsproblemen en heeft bij herhaling en nadrukkelijk beterschap beloofd.*
- *Uw verwijzing naar het feit dat [u] nooit een onoorbaar motief gehad zou hebben, doet geen afbreuk aan de vastgestelde onjuistheid van [uw] gedragingen.*
- *Op 24 januari 2020 heeft u nog een laatste schriftelijke waarschuwing gekregen. Inmiddels moet worden vastgesteld dat u er geen blijk van heeft gegeven de negatieve gevolgen van uw handelen voor de medewerker(s) voldoende in te zien, zodat gevreesd moet worden voor herhaling.*

- 2.15 De raad van bestuur van het ziekenhuis heeft eiser met ingang van 28 oktober 2020 de toegang tot het ziekenhuis en tot de geautomatiseerde systemen van het ziekenhuis ontzegd. Op die datum heeft de raad van bestuur van het ziekenhuis in dit verband ook een melding aan de Inspectiedienst Gezondheidszorg en Jeugd (IGJ) gedaan.
- 2.16 Met een brief van 25 februari 2021 heeft een vrouw die tot 1 oktober 2020 in het ziekenhuis werkzaam is geweest het ziekenhuis aansprakelijk gesteld voor schade die zij heeft geleden en nog steeds lijdt ten gevolge van grensoverschrijdend gedrag van eiser jegens haar in de periode van 2010 tot 2019.
- 2.17 Met een brief van 19 maart 2021 heeft het MSB eisers aangesproken tot betaling van in totaal € 120.480,92 aan schade ten gevolge van *"de ernstige tekortkomingen die voorliggen en de opzegging die daarop gebaseerd is."*
- 2.18 Met een brief van 2 april 2021 hebben het bestuur van het MSB, de Raad van Bestuur van het ziekenhuis en de verpleegkundige een klacht tegen eiser ingediend bij het Regionaal Tuchtcollege voor de Gezondheidszorg.

3. Het geschil

Standpunt van eisers

- 3.1 Eisers leggen aan hun vorderingen, samengevat, het volgende ten grondslag. Het besluit tot gegrondverklaring van de melding kan niet in stand blijven. Ten eerste zijn er procedurele gebreken. De melding had op grond van artikel 3 lid 2 sub b van het XEM niet-ontvankelijk moeten worden verklaard, omdat geen sprake is van medisch disfunctioneren van eiser én omdat de verpleegkundige geen gesprek in de zin van artikel 2 lid 2 van het XEM met eiser heeft gevoerd. Het CCC- en/of het Focustraject had vóór de meldingsprocedure gevolgd moeten worden. Verder waren de twee leden van de onderzoekscommissie niet onpartijdig en objectief omdat zij ook betrokken waren bij de beoordeling van het opleidingsklimaat in 2019. Zij hebben het onderzoek bovendien niet zorgvuldig uitgevoerd. Zo is geen notie genomen van ontlastende feiten, zoals een positieve e-mail van een collega. Er is geen externe deskundige bij het onderzoek betrokken geweest om de geloofwaardigheid van de verklaring van de verpleegkundige tegen het licht te houden. Tot slot geldt dat de verpleegkundige zich tot de Klachtencommissie Ongewenste Intimiteiten had moeten wenden.
- 3.2 Ten tweede deugt het besluit tot gegrondverklaring van de melding inhoudelijk niet. Eiser heeft niet gedysfunctioneerd. Eiser heeft weliswaar met de verpleegkundige niet steeds de professionele afstand bewaard die in hun relatie was geboden, maar hierdoor is geen structurele situatie

van onverantwoorde zorg ontstaan. Eiser en de verpleegkundige hebben driemaal geknuffeld. Een knuffel was op verzoek van eiser, de twee andere knuffels waren op verzoek van de verpleegkundige. De knuffels hadden te maken met de kwetsbaarheid van de verpleegkundige; zij was nog niet in het reine met haar verleden. Ook eiser was toen kwetsbaar. Eiser heeft geen gedocumenteerd verleden van grensoverschrijdend gedrag. Uit de enquête van mei 2019 kwam niet meer naar voren dan een ongemakkelijk gevoel bij enkele vrouwelijke arts-assistenten. De melding van 8 oktober 2019 door [I] kwam voort uit een conflict tussen [I] en eiser. Uit het onderzoek van [J] blijkt hooguit van ongewenst gedrag van eiser. Eiser is één keer gewaarschuwd, namelijk op 2 december 2020. Eiser heeft daarna met succes een intensief coachingstraject gevolgd. Het inzien van het patiëntendossier van de moeder van de verpleegkundige heeft ook niet geleid tot een structurele situatie van onverantwoorde zorg. Hetzelfde geldt voor één onbevoegde handeling die eiser de verpleegkundige heeft laten uitvoeren: een consult dat eiser zelf had moeten doen. De overige door het MSB genoemde onbevoegde handelingen betwist eiser.

- 3.3 Het MSB had, na het besluit tot gegrondverklaring van de melding, in ieder geval een minder ingrijpende maatregel kunnen opleggen dan opzegging van de ledenovereenkomst, zoals het starten van een verbetertraject. Eiser heeft door de handelwijze van het MSB immateriële schade geleden. Zijn reputatie is ernstig beschadigd. Eiseres heeft recht op een vergoeding uit hoofde van de Uitverdienregeling. Het MSB beroept zich voor deze aanspraak ten onrechte op verrekening en/of opschorting.

