

## SCHEIDSGERECHT GEZONDHEIDSZORG

**Arbitraal vonnis van 1 maart 2018**

**Kenmerk: SG 17/21**

Het Scheidsgerecht, samengesteld als volgt:

mr. R.J.B. Boonekamp, wonende te Arnhem, voorzitter,  
drs. G.J. van der Burg, wonende te Hilversum,  
dr. C.C. Exterkate, wonende te Nijmegen,  
bijgestaan door mr. J.A.I. Wendt, griffier,  
heeft het navolgende vonnis gewezen

inzake

de stichting

**A.**,  
gevestigd te Z.,  
eiseres,  
gemachtigde: mr. P.E.F. Domevscek,

tegen:

**B.**,  
wonende te Y.,  
verweerder,  
gemachtigde: mr. H.C.W. Geffroy.

---

Partijen worden hierna aangeduid als de stichting en verweerder.

### **1. De procedure**

- 1.1 De stichting heeft met een brief van 11 oktober 2017 deze procedure aanhangig gemaakt. Met een memorie van eis van 20 oktober 2017 heeft zij het Scheidsgerecht verzocht bij uitspraak, voor zover mogelijk uitvoerbaar bij voorraad:
- i. een dag vast te stellen voor de mondelinge behandeling van deze zaak;
  - ii. alsdan de tussen [de stichting] en verweerder bestaande arbeidsovereenkomst te ontbinden;
  - iii. primair: bij het bepalen van de einddatum geen rekening te houden met de opzegtermijn van [de stichting] en de arbeidsovereenkomst dadelijk te ontbinden, nu de ontbinding het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van verweerder; subsidiair: bij het bepalen van de einddatum rekening te houden met de duur gelegen tussen de ontvangst van het verzoekschrift en de dagtekening van de uitspraak;
  - iv. te verklaren voor recht dat verweerder ernstig verwijtbaar heeft gehandeld of nagelaten;
  - v. te verklaren voor recht dat verweerder geen aanspraak heeft op een transitievergoeding;
  - vi. verweerder te veroordelen in de kosten van de onderhavige procedure, het salaris van de gemachtigde daaronder begrepen.

Bij deze memorie zijn producties gevoegd (genummerd 1-23).

- 1.2 Met een brief van 24 november 2017 heeft verweerder een memorie van antwoord ingezonden. Verweerder heeft daarbij geconcludeerd (1) tot afwijzing van het verzoek van de stichting, (2) in geval van toewijzing van het verzoek, tot veroordeling van de stichting tot betaling van de transitievergoeding ter grootte van € 228.372,-- en een billijke vergoeding ter grootte van € 500.000,--, althans een door het Scheidsgerecht in goede justitie te bepalen bedrag, te vermeerderen met de wettelijke rente daarover indien niet binnen zeven dagen na het wijzen van het arbitraal vonnis tot betaling daarvan is overgegaan, (3) tot veroordeling van de stichting in de proceskosten.

Bij deze memorie van antwoord zijn eveneens producties gevoegd (genummerd 1-18).

- 1.3 Met een brief van 9 januari 2017 heeft de gemachtigde van verweerder nadere producties (genummerd 19-22) ingezonden.
- 1.4 Met een brief van 10 januari 2017 heeft de gemachtigde van de stichting eveneens een aantal nadere producties ingezonden (genummerd 24-27).
- 1.5 De mondelinge behandeling heeft plaatsgevonden te Utrecht op 22 februari 2018, nadat een eerder geplande mondelinge behandeling op 18 januari 2018 geen doorgang had gevonden. Aan de zijde van de stichting waren aanwezig mevrouw C. (medisch directeur vakgroepen, hierna: C.) en mevrouw D. (directeur HR, hierna: D.), bijgestaan door de gemachtigde van de stichting en de heer B. van den Boom (kantoorgenoot). Verweerder is verschenen in persoon, bijgestaan door zijn gemachtigde en vergezeld door zijn echtgenote en E.(collega radioloog), F. (familielid) en G. (collega radioloog).

## **2. De feiten waarvan het Scheidsgerecht uitgaat**

- 2.1 De stichting houdt een ziekenhuis in stand (hierna: het ziekenhuis). Het ziekenhuis heeft bijna 2500 medewerkers in dienst, waarvan circa 150 medisch specialisten (allen in loondienst). Verweerder, geboren op 20 juli 1961 en thans derhalve 56 jaar oud, is werkzaam in het ziekenhuis als medisch specialist (radioloog). Vanaf 1 januari 1997 was hij werkzaam in het ziekenhuis als vrijgevestigd medisch specialist en lid van de maatschap radiologie. Verweerder heeft naast zijn werk als radioloog verschillende bestuurlijke functies bekleed in het ziekenhuis. Zo was hij in 2009 voorzitter van de stafmaatschap en was hij in de periode 2013-2014 voorzitter van een groep ('denktank') die zich richtte op het ziekenhuisbrede project 'H.'. Hierna heeft hij zich gedurende de periode 2015-2016 intensief beziggehouden met het ontwikkelen van een radiologisch MSB. De plannen daarvoor zijn uiteindelijk niet doorgegaan en vanaf 2015 zijn alle medisch specialisten in het ziekenhuis in loondienst getreden, verweerder en de overige tot dan toe vrijgevestigde radiologen per 30 juni 2016 op basis van een daartoe afgesloten arbeidsovereenkomst (getekend op diezelfde dag, hierna: de arbeidsovereenkomst). Verweerder was tot die tijd tevens vakgroepleider van de vakgroep radiologie. In oktober 2016 is zijn collega-radioloog de heer I. (hierna: I.) hem opgevolgd als vakgroepleider (hierna ook: VGL). De vakgroep radiologie bestaat uit circa 11 radiologen en totaal 70 zeventig medewerkers. Het salaris van verweerder (conform salarisspecificatie september 2018) bedraagt € 12.557,25 per maand, te vermeerderen met inconveniententoeslag, variabele beloning en vakantietoeslag overeenkomstig de artikelen 6-8 van de arbeidsovereenkomst. Artikel 22 van de arbeidsovereenkomst luidt als volgt:

'Art. 22 Geschillenbeslechting.

Het bestuur en de medisch specialist trachten geschillen voortvloeiend uit de arbeidsovereenkomst en de AMS in onderling overleg of met behulp van een in gezamenlijk overleg te benoemen bemiddelaar op te lossen. Indien geen vergelijk wordt bereikt zullen de geschillen worden beslecht door het Scheidsgerecht Gezondheidszorg, tenzij ten tijde van het geschil tussen bestuur en medische specialist wordt afgesproken een beroep te doen op de civiele rechter.'

