

# SCHEIDSGERECHT GEZONDHEIDSZORG

Kenmerk: 05/08

Arbitraal vonnis in de zaak van:

De Stichting A.-ziekenhuis,  
gevestigd te Z.,  
eiseres in conventie, verweerster in reconventie,  
gemachtigde mr. J.J.W. van Mens

tegen

De heer **Dr. B.**,  
wonende te Y.,  
verweerder in conventie, eiser in reconventie,  
gemachtigde mr. M.M. de Jong

---

## 1. De procesgang

Partijen worden hierna aangeduid als “de Stichting” en “B.”.

- 1.1 De Stichting heeft bij memorie van eis van 15 april 2005 gevorderd, althans verzocht, “*bindend uit te spreken dat de arbeidsovereenkomst tussen partijen op de meest korte termijn is ontbonden wegens omstandigheden als hierboven bedoeld, zonder oplegging van een schadevergoeding met bepaling dat B. aan het ziekenhuis een vergoeding voor kosten rechtsbijstand dient te voldoen*”.

De Stichting heeft op 28 april 2005 aanvullende producties in het geding gebracht.

- 1.2 B. heeft op 12 mei 2005 van antwoord gediend. Hij heeft primair verzocht het ontbindingsverzoek af te wijzen en subsidiair om een eventuele ontbinding gepaard te doen gaan met toekenning van een schadevergoeding van € 150.000,--. B. heeft in reconventie verzocht om bindend uit te spreken dat de Stichting hem met onmiddellijke ingang dient toe te laten tot zijn werkplek, althans een bemiddelaar aan te stellen, althans getuigen te laten horen, een en ander met bepaling dat de Stichting aan B. een vergoeding voor kosten rechtsbijstand dient te voldoen.

- 1.3 Op 20 en 23 mei 2005 heeft B. nadere producties in het geding gebracht en op 23 mei 2005 heeft ook de Stichting nog een productie overgelegd.
- 1.4 De mondelinge behandeling van de zaak heeft plaatsgevonden te Utrecht op 1 juni 2005. Daarbij waren voor de Stichting aanwezig de heer drs. C., lid van de Raad van Bestuur van de Stichting en de heer dr. D., hoofd Klinisch, Chemisch en Hematologisch Laboratorium (hierna: het KCHL), bijgestaan door mr. J.J.W. van Mens, advocaat. Tevens was aanwezig de heer B., vergezeld van zijn echtgenote, en bijgestaan door mr. M.M. de Jong, advocaat. Partijen hebben de standpunten nader toegelicht aan de hand van pleitnota's.

## **2. De samenvatting van het geschil**

- 2.1 B. – thans 49 jaar – is op 1 januari 2000 in dienst getreden van de Stichting als arts/klinisch chemicus. Zijn bruto maandsalaris is € 9.192,-- exclusief vakantiebijslag.
- 2.2 B. is werkzaam voor het KCHL, dat tot medio 2002 onder leiding stond van dr. E.. Dr. E. en twee andere vakgroepleden hebben de Stichting verlaten na een personele crisis. Aan de vakgroep wordt vanaf medio 2002 leiding gegeven door de heer dr. D.. Verder bestaat de vakgroep uit B., dr. F., dr. G., en dr. H.. Van de huidige vakgroepleden werkten B. en zijn collega F. reeds onder dr. E..
- 2.3 De Stichting heeft aangevoerd dat vanaf eind 2002 gesprekken hebben plaatsgevonden tussen D. en B. om te komen tot een verbetering van het functioneren van B.. In de beleving van B. hebben die gesprekken pas sedert juni 2004 plaatsgevonden.
- 2.4 Op 24 september 2004 heeft een gesprek plaatsgevonden tussen D., B. en H.. De reden voor het gesprek was daarin gelegen dat B. bij herhaling had aangegeven dat hij de werklast te hoog vond. Tijdens het gesprek heeft B. te kennen gegeven dat zijn werklast beduidend hoger lag dan die van H., en dat hij H. onvoldoende ambitieus vond. B. had hierover niet eerder met H. gesproken. H. heeft op haar beurt aangegeven dat zij zich al geruime tijd door B. miskend voelt en dat hij haar onheus behandelt. De verbale en non-verbale bejeging van H. door B. wordt door H. als verlamdend ervaren. Gedrieën wordt geconstateerd dat B. meent dat het om 'de inhoud gaat', dat zijn verwijten aan het adres van H. van inhoudelijke aard zijn, en dat hij niet bereid is om van gedachten te wisselen over de wijze waarop hij met haar communiceert, terwijl H. vindt dat de communicatiemethodes van B. elke discussie over de inhoud onmogelijk maken. Afgesproken wordt dat beiden, B. en H., een poging zullen doen om tot communicatie te geraken.
- 2.5 In zijn brief van 26 september 2004 schrijft D. aan B. dat het functioneren van laatstgenoemde aanleiding is om "in coachende zin adviezen te verstrekken". D. refereert daarbij aan eerdere gesprekken met B. die tot onvoldoende aanpassing van zijn gedrag hebben geleid en geeft aan dat hij gedurende zes maanden wil werken aan verbeterpunten. D. benoemt dat er vooral problemen bestaan tussen B. en de stafmedewerkers en minder of niet met laboratoriummedewerkers. Volgens D. beklagt B. zich te vaak, te nadrukkelijk en ten onrechte over een ongelijke werklastverdeling, en over het gebrek aan discipline en ambitie van andere stafleden. D. heeft de opstelling van B. ten aanzien van de noodzaak een zesde klinisch chemicus te werven, als misleidend erva-