Standpunt van het MSB

- 3.4 Het MSB voert, samengevat, het volgende verweer. De vorderingen moeten worden afgewezen. Er zijn geen procedurele gebreken. De melding was ontvankelijk. Eisers leggen het begrip disfunctioneren te beperkt uit. In een ziekenhuis moet een veilig werk- en opleidingsklimaat en open aanspreekcultuur zijn, anders ontstaan er risico's op het gebied van de patiëntenzorg. De verpleegkundige kon vóór de melding geen gesprek in de zin van artikel 2 lid 2 van het XEM met eiser voeren. Zij was daartoe niet in staat. Eiser is niet in zijn belangen geschaad doordat het gesprek niet heeft plaatsgevonden. Anders dan eisers stellen hoeft vóór de meldingsprocedure niet eerst een andere XEM-traject te worden gevolgd: de meldingsprocedure staat op zichzelf. Aan het onderzoek kleven geen gebreken. Het ziekenhuis heeft geen Klachtencommissie Ongevenste Intimiteiten.
- 3.5 De gegrondverklaring van de melding is terecht. Eiser heeft zich jarenlang schuldig gemaakt aan grensoverschrijdende gedragingen, waaronder seksuele intimidatie. Zo heeft eiser de verpleegkundige meermalen ongewenst aangeraakt door haar te kussen, te knuffelen, tegen zich aan te houden, aan haar rug te voelen, over haar rug te wrijven, een tik op haar billen te geven, aan haar buik te voelen, op haar borst te kussen en te masseren. Zo heeft eiser verder seksueel getinte whatsappberichten naar de verpleegkundige gestuurd en seksueel getinte opmerkingen tegen haar gemaakt. Ook anderen zijn geconfronteerd met grensoverschrijdende gedragingen van eiser. Verder heeft eiser de verpleegkundige handelingen laten verrichten waartoe zij niet bevoegd was en heeft hij zonder daartoe bevoegd te zijn het patiëntendossier van de moeder van de verpleegkundige meermalen ingezien.
- 3.6 Een groot aantal arts-assistenten die door [J] zijn gehoord hebben ook te maken gehad met grensoverschrijdend gedrag van eiser. Het ging dan onder meer om te dichtbij staan, de hand op de hand van de medewerker leggen die de muis van de computer vasthoudt, vrouwonvriendelijke opmerkingen maken, naast iemand zitten en met de knieën aanraken en seksueel getinte opmerkingen maken. Naar aanleiding van het rapport van [J] heeft de vakgroep eiser, omdat hij

toen zich de uitkomsten erg aantrok en zelfreflectie toonde, nog een kans gegeven en tegen hem gezegd dat hij "de meest integere en saaieste oncoloog van Nederland" moest worden. Na de melding van de verpleegkundige en het onderzoek dat vervolgens heeft plaatsgevonden, heeft de vakgroep het vertrouwen in eiser opgezegd. Eiser is herhaaldelijk gewaarschuwd, maar heeft zijn gedrag niet aangepast. Er is dus sprake van aanhoudend disfunctioneren in de zin van artikel 4 lid 2 van het XEM.

4. De bevoegdheid van het Scheidsgerecht en de beslissingsmaatstaf

De bevoegdheid van het Scheidsgerecht volgt uit artikel 15 lid 3 van de ledenovereenkomst 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.

5. Beoordeling van het geschil

Rechtsrelatie MSB – eisers

- 5.1 Het MSB is met eisers een ledenovereenkomst aangegaan die "tevens de opdracht bevat tot medisch specialistische zorgverlening". In de opzegging van de ledenovereenkomst verklaart het MSB "zowel de ledenovereenkomst als de overeenkomst van opdracht" te beëindigen. Het Scheidsgerecht zal deze tweeledige (rechts-)relatie tussen partijen verder aanduiden als 'de ledenovereenkomst'.

Door het MSB ingeroepen gronden voor opzegging

- 5.2 Niet ter discussie staat dat opzegging van de ledenovereenkomst tussen het MSB en eisers (alleen) mogelijk is op één of meer van de gronden genoemd in artikel 6 van de statuten van het MSB. In de brief van 28 oktober 2020 heeft het MSB aan de opzegging de gronden, bedoeld in artikel 6 van de statuten onder h (ondanks waarschuwing in verzuim blijven met de nakoming van verplichtingen), i (niet meer beschikken over bekwaamheid of geschiktheid om de praktijk uit te oefenen), k (een gebrek aan samenwerking van eiser waardoor verdere uitvoering van de opdracht redelijkerwijs van het MSB niet kan worden gevegd), respectievelijk m (overige omstandigheden waardoor redelijkerwijs van het MSB niet kan worden gevegd de overeenkomst ongewijzigd in stand te houden), ten grondslag gelegd.
- 5.3 Uit de statuten blijkt niet dat het MSB gehouden is een specifieke procedure te volgen voordat opzegging plaats kan vinden op een of meer van de zojuist genoemde opzeggingsgronden. In de statuten is uitsluitend bepaald dat het lid voorafgaand aan een opzegging over het voornemen daartoe wordt gehoord, artikel 6 lid 2 statuten MSB. Dat eisers zijn gehoord staat vast. Niettemin heeft het MSB het besluit tot opzegging genomen nadat de Procedure mogelijk disfunctioneren is gevolgd in vervolg op de melding van de verpleegkundige op 11 september 2020. Zoals hierboven (2.2 en verder) is beschreven is deze procedure in het XEM opgenomen. De uitkomsten van en de bevindingen tijdens die procedure hebben het MSB tot de opzegging van de ledenovereenkomst met eisers gebracht.
- 5.4 Eisers zijn van mening dat het MSB verschillende fouten heeft gemaakt van procedurele aard bij het doorlopen van de Procedure mogelijk disfunctioneren en reeds om die reden de opzegging