- 2.2 Voor het ziekenhuis gelden onder meer Gedragsnormen en een Gedragscode. In de genoemde gedragsnormen staat onder meer het volgende:

'Hieronder zijn zeven gedragingen van ongewenst gedrag met diverse uitingsvormen uiteengezet in een tabel welke **NIET** geaccepteerd worden binnen A..

**1. Verbaal geweld, zowel mondeling als schriftelijk (ook via e-mail en social media)**

Schelden, vloeken, grof taalgebruik, beledigende en/of kwetsende opmerkingen, ernstige verwensingen, schreeuwen, vals beschuldigen, intimiderend taalgebruik, uitlokken van ruzie, chanteren of afpersen, dreigen en bedreigen van personen en diens familieleden of vrienden, schreeuwen, onder druk zetten, treiteren, pesten.

Onder pesten wordt verstaan: systematisch vernederen, intimideren, negeren en/of vijandig gedrag gericht op steeds dezelfde persoon die zich daartegen niet kan of wil verweren.

(...)

**4. Non verbaal geweld (dat niet verbaal of fysiek wordt verricht):**

(Be)dreigende gebaren maken, middelvinger opsteken, betreden van het pand in groepen van twee personen of meer in samenhang met provocerend gedrag, hinderen, werk bemoeilijken, bekladden, stalken, achtervolgen, het bij zich hebben van gevaarlijke voorwerpen/dieren/wapens, bommelding.

**5. Psychisch geweld en intimidatie:**

(Be)dreigen, beledigen en/of fysiek geweld, het onder druk zetten/bedreigen van personen (bijvoorbeeld het afdwingen van medicijnen of een medische verklaring), het irriteren van andere personen, het treiteren of pesten van personen en/of, het lastig vallen van personen (zoals herhaaldelijk vragen stellen van ongepaste vragen of herhaaldelijk even aanraken of bedelen), het moedwillig niet nakomen van gemaakte afspraken en degenen die daar terecht op wijzen negeren of ermee in discussie gaan.'

- 2.3 In de desbetreffende gedragscode staat onder meer:

'Voor wie

Deze gedragscode is van toepassing op allen die vanuit A. werkzaamheden verrichten.

(...)

Gedragscode

- Ik stel het belang van de patiënt voorop. Dit betekent dat ik de veiligheid van de patiënt centraal stel en dat ik handel vanuit de (zorg)vraag, met aandacht voor de wensen en de behoeften van de patiënt.
- Ik werk binnen de professionele standaard van mijn beroep, binnen de wettelijke kaders en binnen de richtlijnen van A.. Dit betekent dat ik geen opdrachten of werkzaamheden uitvoer die in strijd hiermee zijn.
- Ik behandel patiënten, collega's en anderen met respect en schaad het in mij gestelde vertrouwen niet.
- Ik werk vanuit het collectief belang en draag er actief aan bij dat het collectief belang geborgd is.
- Ik kom afspraken na en houd de ander aan afspraken.

- *Ik bekritiseer geen collega's in het openbaar of in het bijzijn van derden.*
- *Ik uit mij constructief en zorgvuldig over A. in mijn omgeving en op social media.*
- *Ik werk vanuit het collectief belang en draag er actief aan bij dat het collectief belang geborgd is.*
- *Ik spreek een collega aan als hij of zijn gedrag toont dat in strijd is met deze gedragscode. Dit betekent dat ik zelf ook aanspreekbaar ben op mijn gedrag, opensta voor feedback en een reflecterende houding heb.'*

2.4 De stichting heeft een drietal door haar aangeduide 'gespreksverslagen' overgelegd (producties 14, 15 en 16 bij de memorie van eis), waarvan verweerder stelt deze nooit eerder gezien te hebben. Het eerste van deze drie gespreksverslagen (productie 14) is naar stellingen van de stichting opgesteld door mevrouw J. van de stichting op 22 augustus 2016 en luidt als volgt:

*[verweerder]:*

*Begening, gemopper en de toon.*

*Mopperen over K. in de kk.*

*[verweerder] veroorzaker van onveilige werksituatie op de afdeling.*

- *Situatie L. in dienst*
- *Situatie M. (angio in dienst, uit bed gebeld! En dan toon van [verweerder]. M. komt niet meer als [verweerder] dienst heeft)*
- *N.: echo [verweerder] na 17.30 uur. Gemopper*
- *O.: HAP foto 15/8: Afgelopen ma in dienst wilde hij dat de laborant de foto's van HAP zou mailen. Hij had geen tijd om te kijken thuis want daar was hij niet. De laborant heeft een foto van scherm gemaakt en gemailld! Kwaliteit en thuischermen.*
- *B. blijft terugkomen op feit dat wanneer de lab. niets ziet en mocht de radioloog dat later wel doen de patient 'gewoon' terug gebeld wordt. De toon waarop dit gebeurd ('aan twijfelaars hebben we niets, kun je niet een collega vragen enz') Laborant voelt zich hier niet prettig bij, maar daar heeft hij geen boodschap aan.*

*Als je keer foto laat zien, wordt je zeer onprettig behandeld.*

*(P., Q., R., S.)*

- *Incident [verweerder] ivm niet willen komen naar mri om te kijken of er contrast gegeven moet worden. B. zit te eten in restaurant en vind dat de lab. zelf maar moeten bepalen of er contrast in moet. Lab hebben uiteindelijk een andere rad gebeld die wel is gekomen. T. durft dit niet zelf te bespreken met hem.'*

2.5 Genoemde productie 15 bij de memorie van eis heeft als inhoud:

**'Gesprek [verweerder]-U.-J.**

*Donderdag 22-9-16 15.00 - 15.45 uur*

*Aanleiding zijn signalen van medewerkers waarbij de vraag gesteld kan worden of het goed gaat met [verweerder].*

Voorbeelden worden besproken. Deze zijn ook bekend bij [verweerder] want zijn door een enkele medewerker zelf teruggekoppeld of samen met een teamleider. Niet iedere medewerker voelt de vrijheid om zelf direct feedback te geven.

Het betreft in alle gevallen situaties waarbij medewerkers zich niet prettig of geïntimideerd voelen door [verweerdere] manier van aanspreken of tonen van bepaald (verbaal) gedrag. Het ontbreekt aan veiligheid en samenwerken. Hij herkent het deels wel.

[Verweerder] ervaart het bespreken van deze voorbeelden als 'vervelend' en vreemd. Staat voor hem los van hoe hij zich voelt.