ren. Verder wordt vastgelegd, dat B. onder behandeling van de bedrijfsarts is, die B. heeft doorverwezen naar een klinisch psycholoog, alwaar B. een persoonlijk traject volgt. D. benoemt voorts een twintigtal aandachtspunten, dat er samengevat op neerkomt dat B. respectvol, zorgvuldig en met een open vizier met collega's moet communiceren.

- 2.6 Op 11 oktober 2004 vindt een vervolgggesprek plaats tussen D., B. en H.. De in het gesprek van 24 september 2004 besproken problematiek wordt andermaal benoemd. B. en H. zeggen wederom toe een poging te doen om tot betere samenwerking te komen.
- 2.7 Blijkens het verslag van het vervolgggesprek op 28 oktober 2004 tussen D. en B. wordt door B. enigszins ontwijkend gereageerd op de vraag of hij in staat is geweest om met de twintig genoemde verbeterpunten aan de slag te gaan en, als dat niet het geval is, of hij bereid is dat alsnog te doen. D. geeft aan dat B. zich daarover tijdens een volgende bespreking meer expliciet zal moeten uitlaten.
- 2.8 Op 25 november 2004 schrijft B. aan D. dat hij het gevoel heeft dat D. bezig is met “dossieropbouw”, omdat de toon van de verslagen veel scherper is dan de gesprekken rechtvaardigen. Diezelfde dag vindt ook een gesprek plaats tussen D. en B., waarin D. benadrukt dat geen sprake is van dossiervorming maar van “coaching” en waarin wordt stilgestaan bij de motivatie van B. voor het werk.
- 2.9 Tijdens een gesprek op 20 december 2004 geeft B. aan de gesprekken en de verslaglegging als bedreigend te ervaren. D. en B. spreken af dat het traject van “coaching” wordt stilgezet en dat een rustperiode wordt ingelast.
- 2.10 Op 14 februari 2005 schrijft D. aan B. dat hij ten onrechte een aanval van de medewerkers van de trombosedienst op een collega-manager niet heeft afgeweerd, en over een actie die B. heeft ondernomen naar aanleiding van het feit dat een van de doseermedewerkers een examen niet had gehaald. Voorts bevestigt D. in deze brief dat B. hem die ochtend had verteld dat hij werkte aan enkele wetenschappelijke zaken die hij geheim wilde houden. Ook vermeldt D. dat B. gezegd had een geheime notitie te hebben geschreven over de toekomst van het KCHL en dat B. er van overtuigd was dat te gelegener tijd zou blijken dat de wijze waarop hij de toekomst van het laboratorium had omschreven, correct zou blijken.
- 2.11 In een brief van 17 februari 2005 aan de Raad van Bestuur van de Stichting wordt door de vier collega's van B. het vertrouwen in hem opgezegd. B. vertoont volgens hen onaangepast gedrag, toont een gebrek aan collegialiteit en respect, en zou elke vorm van zelfreflectie missen. Het coachingstraject heeft niet het gewenste resultaat opgeleverd en de collega's hebben er geen vertrouwen in dat B. de bereidheid of het vermogen zal hebben om zijn gedrag aan te passen en te verbeteren. Aangedrongen wordt op een onderzoek door de medische staf, gebaseerd op het reglement “disfunctionerende specialist” met daarbij de voorwaarde om de werkrelatie met B. niet langer te continueren.
- 2.12 Tussen het Raad van Bestuur-lid drs. C. en B. vindt op 19 februari 2005 overleg plaats over de inhoud van de brief van de collega's van 17 februari 2005. Van het gesprek wordt verslag gedaan in een brief van eveneens 19 februari 2005. Daaruit volgt dat B. heeft aangegeven dat hij de brief