van de ledenovereenkomst geen stand kan houden. Het Scheidsgerecht zal deze door eisers gestelde tekortkomingen bespreken.

Procedure mogelijk disfunctioneren was niet aan de orde

- 5.5 Eisers stellen zich op het standpunt dat de eventuele problemen gelegen in het functioneren van eiser (in de subvakgroep waarvan hij deel uitmaakte) hoogstens aanleiding hadden kunnen geven tot een CCC (continue controle en coaching)-traject; een traject wegens mogelijk disfunctioneren was niet (of nog niet) aan de orde.

Het Scheidsgerecht volgt eisers hierin niet. Terecht wijst het MSB er op dat de Procedure mogelijk disfunctioneren niet de eis stelt dat er, voor aan deze procedure toe te (kunnen) komen, zo mogelijk een ander, lichter traject doorlopen moet worden. Letterlijk is in de Procedure mogelijk disfunctioneren bepaald dat deze route gevolgd wordt wanneer er serieuze aanwijzingen van 'mogelijk disfunctioneren' bestaan, en op die grond een melding wordt gedaan. Dat is precies wat in dit geval aan de orde was toen de verpleegkundige een klacht tegen eiser indiende die zij zelf als een melding in de zin van de zojuist genoemde procedure typeerde. Waar de melding van de verpleegkundige klaarblijkelijk aansloot op de verwijten die onderwerp van onderzoek (kunnen) zijn in de Procedure medisch disfunctioneren kon het MSB die procedure dan ook volgen. Een alternatief dat eisers meer passend hadden gevonden, namelijk een klachtencommissie die zich bezig houdt met ongewenste intimiteiten, is er niet op het niveau van het MSB.

Bespreking tussen melder en lid van het MSB

- 5.6 Eisers stellen dat is verzuimd een gesprek tot stand te brengen tussen de melder, de verpleegkundige, en eiser alvorens verdere stappen te zetten in het kader van de Procedure mogelijk disfunctioneren. Dat is een procedurele misslag, aldus eisers.

Met het MSB is het Scheidsgerecht van oordeel dat het nalaten eerst een dergelijk gesprek te laten plaatsvinden in dit geval geen tekortkoming in de gevolgde procedure vormt. De inrichting van de procedure voorziet in een dergelijk gesprek onder het kopje "aanwijzingen [van mogelijk disfunctioneren] bespreekbaar maken alvorens melding", en dient er klaarblijkelijk (mede) toe de betrokkenen aan te moedigen samen de inhoud van de melding te bespreken en af te bakenen, en – naar kan worden aangenomen – alsnog een oplossing te vinden. De klacht van de verpleegkundige was – dat valt in redelijkheid niet te betwisten – uiterst gevoelig van aard, uit haar relaas bleek dat de verpleegkundige bang was voor eiser. Aannemelijk is dat de verpleegkundige te geëmotioneerd was om een dergelijk gesprek aan te gaan. Onder deze omstandigheden heeft het MSB in redelijkheid kunnen besluiten dat een dergelijk gesprek achterwege kon blijven. Dat eisers daardoor in hun verdediging tegen de melding zijn benadeeld is niet aannemelijk. Dat een gesprek wellicht, zo begrijpt het Scheidsgerecht het standpunt van eisers, de angel uit het relaas van de verpleegkundige gehaald zou kunnen hebben, ligt gezien de aard van de verwijten niet voor de hand. Kortom: het ontbreken van dit gesprek vormt onder de gegeven omstandigheden geen onzorgvuldigheid jegens eisers. Evenmin hoefde het ontbreken van een dergelijk gesprek te leiden tot de niet-ontvankelijkheid van de verpleegkundige in haar melding omdat op de in de Procedure mogelijk disfunctioneren genoemde regel (3.2.b ten vierde) dat zonder gesprek de melder in zijn melding niet-ontvankelijk is, in dit geval een uitzondering moet worden aanvaard.

Kwaliteit van het functioneren?

- 5.7 Eiser bestrijdt dat de melding van de verpleegkundige de kwaliteit van het functioneren behelsde, maar, naar het oordeel van het Scheidsgerecht, ten onrechte. Het MSB voert aan dat het functioneren van een specialist niet strikt beperkt is tot de vraag of hij als bekwaam specialist handelt. Het functioneren behelst ook de samenwerking met collega-specialisten en verpleegkundigen, het bijdragen aan een veilig samenwerkings- en opleidingsklimaat. Ook dat zijn beroepscompetenties die relevant zijn voor de vraag of de arts naar behoren functioneert. De

melding van de verpleegkundige betreft in belangrijke mate het verwijt dat door toedoen van eiser een onveilig werkklimaat was ontstaan. Daarmee overschrijdt de melding ruimschoots de drempel die dient te waarborgen dat alleen de "kwaliteit van het functioneren" van een MSB-lid onderwerp van een procedure is.