Hij geeft zelf aan dat hij zich niet goed voelt na het MSB/loondienst verhaal. Donkere gedachten. Volgens B. is er niets waarin wij kunnen bijdragen of helpen.

Vervolggesprek wordt gepland.'

- 2.6 Genoemde productie 16 bij de memorie van eis betreft het volgende:

**'Vervolg gesprek**

Dinsdag 6-12-16 12.30 -13.00 uur

We hebben gesproken over hoe B. op dit moment erbij zit. Antwoord is redelijk. Hij heeft een persoonlijk coach. Er zijn zaken die lastig blijven zoals BTW-verhaal, Xx-rechtszaak.

We hebben gesproken over gevoel van onveiligheid bij medewerkers. Ontstaat bijvoorbeeld als B. op een vervelende wijze medewerkers aanspreekt als ze een foto laten zien. {Verweerder} ziet het al leren en doceren. Als zo moet stopt hij er wel mee. Hij is kritischer dan andere collega's. Lerende organisatie is juist wat we willen en wel op de goede manier.

Verhalen en belevingen komen van 2 kanten. Goed om verwachtingen naar elkaar helder te krijgen.

Voortzetten van Happy Radiology. Collega's zelf laten terugkoppelen.

Voorbeelden van situatie die collega's als heel vervelend en intimiderend ervaren:

- {Verweerder} blijft terugkomen op feit dat wanneer de lab. niets ziet en mocht de radioloog dat later wel doen de patient 'gewoon' terug gebeld wordt. De toon waarop dit gebeurt ('aan twijfelaars hebben we niets} kun je niet een collega vragen enz') Laborant voelt zich hier niet prettig bij, maar daar heeft hij geen boodschap aan.
- [Verweerder] in restaurant en lab op MRI moet zelf maar bepalen of er contrast in moet. Lab voelt zich onveilig. Niet expliciet besproken'

- 2.7 In april 2017 heeft er een overleg plaatsgevonden tussen de directie van het ziekenhuis en de vakgroep radiologie waarin de directie te kennen heeft gegeven dat de vakgroep in haar ogen disfunctioneert. De vakgroep heeft hierna besloten een externe coach te zoeken.

- 2.8 Sinds de zomer van 2016 heeft de vakgroep externe begeleiding van de heer V. (hierna: V.). V. heeft een Powerpoint-presentatie gehouden op 3 juli 2016 'Plan van aanpak Radiologie' waarin onder meer het volgende opgenomen is:

**'Uitgangspunten bij dit plan:**

- Er is behoefte om weer fijn met elkaar te kunnen werken
- Behoeftte aan een duurzame oplossing; verleden en frustraties een plek geven en ruimte maken voor de toekomst

(...)

**1. Verhelderen en versterken van de relatie met de directie**

In de huidige situatie is sprake van pijn en fricties uit het verleden, o.a.:

- MSB, 'gedwongen' dienstverband/gebrek aan nazorg

(...)

Wederzijdse verwachtingen en behoeften zijn onvoldoende duidelijk, o.a.:

(...)

**2. Rol en draagvlak van de vakgropleider verhelderen**

**Stand van zaken:**

Een deel van de vakgroep voelt zich niet gerepresenteerd en heeft onvoldoende het gevoel dat I. het belang van de vakgroep vertegenwoordigt en over de bühne brengt;

Een deel van de vakgroep constateert dat door de interne spanningsverhoudingen (binnen de vakgroep en in relatie tot de directie) I. als vakgroepsleider een onmogelijk positie heeft;

I. zelf mist draagvlak en verbinding, heeft het gevoel dat een deel van het team niet vooruit wil.

(...)

**3. Eigen ontwikkeling vakgroep**

**Huidige situatie:**

Er zijn binnen het team (deels) oude spanningen en wij-zij gedrag. Met interne spanningsverhoudingen aan de slag.'

- 2.9 Op 31 augustus 2017 heeft I. in een e-mail aan C. onder meer het volgende geschreven:

'Onderwerp: **VERTROUWELIJK**: Gesprek verslag 'mijn feiten' van een informeel overleg gisteren 30-08 waarbij B. en W. mij als VGL benaderde.

Gisteren in de Verslag ruimte "de Nis" vooraan op de afdeling.

B. en W. sloten mij in om ca. 16:30 uur, kwamen met twee stoelen om mij heen zitten. Praatte op mij in.

(...)

Dat ik zsm mijn VGL schap op moet zeggen. En dat ik moest zeggen dat "ik" I., het niet meer trek.

Dus om persoonlijke reden, niet de verdeeldheid in de vakgroep aangeven.

Ik zei, ik zeg het op omdat er geen draagvlak is in de vakgroep, zo besloten met V. tijdens het ondersteuningsproces met V.. Afspraak is dat ik de tol van VGL aanhoudt tot wij als vakgroep 'samen' met V. eruit zijn gekomen hoe verder.

Nee zei B.:

Dat kan de vakgroep schaden. Jij moet zelf opzeggen. Anders vraagt t DC wie de VGL niet steunt... vragen ze naar namen etc.

Ik zei: W., B. en G. steunen mij niet. Dat kwam in de vergadering destijds naar voren begin van dit jaar (geen notulen...)

B. zegt: nee... Iedereen vindt dat je niet goed functioneert behalve X. (die heeft geen mening) en Aa. (die kiest voor jou).

Ik zei: Dus B., moet ik liegen. En zeggen dat ik het niet trek en om persoonlijke reden opzeg om het groepsbelang te dienen? Dat doe ik nooit! Ik ben eerlijk B.. Er is niet genoeg draagvlak. Dat is de reden dat de VGL niet goed functioneert. (...)

B. zegt: als je dat zegt, kan het de vakgroep schaden. Jij moet afstappen.

Ik: Nee B., ik zal zsm een gesprek aangaan met C. EN aangeven dat er te weinig draagvlak is. Dan horen we wat het DC wil...