ervaart als “vier dolken in de rug” en dat hij getergd is door het feit dat de brief ook is ondertekend door zijn collega F., met wie hij steeds een goede werkrelatie had. B. geeft aan dat de kwaliteit van het team te wensen overlaat en vermeldt de door hem gepercipieerde tekortkomingen van collega’s. Over zichzelf zegt B. dat hij kritisch is en dat de anderen er ongetwijfeld last van hebben dat hij “de vinger op de zere plek legt”. Ook veronderstelt hij dat collega’s jaloers zullen zijn, omdat hij de enige arts in het gezelschap is. B. geeft aan het met de kritiek van zijn collega’s op zijn gedrag volstrekt oneens te zijn.

2.13 C. heeft B. op 19 februari 2005 verzocht om het laboratoriumpersoneel buiten het conflict tussen de vakgroepleden te houden, dit om verdere escalatie te voorkomen. Toen nog diezelfde dag duidelijk werd dat B. tegenover het laboratoriumpersoneel wederom negatieve uitlatingen had gedaan over zijn collega, heeft C. zich genoodzaakt gezien het laboratoriumpersoneel zelf toe te spreken. Daarna is B. wederom verzocht om uiterste terughoudendheid te betrachten in de richting van het personeel, aan welk verzoek B. zich evenmin zou hebben gehouden. Een en ander is voor de Stichting aanleiding geweest om B. op 23 februari 2005 op non-actief te stellen. B. heeft tegen deze op non-actiefstelling – bij monde van zijn voormalige gemachtigde – geprotesteerd op 4 maart 2005 en aangegeven dat het beginsel van “hoor en wederhoor” was geschonden, terwijl er ook inhoudelijk onvoldoende argumenten zouden zijn om hem de toegang tot de werkplek te ontzeggen.

2.14 Op 30 maart 2005 vindt overleg plaats tussen B. en zijn gemachtigde enerzijds en de heer C. en de gemachtigde van de Stichting anderzijds, bij welke gelegenheid B. wordt gehoord over het voorgenomen besluit van de Stichting tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst. In dat gesprek geeft B. aan dat niet hij, maar zijn collega’s een probleem hebben en dan met name in relatie tot de laboratoriummedewerkers. B. geeft aan dat het KCHL nog immer kampt met dezelfde problematiek die heeft geleid tot het vertrek van E. en zijn collega’s. C. geeft aan dat B. zijn aandeel in de problematiek ten onrechte wegcijfert en wijst er op dat ook F., die aanvankelijk positief was over de samenwerking met B., gaandeweg tot het inzicht is gekomen dat met B. niet te werken valt en dat B. niet in de vakgroep kan worden gehandhaafd.

### **3. De bevoegdheid van het Scheidsgerecht**

De bevoegdheid van het Scheidsgerecht in deze te beslissen berust op artikel 17 van de arbeidsovereenkomst en wordt door partijen erkend. Het Scheidsgerecht zal bij arbitraal vonnis beslissen.

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

4.1 Het Scheidsgerecht is van oordeel dat sprake is van gewichtige redenen die tot een ontbinding van de arbeidsovereenkomst nopen. De verhouding tussen partijen is ernstig verstoord geraakt en uit hetgeen over en weer is gesteld, is genoegzaam gebleken dat van een vruchtbare samenwerking geen sprake meer zal kunnen zijn. In dat verband is doorslaggevend dat de collega’s van B. unaniem van mening zijn dat hij niet langer binnen de vakgroep te handhaven is.