Geen concrete onderzoeksopdracht? Samenstelling onderzoekscommissie

- 5.8 Eisers menen dat de onderzoekscommissie die naar aanleiding van de ontvankelijk geoordeelde melding ten onrechte aan de slag is gegaan zonder een schriftelijke en concrete onderzoeksopdracht. Daardoor is bijvoorbeeld door de onderzoekscommissie verzuimd de nadruk te leggen op risico's voor de patiëntveiligheid en het systeem waarbinnen de verpleegkundige en eiser functioneerden.

Ook hierin volgt het Scheidsgerecht eisers niet. Allereerst moet worden vastgesteld dat het bestuur van het MSB het onderzoek in eigen hand heeft gehouden en met het onderzoek twee van haar leden heeft belast. Een 'onderzoekscommissie' is, strikt genomen, dus niet ingesteld, zodat er ook geen commissie door het bestuur geïnstrueerd hoefde te worden. Voor zover eiser meent dat een op schrift gestelde 'aanpak' van het onderzoek door het bestuur aangewezen was, oordeelt het Scheidsgerecht anders. Er lag een melding met concrete verwijten en eiser had in verschillende opzichten een afwijkende visie over die verwijten en daarmee zijn functioneren zodat een feitenonderzoek aangewezen was. Dat voor een dergelijk feitenonderzoek een onderzoeks-aanpak noodzakelijk is spreekt, onder deze omstandigheden, niet voor zich. Overigens geldt dat eisers in voldoende mate in de gelegenheid zijn gesteld de in het onderzoek vergaarde informatie en documentatie tot zich te nemen en te commentariëren en zelf, door eisers van belang geachte, feiten en omstandigheden aan te dragen.

- 5.9 In het voorgaande ligt besloten dat het Scheidsgerecht eisers ook niet volgt in hun visie dat de 'onderzoekscommissie' niet naar behoren is samengesteld. Het bestuur heeft het onderzoek zelf uitgevoerd en kon dat ook, gelet op het bepaalde in 3.2. onder e van de regeling Procedure mogelijk disfunctioneren: 'Het bestuur kan beslissen het onderzoek naar de gegrondheid van de melding zelf af te handelen of hiervoor een ad hoc onderzoekscommissie in te stellen(...)'. Het bestuur was dus niet gehouden een (externe) onderzoekscommissie' in te stellen.
- 5.10 Eisers hebben in de loop van de procedure bepleit dat een 'onafhankelijk persoon, bijvoorbeeld in de vorm van een gedragskundige of psycholoog' bij het onderzoek betrokken zou worden. Uit productie 22 bij het Besluit blijkt dat dit verzoek voortkwam uit de bij eisers levende twijfels over de onpartijdigheid bij de twee MSB-bestuurders die het feitenonderzoek uitvoerden. Aan dat verzoek is geen gehoor gegeven door het MSB. Ook hierin is geen procedurele onzorgvuldigheid gelegen. De regeling voor de Procedure mogelijk disfunctioneren verlangt niet dat, bij een onderzoek door het MSB-bestuur, één of meer onafhankelijke derden zijn betrokken of de procedure monitoren. Waar bepaald niet gezegd kan worden dat het in de procedure die uiteindelijk heeft geleid tot gegrondbevinding van de melding heeft ontbroken aan hoor en wederhoor – daar is naar het oordeel van het Scheidsgerecht op zorgvuldige wijze ruimte voor geboden – kan het MSB niet worden verweten dat zij het onderzoek niet in overeenstemming met de wensen van eisers nader vorm heeft gegeven. Dat eiser geen eerlijke kans heeft gehad zijn onschuld te bewijzen, zoals eisers naar de kern stellen, is niet de indruk die bevestiging vindt in het Besluit en de onderliggende producties, waaruit blijkt dat eisers alle ruimte is geboden hun visie naar voren te brengen en waarin voor de stelling van eisers dat tijdens het onderzoek van vooringenomenheid sprake was geen houvast is te vinden.

Dossiervorming

- 5.11 Eisers stellen zich op het standpunt dat het dossier over de melding slordig is samengesteld. Zij wijzer er onder meer op dat verslagen moeilijk leesbaar zijn omdat niet duidelijk is welke correcties zijn doorgevoerd en conceptverklaringen (die zijn aangepast voor ondertekening van het definitieve exemplaar) niet beschikbaar zijn.
- Het Scheidsgerecht sluit niet uit dat het onderzoeksdossier dat is gevormd beter had kunnen worden samengesteld, maar de resultante van dat onderzoek, het uitvoerig gemotiveerde Besluit met 56 producties, geeft de indruk van een zorgvuldige aanpak en een degelijke onderbouwing van het genomen besluit. Uit het relaas van eisers is bovendien niet goed op te maken dat en hoe het in hun ogen slordige dossier de verdediging heeft bemoeilijkt.