*B. sputtert en dreigt en doet... blijft herhalen dat ik in groepsbelang moet handelen. Dat ik de vakgroep kan schaden. (...)*

*Ik zeg B., ben je bang?*

*Hij ontwijkt een paar keer de vraag!*

*Uiteindelijk, B. ben je bang..*

*Nee hoor!*

*Oké B., wil je dan nu weggaan uit de Nis. Ik wil dicteren...'*

- 2.10 In een e-mail van 7 september 2017 heeft Bb. (medelid van vakgroep radiologie, hierna Bb.) aan V. het volgende geschreven (uit de stukken blijkt dat C. dit e-mailbericht op 15 september 2017 heeft doorgestuurd naar onder meer D.):

*'Onderwerp: intimidatie [stichting].*

*Geachte heer V., beste V.,*

*Graag wilde ik nog wat informatie doen toekomen betreffende intimiderend en beschadigen gedrag binnen onze vakgroep, tot volgende week.*

*Woensdag 6 september vakgroep vergadering 17.30 uur.*

*I. en Cc. waren bij deze vergadering niet aanwezig.*

*In deze vergadering ging het over het vakgroepsleiderschap.*

*Er werd een rondje gedaan bij de aanwezige vakgroepsleden wat hun mening was.*

*Er werd door B. W. G. en Dd. gesproken niet over de gewenste invulling van de functie, maar in de-nigrerende bewoording de persoon I. afgeschoten.*

*Ik heb in deze vergadering gezegd dat wij als vakgroep meer respectvol met collega's moeten omgaan. Als er gezien wordt dat bepaalde mensen vermijdend gedrag vertonen (I.) of juist boos worden (Ee.), dan is het zaak dat vooral bepaalde mensen in deze vakgroep zich eens de spiegel moeten voorhouden betreffende de vraag waar dat aan ligt. Ik vertelde dat bepaalde collega's waaronder ikzelf en oud collega Ff. en nu ook I. door bepaalde mensen worden geïntimideerd, gedemoniseerd en afgeschoten.*

*Ik vertelde dat wie ook vakgroepsleider is hij het niet alleen kan doen maar altijd hulp van ons nodig heeft. Als wij vinden dat de vakgroepsleider beter kan functioneren, moet wij hem juist helpen en niet de persoon afschieten.*

*Direct na de vergadering kwam [verweerder] na mij toe, kwam op een cm. van mij af staan, omdat hij langer is moest ik flink omhoog kijken, echter mij stonden W. en G. en de open deur naast mij werd door [verweerder] gesloten. Dit voelde zeer intimiderend. Hij vroeg mij waarom ik het op de persoon speelde, waarop ik antwoordde geen naam genoemd te hebben, maar dan {verweerder} zelf het wel op de persoon speelde (I.). Hij bedreigde mij met de woorden: wil je in de problemen komen? Ik deed de deur open en ben min of meer gevluht met trillende benen. Tijdens deze confrontatie werd door G. en W. geen hulp gegeven. B. riep nog na of dit niet verder uitgesproken moest worden waarop ik vertelde dat we dat wel zouden doen in traject V.. (uitspreken met B. haalt niets uit, mijn wetenschap na jaren ervaring met hem).*

*Nu vraag ik mij af of ik nog wel kan komen werken zonder geïntimideerd te worden. [Verweerder] heeft in het verleden blijkt gegeven enorm te houden van gevechten, hij is verbaal sterk en laat niet los.'*

2.11 Een e-mail van V. aan C. van 12 september 2017 houdt het volgende in:

*'Zoals je weet, begeleid ik op verzoek van de vakgroep Radiologie, het team om tot verbetering te komen op een tweetal terreinen:*

- 1. Interne verhoudingen binnen de vakgroep*
- 2. De verhouding met de directie*

*In dit kader heb ik in juni individuele gesprekken gevoerd met de vakgroepsleden, hebben we met elkaar een aantal interventies vastgesteld, afspraken gemaakt en hebben een drietal groepsbijeenkomsten plaatsgevonden. Ik maak mij echter over de gang van zaken binnen de vakgroep ernstige zorgen en voel mij dan ook genoodzaakt om jou van de huidige stand van zaken op de hoogte te stellen.*

*De problematiek in een deel van het team is zeer hardnekkig en heeft deels al een lange voorgeschiedenis. Binnen dit deel van het team wordt ontkend dat er een probleem zou zijn en wordt systematisch vastgehouden aan de bestaande eigen waarden en omgangsvormen zoals zij dit gewend zijn uit hun maatschap tijd. De volgende aspecten zijn hierin duidelijke waarneembaar; denken en werken vanuit het belang van vakgroep i.p.v. [de stichting], 'we houden de gelederen naar buiten gesloten', 'wij-zij denken' als het gaat over directie c.q. over andere opvattingen, krachtige informele hiërarchie en machtsdenken naar de binnen- en buitenwereld, wie het er niet mee eens of er anders instaat heeft het moeilijk, zaken worden door selecte gezelschappen voorgekookt, negatieve beeldvorming over directie, teamleden die hierin niet meegaan worden vaak direct of indirect denigrerend bejegend. Dit deel van het team schuift systematisch alles af op anderen (vakgroepsleider, directie, of als naar mij als procesbegeleider als ik zaken benoem die zij niet willen horen) en heeft vooral nog geen reflectievermogen als het gaat over de eigen rol, luistert alleen vanuit het eigen kader en kan/wil andere invalshoeken niet horen en zien. Reflectie op de eigen rol en verantwoordelijkheid ontbreekt. Tegelijkertijd bestaat er een krachtige en dominante druk op individuele teamleden om zich hierbij aan te sluiten en zich naar dit kader te voegen en betreft het een machtsblok waarbij je als teamlid met andere opvattingen wel heel sterk in je schoenen moet staan om je hierin te kunnen handhaven.*

*In de bijlage tref je het document aan dat ik gister heb ingebracht in de vakgroepsbijeenkomst en waarin de analyse en het vervolg staan verwoord zoals ik het zie. Zoals je kunt lezen heb ik de te maken keuzes en het vervolg van het proces dat ik begeleid helder en scherp geformuleerd. Deze analyse heb ik gister ook in maximaal heldere verwoordingen toegelicht aan de aanwezige teamleden. De reden voor deze forse aanpak is dat ik ervan overtuigd ben dat als aan de voorwaarde "maak je keuze" niet wordt voldaan, ik ook geen duurzame oplossing zie voor de huidige problematiek van de vakgroep. Noch het vakgroepsleiderschap, noch fatsoenlijke interne verhoudingen, noch een betere relatie met de directie, hebben dan kans van slagen.*

*Zoals ik gister ook in de vakgroep heb aangegeven zal het vervolgproces vanaf heden niet meer 'binnen de besloten muren' van de vakgroep plaatsvinden. De vakgroepsafpraak om niets te communiceren buiten de vakgroep over hetgeen binnen de vakgroep besproken wordt, is onderdeel van de huidige problematiek. Door een deel van de vakgroep wordt deze afspraak van vertrouwelijkheid gebruikt (cq. misbruikt) door andere teamleden onder druk te zetten zich te voegen naar een gesuggereerde meerderheid en om voor de buitenwereld (lees directie) de schijn op te houden van gezamenlijkheid. Voor bijvoorbeeld de vakgroepsleider betekent dit dat hij continue klem zit tussen het voeren van een open dialoog met de directie en 'de vakgroepsafpraak' om niet het echte verhaal te vertellen en een 'vakgroepsopdracht' moet binnenhalen die hij van de vakgroep heeft mee gekregen.*