- 4.2 B. heeft met klem ontkend dat zijn terugkeer onmogelijk zou zijn en heeft aangegeven dat met behulp van een mediator, of een andere onafhankelijke procesbegeleider, weer tot zaken gekomen zou moeten kunnen worden. De Stichting is van mening dat een dergelijke poging gedoemd is te mislukken. Het Scheidsgerecht volgt de Stichting hierin. Uit de stukken en uit hetgeen door partijen ter zitting is gesteld, is duidelijk geworden dat B. weliswaar onderkent dat sprake is van een wezenlijk probleem in de samenwerking met de collega's, maar dat hij ontkent daarvoor mede verantwoordelijk te zijn. Het gegeven dat B. buiten staat is gebleken in te zien dat hij een niet te verwaarlozen rol heeft gespeeld in het ontstaan en/of voortduren van het conflict, maakt dat het Scheidsgerecht de kans dat een bemiddelingspoging succesvol zal zijn, weinig positief inschat. Het Scheidsgerecht acht dan ook geen gronden aanwezig het verzoek aan te houden teneinde in het conflict te bemiddelen.
- 4.3 De vraag die vervolgens voorligt, is of B. een vergoeding toekomt in de zin van artikel 7:685, achtste lid, van het BW. Het Scheidsgerecht beantwoordt die vraag bevestigend. Daarbij wordt van belang geoordeeld dat B. vakinhoudelijk steeds goed heeft gefunctioneerd, dat wat betreft het laboratoriumpersoneel niet is gebleken van problemen in de samenwerking, en dat de samenwerking met de collega's binnen de vakgroep in de periode 2000 tot medio 2002 niet aantoonbaar heeft geleid tot problemen. Voorts kan aan B. worden toegegeven dat het traject van "coaching" weinig professioneel ter hand is genomen. De gesprekken tussen D. en B. zijn veeleer te duiden als functioneringsgesprekken dan als adviesgesprekken. Verder is van gewicht dat B. overvallen moet zijn door het besluitvormingsproces. Tussen het stopzetten van het coachingstraject en de brief van 17 februari 2005 hebben zich immers geen voorvallen voorgedaan die de gewijzigde opstelling van de collega's verklaren. Hier staat tegenover dat de onveranderlijke houding van B. met betrekking tot de samenwerking binnen de vakgroep bij collega's en Raad van Bestuur het inzicht heeft kunnen bieden dat samenwerking met B. buitengewoon moeizaam zou blijven. Het optreden van B. op en na 19 februari 2005, waarbij hij verzoeken van de Raad van Bestuur naast zich neer heeft gelegd, was daarbij de spreekwoordelijke druppel die de emmer deed overlopen. Voorts is het stilzwijgen van de Vereniging Medische Staf (VMS) veelzeggend. Als de VMS van mening zou zijn geweest dat het conflict hanteerbaar of oplosbaar was geweest, dan zou zij de handelwijze van de Raad van Bestuur niet onderschreven hebben.
- 4.4 Het Scheidsgerecht ziet in het vorenoverwogene aanleiding om de arbeidsovereenkomst te ontbinden per 1 oktober 2005 en aan B. een vergoeding toe te kennen van 7,5 bruto maandsalarissen. De hoogte van de vergoeding komt overeen met de kantonrechttersformule met een correctiefactor 1, waarbij voor wat de bepaling van de A factor betreft, wordt uitgegaan van een vonnis gewezen vóór 1 juli 2005. Voorts wordt, door de overeenkomst te ontbinden op een termijn van drie maanden, de last van de fictieve opzegtermijn over partijen verdeeld. Het Scheidsgerecht gaat er bij het toekennen van deze vergoeding van uit dat B. geen aanspraak kan en zal maken op enige wachtgelduitkering.
- 4.5 Nu het verzoek van de Stichting wordt toegewezen met toekenning van een vergoeding, zal haar de gelegenheid worden gegeven het verzoek in te trekken. Als de Stichting van die mogelijkheid gebruik maakt, ziet het Scheidsgerecht niettemin geen grond voor toewijzing van de (voorwaardelijke) eis in reconventie. Het spreekt vanzelf dat alsdan overleg zal dienen plaats te vinden tussen partijen over werkhervatting. Het meer of anders gevorderde zal dus worden afgewezen.

- 4.6 De kosten van het Scheidsgerecht dienen voor rekening van eiseres te komen. Voor het overige dient ieder der partijen de eigen kosten te dragen.
- 4.7 De Stichting krijgt tot 30 juni 2005 de gelegenheid het verzoek in te trekken.

## 5. **De beslissing**

Het Scheidsgerecht wijst het volgende arbitrale vonnis:

A. Indien de Stichting het verzoek handhaaft:

- 5.1 De arbeidsovereenkomst tussen de Stichting en B. wordt ontbonden per 1 oktober 2005.
- 5.2 De Stichting dient aan B. een vergoeding te betalen van € 74.455,-- bruto, er vanuit gaande dat B. geen aanspraak kan en zal maken op enige wachtgeldregeling.
- 5.3 De kosten van het Scheidsgerecht, begroot op € 5.195,96, komen voor rekening van de Stichting. Voor het overige moet iedere partij de eigen kosten dragen.

B. Indien de Stichting het verzoek intrekt:

- 5.4 Het meer of anders verzochte/gevorderde wordt afgewezen.
- 5.5 De onder 5.3 vermelde beslissing wordt gehandhaafd.

Aldus gewezen te Utrecht op 20 juni 2005 door mr. B.J. van Etekoven, voorzitter, dr. mr. H. Bookelman en drs. A.H.J. van Galen, leden, in aanwezigheid van mr. M. Middeldorp, griffier.