Beoordeling van de gronden voor de opzegging

- 5.12 Het voorgaande maakt duidelijk dat het beroep van eisers op onzorgvuldigheden ten aanzien van de gevoerde procedure geen doel treffen. De nu te beantwoorden vraag is of het Besluit van het MSB op deugdelijke gronden is genomen. Eisers bestrijden dat, maar zonder succes: het Scheidsgerecht komt tot het oordeel dat het MSB steekhoudende argumenten had om de ledenovereenkomst te beëindigen. Het Scheidsgerecht licht dat als volgt toe.
- 5.13 De opzegging van de ledenovereenkomst door het MSB heeft in hoofdzaak drie pijlers: seksuele intimidatie c.q. grensoverschrijdend gedrag in relatie tot de verpleegkundige maar ook tegenover anderen, het laten verrichten van handelingen door een verpleegkundige waartoe deze onbevoegd is en het onbevoegd inzien van een patiëntendossier. Deze onderwerpen worden hieronder besproken.

Seksuele intimidatie c.q. grensoverschrijdend gedrag

- 5.14 De verpleegkundige heeft in haar melding en nadere toelichting kenbaar gemaakt dat sprake is geweest van kussen en knuffelen door eiser, het tegen zich aanhouden, het aan haar rug voelen en hierover wrijven, een tik op haar billen geven, aan haar buik voelen, het op haar borst kussen, dit alles tijdens werktijd. Hoewel eiser niet al deze gedragingen erkent en een aantal van die gedragingen wel erkent maar in een ander perspectief plaatst, valt niet te ontkomen aan de conclusie dat eiser zich in de ongelijkwaardige relatie die eiser (opleider) en de verpleegkundige-in opleiding hadden in vergaande mate onprofessioneel heeft gedragen. Dat sprake was van onprofessioneel gedrag van zijn kant erkent eiser ook. De verpleegkundige heeft een groot aantal voorbeelden gegeven van uitlatingen van eiser die het beeld dat van grensoverschrijdend gedrag sprake is geweest schragen (paragraaf 15.5 van het Besluit). De vaststaande (want per Whatsapp verzonden) uitlatingen die eiser heeft gedaan wijken niet af van deze lijn ("hier is een nummer voor jou...Atemlos durch die nacht van Helene Fisher", een foto van Helene Fisher met de tekst "zou dat pakje jou staan", "zal ik me vast uitkleden?" – een bericht gezonden tijdens werktijd). Wat het Scheidsgerecht bij dit alles opvalt is dat eiser zich bewust was (of van mening was) dat de verpleegkundige kampte met persoonlijke kwetsbaarheid en, zoals eiser dat beschrijft, "nog lang niet in het reine was met haar verleden". Dat had voor eiser een extra reden moeten zijn zich te onthouden van gedragingen die grensoverschrijdend en seksueel intimiderend zijn, ook al zou het zo zijn – zoals eiser stelt – dat ook de verpleegkundige zich wel eens een vrijpostigheid permitteerde. Dat eiser zich bewust moet zijn geweest van zijn misstappen in relatie tot de verpleegkundige bevestigt het Whatsapp-bericht dat hij verzond (en kort nadien weer introk) op 11 september 2020, nadat hij was uitgenodigd voor een gesprek bij het bestuur van het MSB en de verpleegkundige zich ziek had gemeld: "wat is er aan de hand? Ga je mij kapot maken?".