*Ik heb gister de vakgroep ook aangegeven het noodzakelijk te achten om jou vanuit je rol op de hoogte te stellen van de huidige situatie in dit proces en de vervolgstappen zoals ik die heb voorge-*



*legd. Overigens blijft hiermee het vertrouwelijk karakter van de gesprekken die in het traject hebben plaatsgevonden uitdrukkelijk geborgd.*

*Ik stel voor om elkaar hierover op korte termijn te spreken.'*

- 2.12 De stichting heeft als productie 18 bij de memorie van eis een 'gespreksverslag' van C. overgelegd met de volgende inhoud:

*'Gespreksverslag dd 12/09/2017*

*E. liet vroeg in de ochtend op 12/09 weten dat hij me samen met G. op korte termijn wilde spreken. Hij had zorgen over de vakgroep radiologie. Ik vroeg m of de patiënten in gevaar waren of risico was op patiënt veiligheid. Dit werd ontkennend beantwoord.*

*Later op de dag spraken we elkaar. W. kwam samen met G..*

*Ze gaven aan zeer veel zorgen te hebben over de vakgroep radiologie.*

*Ze voelden zich als een stuurloos schip zonder kapitein.*

*Gaven aan dat vgl I. I. zijn functie niet vervulde, en dat ze zaten te springen om hulp. Aangegeven dat ze daarover nu ook met V. in gesprek zijn.*

*Gaven aan vooruit te willen en de [stichting] visie en strategie te willen volgen.*

*Daarnaast werd gesproken over traject dat radiologen hebben samen met mediator V.. W. en G. vertelden dat ze 11/09 een overleg samen met hem hebben gehad. In deze bespreking is onder andere een analyse van V. besproken. W. en G. gaven aan dat ze zich niet herkenden in deze analyse, die zich negatief over de vakgroep uitlaat. Ze geven aan dat er een kritische groep binnen de radiologen is. Als ik vraag wie dat dan zijn noemen ze; B., Dd., en zichzelf G. en W.. Ze vinden zichzelf geen disfunctionerende vakgroep (zoals ook eerder benoemd is door Gg.).*

*V. had hen aangegeven dat hij obv de analyse hij dit ging delen met mij (C., MD). Hierop is de groep erg geschrokken. W. gaf aan dat aantal in de vakgroep niet goed hadden geslapen en zich zorgen maakten. Bij navragen betrof het Dd. en Hh. Ze gaven aan dat het beeld dat in de analyse is gegeven niet strookt met het beeld dat ze zelf hebben.*

*Zelf nogmaals gevraagd of patiënten veiligheid in het geding is; hierop werd door beide ontkennend geantwoord.*

*Gevraagd wat de vraag van hen aan mij was. Ze gaven aan echt hulp vanuit MD nodig te hebben om schip op koers te houden. Aangegeven dat ik zou kijken hoe ik hulp kan bieden, en ook in afwachting van de analyse van V. mijn gedachten ga vormen en terug zal koppelen.*

*Aangegeven dat ik een gespreksverslag zal maken met de vraag aan W. en G. of ik hen goed begrepen heb.'*

- 2.13 Op 2 oktober 2017 heeft er een gesprek plaatsgevonden tussen de directie van het ziekenhuis en verweerder waarin hem onder meer meegedeeld is dat een ontbindingsverzoek zal worden ingediend, hetgeen alleen achterwege zal blijven als verweerder een vaststellingsovereenkomst zal ondertekenen. De dag erna is door het ziekenhuis, met een brief van 3 oktober 2017, een

vaststellingsovereenkomst aan verweerder toegezonden. De gemachtigde van verweerder heeft hierna met een brief van 6 oktober 2017 verzocht naar aanleiding van de brief van 3 oktober 2017 in gesprek te gaan, desgewenst met behulp van een mediator. Op deze brief heeft de stichting niet gereageerd.

- 2.14 Op dezelfde dag (6 oktober 2017) heeft C. in een brief aan verweerder onder meer het volgende geschreven:

*'Daar wij geen reactie van jou hebben ontvangen, zullen wij op korte termijn eenzijdig de beëindiging van de arbeidsovereenkomst in gang zetten.  
Graag nodig ik jou uit voor een (vervolg)gesprek op maandag 9 oktober a.s. om 09:15 uur om de procesgang c.q. het verdere proces toe te lichten.'*

- 2.15 In een e-mail van 8 oktober 2017 van I. aan C. en V. staat onder meer het volgende:

*'- Afgelopen donderdag 05-10-2017, na de vakgroepvergadering, ben ik door B. op de gang aangesproken. Hij wilde met mij praten...  
Als collega en als VGL hoor ik mijn collega's aan te horen.  
- Als eerste vroeg B. aan mij of ik wist wat zich er "boven" afspeelde! Hij vroeg of ik wist wat de directie wilde en wat er tussen de lagen DC-VGL-Vakgroep gaande is. Ik gaf eerlijk het antwoord dat ik dat niet weet. Dat we bezig zijn met traject V. en Plan van Aanpak. Dat is alles wat ik weet.  
(...)  
- Ik wist niet goed hoe ik moest reageren tijdens dit "verhoor" van B.. Hij was heel indringend aan het vragen, als een overhoring. Het was niet een dialoog tussen gelijken, maar het voelde als een monoloog. Een monoloog waarin ik overhoord werd als een kind en de sociaal wenselijke antwoorden moest geven die B. mij toespeelde. Vooral aangeven dat alles goed was, en we zo goed kunnen samenwerken.. Het steeds maar weer benadrukken dat het zo goed gaat! Dat kan toch niet, dat is toch niet normaal dit!  
- Ik voelde mij die avond geïntimideerd door B.. Het voelde onveilig. Ik heb er nog veel over nagedacht, het hele weekend. Maar ik moet het melden. vandaar deze mail. Het gekke is, eigenlijk moet ik als VGL mijn collega erop aanspreken, maar ik kan het niet meer. Als ik spiegel, ziet hij het niet. Als ik empathisch ben, voelt hij dat niet. Het geeft mij enkel onrust en een onveilig gevoel.'*

- 2.16 In een e-mail van Ii. (radiologisch laborant) aan C. van 9 oktober 2017 staat het volgende:

*'Ik stuur je deze mail naar aanleiding van een incident bij mij op de afdeling afgelopen vrijdag jl. (afdeling Radiologie)  
Vrijdag na afloop van het incident was ik zo overstuur dat ik de VGL van onze afdeling gebeld heb om dit te melden. Hij belde mij gisteravond terug met het advies mijn verhaal te doen. Bij deze.*

*Ik was aan het werk op echokamer 1. Rond 16 uur werd ik gebeld door [verweerder] of ik zo even tijd had, omdat hij iets met mij wilde bespreken. Hij zei niet waar het over ging. Dus toen ik om 17.35 uur klaar was en ik de patiënt had teruggestuurd naar de SEH. Stond hij ineens achter mij en zei: we gaan maar even in de echokamer zitten, dan kunnen we tenminste rustig praten. (De deur ging dicht, er zitten geen ramen in deze kamer. En het was na half 6, dus geen collega's in de buurt) Voor mij was dat alleen al een enorme bedreiging. Ik wist niet waarover het zou gaan, en gezien eerdere incidenten vond ik dat helemaal geen prettig gevoel. Ik werd er zelfs een beetje angstig van. Toen stak hij van wal over een incident wat een ongeveer jaar geleden gebeurd is. En waar ik toen mee naar de teamleiding ben geweest omdat ik het een heel vervelend voorval had gevonden en heel boos over was.*

*Hij wilde van mij weten of ik de emotie daarvan nog terug kon halen, en dat het allemaal toch niet zo erg was geweest dat hij daar nu nog op werd aangesproken. (blijkbaar is het incident dus ook weer met B. besproken) Hij zei tegen mij: 'we zijn toch altijd hele fijne collega's. We kunnen heel fijn samenwerken en we maken ook een praatje. We hebben nooit ruzie.' Toen zei ik: dat klopt, als het gaat zoals jij wilt dat het gaat. Maar er zijn ook genoeg momenten en incidenten geweest dat het niet zo gaat zoals jij wilt dat het gaat, en dan voel ik mij erg onveilig bij jou. Daarna ging hij die woorden verdraaien. Ik moest het zware woord onveilig niet gebruiken. Het was dan toch alleen maar onprettig .... Elke keer ontkende ik en bleef ik erbij dat ik mij onveilig voelde. Tot 3 keer toe heeft hij me proberen te corrigeren en probeerde mij te laten zeggen dat het alleen maar onprettig was ipv onveilig.*

*Ik vond dit alles zo intimiderend en ik kreeg het gevoel dat hij alleen maar van mij wilde horen dat hij een fijne collega is en dat hij de rest van mijn verhaal niet hoorde.*

*Ook heb ik hem verschillende keren gevraagd waarom ik dit nogmaals moest zeggen. Omdat het destijds al uitgepraat was met J. erbij. (Daar heb ik toen om gevraagd. Ik durfde niet alleen naar hem toe om het incident te bespreken. Dat zegt wat mij betreft genoeg over het onveilige gevoel wat hij mij geeft)*

*Nu kwam hij er voor de tweede keer een op een op terug. En dat, C., dat vind ik zo vervelend omdat ik destijds heel duidelijk heb aangegeven hoe vervelend ik de situatie had ervaren. Dan vraagt hij nu van mij om het te bagataliseren. Daar pas ik voor!*

*Ik ben uiteindelijk weggegaan nadat B. in de gaten kreeg dat hij mij niet kon ompraten. Ik stond letterlijk te rillen als een rietje na afloop. Ik was er echt van onder de indruk. Dat je alleen word genomen in de echokamer waar niemand mij kan zien. Dat is echt intimiderend en dat heeft niets, maar dan ook helemaal niets met collegialiteit te maken. Dat is echt bedreiging als je het mij vraagt. Omdat ik zo van slag was hiervan heb ik vrijdag 1. I. gebeld om mijn verhaal te doen en advies te vragen wat ik ermee aan moest.*

*Ik heb er het hele weekend last van gehad. Slecht geslapen.*

*Dat kan niet de bedoeling zijn van fijn samenwerken op een afdeling lijkt mij.*

*Ik zou er graag een keer met u over spreken.'*

- 2.17 Op 10 oktober 2017 heeft verweerder zich ziek gemeld, sinds dat moment heeft hij niet meer gewerkt.

### **3. Het geschil**

- 3.1 De stichting voert als onderbouwing van haar verzoeken – verkort weergegeven – aan dat verweerder zich onbehoorlijk gedraagt jegens zijn collega's. Het gedrag van verweerder is in het afgelopen jaar zodanig heviger geworden dat de stichting steeds meer klachten krijgt. Verweerder veroorzaakt met zijn gedrag al langere tijd een onveilige werksfeer. De stichting heeft dit naar aanleiding van recente meldingen onderzocht en op basis van een groot aantal verklaringen vanuit diverse disciplines concludeert zij dat het niet meer verantwoord is dat verweerder nog binnen het ziekenhuis werkt en dat de arbeidsovereenkomst moet worden beëindigd. In het afgelopen jaar hebben meerdere gesprekken plaatsgevonden teneinde verweerder aan te spreken op zijn gedrag en te proberen dit bij te sturen. De stichting heeft verweerder ondersteuning aangeboden door een coach. Verweerder heeft lang gewacht met het starten van deze coaching en heeft reeds na één gesprek aangegeven dat hij geen coaching meer nodig had. Vanaf eind 2016, nadat verweerder zijn positie als vakgroepleider heeft moeten opgeven, is verweerder zich met