- 5.15 De verpleegkundige heeft tijdens het onderzoek van het MSB ook kenbaar gemaakt dat zij het gedrag van eiser als intimiderend heeft ervaren. Daarbij wees ze er op dat eiser bijvoorbeeld, weliswaar met een grapje, had gezegd "Pas op hè, want ik moet je straks nog gaan beoordelen". De door de verpleegkundige ervaren intimidatie door eiser vindt ook weerklank in de ervaringen van collega's zoals internist/oncoloog [N] die verwoordde dat eiser "sterk is en macht heeft" en "iemand kan breken". Hem kwam de door de verpleegkundige ervaren intimidatie waarvan zij in haar relaas melding maakte zeer authentiek over. In dat kader plaatsten ook twee andere collega's van eiser, [M] en [N], gedragingen van eiser, die in hun beleving in kampen denkt en steun afdwingt (paragrafen 16.3 en 16.4 Besluit).
- 5.16 De gedragingen van eiser jegens de verpleegkundige staan niet op zich. Al eerder was gebleken dat een aantal arts-assistenten, problemen met eiser hebben ervaren, niet alleen omdat hij zich bot, intimiderend en autoritair gedroeg. Enkele vrouwelijke arts-assistenten vonden het ongemakkelijk als eiser in hun buurt kwam omdat hij te dicht bij hen kwam (interne enquête mei 2019, productie 31 bij het Besluit).
- 5.17 Nadat in september 2019 door het bestuur van de vakgroep interne geneeskunde was besloten dat eiser een verbetertraject zou moeten doorlopen, vooral gericht op de verbetering van de communicatie door eiser met arts-assistenten (eiser heeft dat doorlopen), werd kort nadien de een melding mogelijk disfunctioneren gedaan door [I], een collega van eiser. Daarop heeft een externe onderzoeker ([J]) gesprekken gevoerd met verschillende arts-assistenten. De melding van [I] had betrekking op het opleidingsklimaat. [J] kwam onder meer tot de conclusie dat arts-assistenten eiser als onvriendelijk, bot, autoritair en intimiderend ervoeren. Arts-assistenten voelden zich verbaal en fysiek (al dan niet seksueel) geïntimideerd, door denigrerende vrouwonvriendelijke opmerkingen en (fysiek) door inbreuken op hun persoonlijke ruimte. Nieuwe arts-assistenten zouden hiervoor (voor dit 'publieke geheim') ook gewaarschuwd worden.
- 5.18 In november 2019 vond een gesprek plaats tussen het bestuur van het MSB en eiser (en zijn advocaat) naar aanleiding van het rapport van de externe deskundige [J]. Eiser heeft in dat gesprek in reactie op de aantijgingen gezegd geen "geile oude viezerik" te zijn en dat hij zijns inziens geen misstappen heeft begaan; eiser heeft toen wel medewerking aan een verbetertraject toegezegd. Dat voorkwam niet dat eiser op 2 december 2019 een formele waarschuwing heeft ontvangen van het bestuur van het MSB. Korte tijd later, bij brief van 24 januari 2020, is eiser andermaal door het bestuur van het MSB gewezen op tekortkomingen en een gedraging die als grensoverschrijdend werd of kon worden ervaren. Collega's hebben eiser, na het verschijnen van het rapport van deskundige [J], te kennen gegeven dat er een 'zero tolerance beleid' zou gelden ten aanzien van intimiderend en grensoverschrijdend gedrag, zo blijkt uit de verklaring collega [N], productie 16 bij het Besluit. [N] heeft eiser destijds gezegd dat van hem (eiser) werd verlangd dat hij 'de saaiste internist van Nederland' zou moeten worden.
- 5.19 Het voorgaande maakt duidelijk dat eiser, zeker eind 2019/begin 2020, gewaarschuwd was. Ook al vond hij de bevindingen van (vrouwelijke) arts-assistenten ver gaan en erkende hij niet volmondig hetgeen hem verweten werd, hij wist dat er meermaals en door verschillende arts-assistenten serieuze en ernstige klachten waren geuit, hij had een formele waarschuwing en hem was door zijn collega's 'zero tolerance' in het vooruitzicht gesteld. Naar het oordeel van het Scheids-gerecht kon er vanaf dat moment niet de minste onduidelijkheid bestaan bij eiser over wat van hem niet langer getolereerd zou worden, en elke vorm van grensoverschrijdend gedrag behoorde daar in ieder geval toe. Het heeft eiser glashelder moeten zijn dat de wijze waarop hij in 2020 met de verpleegkundige is omgegaan zich niet verdroeg met de eisen die hem na het rapport [J] door het bestuur van het MSB en zijn naaste collega's zijn gesteld. Eiser is ernstig over de

schreef gegaan, terwijl hij zichzelf – in zijn eigen woorden (productie 8 bij het besluit, bladzijde 2) – zag als ‘een zeer gewaarschuwd man’.

Onbevoegd handelingen laten verrichten

- 5.20 Vast staat dat eiser aan de verpleegkundige en aan een collega, specialistisch verpleegkundige, meermaals de opdracht heeft gegeven de uitslagen van biopten en scans mede te delen. Na kennis te hebben genomen van het verweer van eiser tijdens het onderzoek, heeft de verpleegkundige desgevraagd zes concrete gevallen genoemd waarin zij – in haar overtuiging: onbevoegd – aan patiënten uitslagen heeft moeten meedelen van eiser. Zij heeft duidelijk gemaakt dat het daarbij ging om ongunstige of onduidelijke uitslagen. [K], internist-hematoloog, heeft de door de verpleegkundige genoemde casusposities geanalyseerd en heeft geconstateerd dat, in de gevallen die zij kon beoordelen, sprake was van doorgegeven taken die niet thuishoorden bij de verpleegkundige, al helemaal omdat de verpleegkundige hiermee (ook) werd belast toen zij zelfs nog niet in opleiding was tot specialistisch verpleegkundige. Een andere opvatting van een door eiser ingeschakelde internist-oncoloog, [L], is afgezwakt nadat – uit diens tweede verklaring – bleek dat de eerdere verklaring zonder inzage in het EPD en louter op basis van informatie van eiser was opgesteld. Daardoor kan aan diens (eerste, voor eiser wat ontlastende) verklaring weinig waarde worden gehecht. Dat eiser zich kan beroepen op de ‘verlengde arm-constructie’, zoals hij aanvankelijk deed, heeft het MSB op goede gronden betwist en die betwisting is door eiser nadien niet weersproken.