name gaan richten op de nieuwe vakgroepleider I.. De stichting heeft van verschillende zijden vernomen dat verweerder de vakgroepleider dwarsboomt, zijn gezag ondermijnt en zelfs regelrecht intimideert. Vanaf eind augustus 2017 zijn er ernstige meldingen van intimidatie en onveiligheid. Ondanks de gesprekken die met verweerder zijn gevoerd in een poging om zijn gedrag bij te sturen en het feit dat de vakgroep wordt begeleid om uit de ontstane impasse te geraken, is het onbehoorlijke gedrag van verweerder vanaf eind augustus 2017 toegenomen waarbij zich enkele incidenten hebben voorgedaan. Het eerste incident betreft een poging van verweerder om de vakgroepleider te intimideren. Het andere incident heeft plaatsgevonden op 6 september 2017 waarbij Bb. op ernstige wijze is geïntimideerd door verweerder. De stichting zag zich genoodzaakt in te grijpen en heeft in een gesprek op 2 oktober 2017 aan verweerder te kennen gegeven de arbeidsovereenkomst te willen beëindigen. Daarnaast is besproken dat de inhoud van dit gesprek strikt vertrouwelijk was en dat verweerder naar aanleiding van dit gesprek geen actie jegens collega's mocht ondernemen. Daaraan heeft verweerder zich niets gelegen laten liggen. Hij heeft zich gemeld bij meerdere collega's om verhaal te halen. De meldingen van li. en I. hebben de directie op maandag 9 oktober 2017 bereikt. Voor het ziekenhuis is hierdoor duidelijk geworden dat verweerder niet te handhaven is. In weerwil van de expliciete instructie dat hij na het gesprek op 2 oktober 2017 geen confrontatie mocht aangaan met zijn collega's, deed hij dit toch. En wel op zo'n manier dat opnieuw collega's zich zodanig geïntimideerd voelden dat zij hiervan melding hebben gemaakt bij de directie. De stichting heeft zich daarna voorgenomen om verweerder op non-actief te stellen hetgeen niet gebeurd is nadat hij zich ziek gemeld heeft. De stichting verzoekt de ontbinding van de arbeidsovereenkomst primair op grond van verwijtbaar handelen van verweerder (art. 7:66g lid 3 sub e BW); subsidiair wegens een verstoorde arbeidsverhouding (art. 7:66g lid 3 sub g BW) en meer subsidiair wegens ongeschiktheid tot het verrichten van de bedongen arbeid (art. 7:66g lid 3 sub d BW). De stichting stelt zich daarbij op het standpunt dat verweerder geen recht heeft op een transitievergoeding omdat de arbeidsovereenkomst minder dan 24 maanden heeft geduurd (art. 7:673 lid 1 BW).

- 3.2 Verweerder beroept zich primair op niet ontvankelijkheid omdat het in art. 22 van de arbeidsovereenkomst voorgeschreven overleg niet heeft plaatsgevonden. Voorts stelt hij zich op het standpunt dat de ontbinding moet afstuiten op het opzegverbod van art. 7:670 lid 1 BW omdat hij ziek is. In de kern genomen is het verweer van verweerder tegen de verzochte ontbinding dat zijn recente gedrag, waarvan hij overigens niet de door de stichting gestelde ernst erkent, is terug te voeren op een burn-out die eerder niet is onderkend. Verder beroept hij zich erop dat aan het voornemen van de stichting tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst geen zorgvuldig onderzoek is voorafgegaan en dat hij niet in de gelegenheid is gesteld zijn visie op de gebeurtenissen en de situatie te geven. Verweerder stelt dat hij wel recht heeft op een transitievergoeding omdat de tijd dat hij als vrijgevestigd medisch specialist in het ziekenhuis heeft gewerkt meegerekend moet worden en dat hem, zou het onverhoopt toch tot een ontbinding komen, een billijke vergoeding toekomt.

#### **4. De bevoegdheid van het Scheidsgerecht en de beslissingsmaatstaf**

De bevoegdheid van het Scheidsgerecht volgt uit art. 22 van de arbeidsovereenkomst. Op grond van artikel 25 van het arbitragereglement beslist het Scheidsgerecht naar de regelen des rechts, tenzij partijen anders zijn overeengekomen. Dat laatste is hier niet het geval.

#### **5. De beoordeling van het geschil**

- 5.1 Het beroep van verweerder op niet ontvankelijkheid van de stichting omdat niet eerst is getracht het geschil door middel van mediation op te lossen, verwerpt het Scheidsgerecht. De desbetref-

fende bepaling in art. 22 van de arbeidsovereenkomst kan de partijen niet beperken in hun toegang tot de rechter, hier het Scheidsgerecht. Dat neemt niet weg dat het verzuim om te trachten het geschil via mediation op te lossen mede kan bijdragen tot het oordeel dat onvoldoende grond bestaat voor ontbinding van de arbeidsovereenkomst.

- 5.2 Verweerder heeft zich verder beroepen op de gelding van het opzegverbod van art. 7:670 lid 1 BW dat op grond van art. 7:671b lid 6 BW aan ontbinding in de weg staat. Op zichzelf moet er wel van worden uitgegaan dat verweerder thans arbeidsongeschikt is. Niet kan echter worden gezegd dat de verzochte ontbinding verband houdt met omstandigheden waarop het desbetreffende opzegverbod betrekking heeft (art. 7:671b lid 6 onder a BW). Verweerder heeft zich voor het eerst ziek gemeld nadat de stichting haar voornemen om tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst te komen aan hem bekend had gemaakt. De redenen waarom de stichting de ontbinding verzoekt, houden als zodanig geen verband met die ziekte. Verweerder ziet dat echter anders. In zijn visie is het hem verweten gedrag het gevolg van een burn-out, die in de periode voordat de stichting besloot de arbeidsovereenkomst te willen beëindigen al aanwezig was, maar toen niet is onderkend. Dat verweerder in die periode reeds een burn-out had en dat het hem verweten gedrag daarvan een gevolg is, kan echter onvoldoende worden vastgesteld.
- 5.3 De stichting verzoekt de ontbinding op verschillende gronden. Aan de verschillende gronden ligt in wezen één en hetzelfde feitencomplex ten grondslag. Samengevat komt dat erop neer dat verweerder bij herhaling verbaal en non-verbaal intimiderend gedrag vertoont dat bij de degenen die met verweerder moeten samenwerken gevoelens van angst en onveiligheid oproept, en dat verweerder hierin ondanks gesprekken en coaching volhardt. Verweerder betwist dat daarvan sprake is in een mate die ontbinding rechtvaardigt, alsook dat hij niet in staat en bereid zou zijn verandering in zijn gedrag te brengen en beroept zich erop dat de stichting naar klachten hierover geen behoorlijk onderzoek heeft gedaan. Dat laatste is in ieder geval juist.
- 5.4 Voorop staat dat de beëindiging van een arbeidsovereenkomst een ingrijpende maatregel is in verband met de ernst van de financiële en maatschappelijke gevolgen daarvan voor de medisch specialist. Van een ziekenhuis dat zich geconfronteerd ziet met klachten over het gedrag van een medisch specialist als waarom het hier gaat mag in het algemeen worden verwacht dat het, alvorens tot een beëindiging daarvan over te gaan, zorgvuldig onderzoek doet naar de aard, de ernst en de duur van dergelijke klachten, de medisch specialist daarover in voldoende mate hoort en in staat stelt zijn standpunt daarover te geven. Voorts mag worden verwacht dat het ziekenhuis onderzoekt of te verwachten is dat eventuele gedragsproblemen via een verbetertraject kunnen worden verholpen en zo ja, dat het de medisch specialist in staat stelt zo'n verbetertraject te volgen. Dat alles heeft hier niet of in zeer onvoldoende mate plaatsgevonden. De stichting wijst erop dat er op 22 augustus, 22 september en 6 december 2016 gesprekken met verweerder hebben plaatsgevonden over zijn gedrag. De verslagen van die gesprekken zoals hiervoor onder 2.4 tot en met 2.6 geciteerd, zijn bijzonder summier en fragmentarisch. Uit die 'verslagen' kan nauwelijks worden afgeleid dat verweerder zich toen voldoende bewust moet zijn geweest dat het hier om zwaarwegende gesprekken ging die bedoeld waren om hem te confronteren met in de visie van de stichting ontoelaatbaar gedrag en de noodzaak daarin verandering te brengen. Na die gesprekken is wel sprake geweest van een kennelijk min of meer vrijblijvende coaching, maar niet blijkt dat de stichting nadien verdere stappen heeft gezet tot een serieus verbetertraject. Na een aantal incidenten in 2017 heeft de stichting begin oktober 2017 verweerder plotseling medegedeeld dat zij tot een beëindiging van de arbeidsovereenkomst met verweerder had besloten. Volgens de stichting is dat pas gebeurd nadat zij onderzoek naar de problemen had gedaan. Ter zitting is namens de stichting verklaard dat dit onderzoek heeft bestaan uit het horen van diverse personen (van wie later in deze procedure ook schriftelijke verklaringen zijn overgelegd). Verweerder is in het geheel niet in dat onderzoek betrokken en is ook niet gehoord. Van enige verslaglegging van dit onderzoek is niet gebleken. In feite is er niets over bekend wat dit onderzoek heeft ingehouden en wie er zijn gehoord. Uit niets blijkt dat de stichting zich toen heeft verdiept in de vraag of een officieel verbetertraject voor verweerder zin zou hebben. De stichting heeft verweerder plompverloren medegedeeld dat zijn arbeidsovereenkomst zou worden beëindigd. De stukken en de standpunten in deze procedure laten voorts geen andere conclusie toe dan dat de stichting een gesprek over de gerezen problemen, anders dan over de beëindiging van de arbeidsovereenkomst als voldongen feit, uit de weg is gegaan.

- 5.5 Dit kan zo niet. Gezien de signalen over het gedrag van verweerder had het voor de hand gelegen toepassing te geven aan het vigerende reglement mogelijk disfunctioneren medisch specialist. Desgevraagd is door D. ter zitting namens de stichting verklaard dat de stichting de kwestie niet als mogelijk disfunctioneren van een medisch specialist heeft willen benaderen, maar als ontoelaatbaar gedrag van een werknemer. Een dergelijk onderscheid kan hier echter niet strikt worden gemaakt. Verweerder is werknemer én medisch specialist en datgene wat hem wordt verweten heeft in ruime mate ook betrekking op zijn functioneren in zijn hoedanigheid van medisch specialist. Communicatie en bejegening behoren immers tot de competenties die gelden voor het functioneren van de medisch specialist. Het valt niet in te zien waarom de garanties voor een behoorlijke en zorgvuldige procedure zoals die in het reglement mogelijk disfunctioneren zijn vervat, hier achterwege gelaten zouden kunnen of moeten worden. Maar ook indien dat reglement niet zou worden toegepast, mag nog steeds worden verwacht dat de stichting een zorgvuldige procedure volgt voordat zij tot een zo zwaarwegend besluit komt als beëindiging van de arbeidsovereenkomst.
- 5.6 Bij gebreke van een zorgvuldig onderzoek kan thans niet worden aangenomen dat bij verweerder sprake is van verwijtbaar gedrag en ongeschiktheid in een mate die van voldoende ernst is om de arbeidsovereenkomst te ontbinden. Daarmee is geenszins gezegd dat de signalen die er mede blijkens de overgelegde verklaringen over het gedrag van verweerder zijn, niet heel serieus te nemen zijn. Maar die verklaringen zijn zonder behoorlijk en zorgvuldig onderzoek dat met de nodige waarborgen is omkleed onvoldoende om daarop de conclusie te baseren dat sprake is van verwijtbaar handelen en ongeschiktheid die zich niet meer voor verbetering leent. Daarbij wordt in aanmerking genomen dat verweerder al twintig jaar onder andere in diverse managementfuncties werkzaam is in het ziekenhuis van de stichting, een goede staat van dienst heeft en uit niets is gebleken dat er voor 2016 soortgelijke klachten of meldingen over het gedrag van verweerder zijn geweest. In de diverse overgelegde verklaringen gaat het kennelijk telkens om dezelfde voorvallen, die beperkt in aantal zijn. Ook in combinatie met de overige incidenten is de inhoud daarvan, zonder een onderzoek zoals hiervoor bedoeld, onvoldoende voor ontbinding van de arbeidsovereenkomst. Wat betreft de gestelde verstoring van de arbeidsverhouding valt daaraan nog het volgende toe te voegen. Voor zover er een verstoring is ontstaan, valt aan te nemen dat die door de stichting zelf in de hand is gewerkt door de manier waarop zij met de kwestie is omgegaan. Dat levert niet een grond op voor ontbinding. Voor het overige kan niet worden vastgesteld dat sprake is van een verstoring van de arbeidsverhouding die maakt dat een vruchtbare samenwerking in het geheel niet te verwachten is.
- 5.7 De conclusie is dat er om alle redenen als hiervoor weergegeven thans geen grond is voor ontbinding van de arbeidsovereenkomst. Het verzoek tot ontbinding wordt daarom afgewezen. Op andere verzoeken en geschilpunten hoeft daarom niet te worden beslist. De stichting zal als de in het ongelijk gestelde partij de kosten van het Scheidsgerecht moeten dragen. Die kosten worden vastgesteld op € 8.346,51 en zullen worden verhaald op het door de stichting gestorte voorschot. De stichting zal verder worden veroordeeld tot betaling van een bedrag van € 5.000,- als tegemoetkoming in de kosten van rechtsbijstand van verweerder.

## 6. De beslissing

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

- 6.1 Het verzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst wordt, evenals alle overige verzoeken, afgewezen.
- 6.2 De stichting zal de kosten van het Scheidsgerecht moeten dragen. Die kosten worden vastgesteld op € 8.346,51 en zullen op het door de stichting gestorte voorschot worden verhaald.
- 6.3 De stichting wordt veroordeeld een bedrag van € 5.000,- aan verweerder te betalen als tegemoetkoming in zijn kosten van rechtsbijstand.

Aldus vastgesteld te Utrecht op 1 maart 2018