Naar het oordeel van het Scheidsgerecht heeft het MSB met recht vraagtekens geplaatst bij de handelwijze van eiser. Dat de voorbeelden die de verpleegkundige concreet heeft genoemd wellicht een bescheiden aantal is in relatie tot een groot aantal consulten die ze zelfstandig moet hebben gedaan, doet niet af aan de ernst van het verwijt dat hem voor deze gevallen wordt en kan worden gemaakt. De opmerking van eiser dat het hem verbaast dat het MSB geen nader onderzoek heeft gedaan naar ‘het systeem’ (de hiërarchische plaats van de verpleegkundige in de organisatie) en niet nader is ingegaan op de eigen verantwoordelijkheid van de verpleegkundige, geeft naar het oordeel van het Scheidsgerecht geen pas. Het was eiser die – kennelijk anders dan zijn collega’s – in dit soort gevallen zijn patiënten te woord liet staan door een verpleegkundige. Dat de verpleegkundige in die gevallen niet op basis van een eigen verantwoordelijkheid heeft geweigerd die opgedragen werkzaamheden voor haar rekening te nemen, zoals eiser suggereert, kan niet serieus worden genomen. Uit het relaas van de specialistisch-verpleegkundige, die is gehoord tijdens het onderzoek van het MSB, blijkt dat eiser een behoorlijke druk op haar en de verpleegkundige legde om dergelijke werkzaamheden te verrichten en dat eiser bij een weigering van de specialistisch verpleegkundige zei “Je moet niet zo moeilijk doen”. Bovendien bleek uit haar verklaring dat eiser meermaals (op weg) naar huis was of niet bereikbaar was toen de opdracht patiënten over te nemen via de doktersassistente bij de (specialistisch-)verpleegkundige belandden.

De conclusie van het Scheidsgerecht luidt dat eiser op dit punt ernstig tekort is geschoten.

Ongeoorloofde inzage medisch dossier

- 5.21 Een ander verwijt dat het MSB eiser maakt en aan het Besluit ten grondslag heeft gelegd is het tot tweemaal toe onbevoegd inzien van het patiëntendossier van de moeder van de verpleegkundige. Tijdens een ‘meeloopdag’ van de verpleegkundige (ze was nog niet in dienst van het ziekenhuis) kwam aan de orde dat de (inmiddels overleden) moeder van de verpleegkundige in het ziekenhuis was behandeld. Om – in zijn woorden – vast te stellen of er geen zaken waren voorgevallen bij de behandeling van haar moeder die tot ‘gedoe’ in de werkrelatie zouden kunnen leiden, heeft eiser, in aanwezigheid van de verpleegkundige, het medisch dossier van haar moeder geraadpleegd. Nadien, buiten haar aanwezigheid, heeft hij het dossier nogmaals

geraadpleegd; waarom dat nogmaals gebeurde weet eiser niet (meer).

- 5.22 Eiser betwist niet dat hij tot het raadplegen van het dossier niet bevoegd was. Eiser laat in het midden of dit onbevoegd inzien van een dossier de toets der kritiek kan doorstaan. De visie van het MSB, dat eiser met deze gedraging een professionele norm heeft overtreden, is naar het oordeel van het Scheidsgerecht de enig juiste. Of deze gedraging op zichzelf leidt tot, zoals eiser dat noemt, een structurele situatie van onverantwoorde zorg, is een andere vraag. Relevant is of het MSB deze gedraging mede ten grondslag kon leggen aan de opzegging van de ledenovereenkomst. Daarop wordt hierna nog ingegaan.

Slotsom: gronden voor de opzegging, opzegging gerechtvaardigd

- 5.23 Het Scheidsgerecht verwijst naar de gronden die het MSB ten dienste staan om te kunnen komen tot eenzijdige beëindiging, opzegging, van de ledenovereenkomst, eerder genoemd bij 5.2. Duidelijk is dat eiser, na een niet voor misverstand vatbare waarschuwing over zijn gedrag waarbij grensoverschrijdend gedrag een belangrijk verwijt vormde, duidelijke signalen van zijn directe collega's dat dergelijke misstappen niet meer getolereerd zouden worden – waarna eiser zich ook zelf zag als gewaarschuwd man, andermaal grovelijk in de fout is gegaan. Naar het oordeel van het Scheidsgerecht rechtvaardigt dit alleen al de opzegging van de ledenovereenkomst. De visie van eiser dat hij nog aanspraak moest kunnen maken op een verbetertraject, deelt het Scheidsgerecht niet: eiser is de kans gegund, hij heeft in 2020 een verbetertraject doorlopen, maar is – zo blijkt – onvoldoende in staat gebleken zijn gedrag blijvend te veranderen. De ook nog aan de opzegging ten grondslag gelegde andere verwijten die hierboven besproken werden, zijn evenzeer serieus te nemen en schragen het besluit tot opzegging van de ledenovereenkomst. In ieder geval heeft het MSB de ledenovereenkomst kunnen beëindigen op de voet van de m-grond: er zijn voldoende 'overige omstandigheden' waardoor redelijkerwijs van het MSB niet kan worden gevergd de overeenkomst ongewijzigd in stand te houden. Het Scheidsgerecht merkt daarbij nog op dat een besluit tot opzegging ook genomen kan worden als sprake is van disfunctioneren dat niet strikt beperkt is tot medisch inhoudelijk terrein. Overigens is zeer goed voor te stellen dat door een door grensoverschrijdend gedrag verstoorde relatie tussen arts en verpleegkundige, ook de kwaliteit van de zorg eenvoudig in het gedrang kan komen. Het gegrond geoordeelde verwijt dat eiser de (specialistisch-)verpleegkundigen werkzaamheden heeft laten verrichten die niet tot hun bevoegdheid behoorden getuigt overigens van het tekortschieten van eiser in zijn verantwoordelijkheid voor deugdelijke medische zorg.

Consequenties van de opzegging; financiële afwikkeling

- 5.24 Het voorgaande leidt tot de slotsom dat de vordering van eisers tot het voor recht verklaren dat de melding medisch disfunctioneren ten onrechte gegrond is verklaard, niet toewijsbaar is. Eiser heeft daarbij geen belang omdat beslissend is of de ledenovereenkomst terecht is opgezegd, en dat is het geval. De vordering om voor recht te verklaren dat de opzegging van de ledenovereenkomst onrechtmatig, nietig, vernietigbaar of niet rechtsgeldig is, is evenmin toewijsbaar: er was voldoende basis voor opzegging van de ledenovereenkomst. Van een grond voor nietigheid of vernietigbaarheid van het besluit van de coöperatie tot opzegging is niet gebleken.
- 5.25 Een verplichting tot nakoming van periodieke betalingsverplichtingen uit hoofde van de ledenovereenkomst rust niet op het MSB sinds 25 november 2020, de datum waartegen de overeenkomst is opgezegd. Die vordering wordt daarom afgewezen.

- 5.26 Het einde van de ledenovereenkomst brengt met zich dat partijen tot afrekening moeten komen op basis van de Uitverdienregeling. Eiseres vordert veroordeling van het MSB tot betaling van hetgeen haar toekomt op basis van die regeling, maar zij heeft op geen enkele wijze onderbouwd wat haar toekomt en heeft zelfs de tekst van de Uitverdienregeling niet in het geding gebracht. Het is het Scheidsgerecht niet duidelijk, zelfs niet bij benadering, wat de omvang van de aanspraak van eiseres is. MSB heeft zich op het standpunt gesteld dat de afrekening op grond van de Uitverdienregeling geen onderdeel uitmaakt van dit geding omdat de regeling niet is benoemd en toegelicht, en het Scheidsgerecht volgt het MSB daarin. Het is de vraag of er, gelet op het voorgaande, ruimte bestaat voor een verbod aan het MSB om te verrekenen of de nakoming van haar betalingsverplichting op te schorten, zoals eiseres gevorderd heeft, ook al bestaat er onduidelijkheid over het bedrag waarop eiseres zelf aanspraak kan maken. Naar het oordeel van het Scheidsgerecht kan die vordering reeds niet worden toegewezen omdat denkbaar is dat het MSB een tegenvordering heeft die, geheel of gedeeltelijk, verrekend kan worden met de vordering van eiseres op grond van de Uitverdienregeling. In de eerste plaats valt daarbij te wijzen op (een deel van) de onderzoekskosten die gemaakt zijn door (het bestuur van) het MSB. Bovendien is niet uitgesloten dat de recent (bij brief van 25 februari 2021 door advocaat mr De Wit-Janzen) bij het ziekenhuis neergelegde claim van een voormalig research coördinator gevolgen kan hebben voor de financiële afwikkeling tussen eisers en het MSB. Deze schadevergoedingsvordering is gebaseerd op (primair) beweerdelijk "jarenlang grensoverschrijdend gedrag" van eiser. Het Scheidsgerecht benadrukt dat het niet kan beoordelen of en in hoeverre de door het MSB gestelde tegenvorderingen geheel of gedeeltelijk gegrond zijn, en volstaat met de vaststelling dat gegrondheid van enige vordering van het MSB op eisers 'denkbaar' is. Dat voert, als gezegd, tot de slotsom dat het verbod op verrekening en opschorting niet toewijsbaar is. Het Scheidsgerecht acht het onbevredigend dat het geschil tussen partijen op grond van het voorgaande niet volledig, dus ook ten aanzien van de financiële afwikkeling van de beëindiging van de ledenovereenkomst, beslecht kan worden. Daar is mogelijk een volgende procedure voor nodig, een procedure die door het MSB al in het vooruitzicht is gesteld. Ter zitting heeft het Scheidsgerecht partijen daarom met klem uitgenodigd dit geschilpunt in onderling overleg alsnog tot oplossing te brengen, maar kennelijk is dat niet gelukt.
- 5.27 De gevorderde vergoeding van immateriële schade die eiser zou hebben geleden komt, gezien de opzegging van de ledenovereenkomst die stand houdt, niet voor toewijzing in aanmerking.

Proceskosten

- 5.28 Nu het eindoordeel is dat geen van de vorderingen van eisers voor toewijzing in aanmerking komt, zullen eisers, conform het verzoek van het MSB, de kosten van deze procedure dragen. Deze kosten, berekend op de voet van het bepaalde in artikel 26 van het arbitragereglement van het Scheidsgerecht, bedragen € 7.812,28. Het verschil met het door eisers gestorte voorschot, € 1.187,72, zal worden terugbetaald aan eisers.

6. De beslissing

Het Scheidsgerecht:

6.1 wijst de vorderingen van eisers af;

6.2 bepaalt dat de kosten van het Scheidsgerecht door eisers worden gedragen en stelt die kosten vast op € 7.812,28, welk bedrag op het door eisers gestorte voorschot zal worden verhaald.

Aldus vastgesteld te Utrecht en op 13 augustus 2021 aan de partijen verstuurd.