

## SCHEIDSGERECHT GEZONDHEIDSZORG

Arbitraal vonnis van 15 augustus 2023

Kenmerk: 23/06

Het Scheidsgerecht, samengesteld als volgt:  
mr. R.J.B. Boonekamp, wonende te Arnhem, voorzitter,  
drs. D.J. Pot, wonende te Apeldoorn, arbiter,  
drs. J.E.M. Tijhuis, wonende te Oosterbeek, arbiter,  
bijgestaan door mr. F. Diepraam, griffier,  
heeft het navolgende vonnis gewezen in het geding van

de besloten vennootschap **A**,  
statutair gevestigd te Z,  
eiseres in conventie,  
verweerster in voorwaardelijke reconventie,  
gemachtigde: mr. D. Kuijken,

tegen:

de heer dr. **B**,  
wonende te Y,  
verweerder in conventie,  
eiser in voorwaardelijke reconventie,  
gemachtigde: mr. M.H. de Lange.

---

Partijen worden hierna aangeduid als eiseres en verweerder.

### 1. De procedure

- 1.1 Eiseres heeft deze procedure met een brief van 6 juni 2023 aanhangig gemaakt en zij heeft gelijktijdig een memorie van eis (met producties, genummerd 1-46) ingediend waarin zij het Scheidsgerecht heeft verzocht om de arbeidsovereenkomst met verweerder per de eerst mogelijke datum te ontbinden en hem te veroordelen in de kosten van deze procedure, de nakosten daaronder begrepen.
- 1.2 Bij brief van 29 juni 2023 heeft verweerder een memorie van antwoord tevens eis in voorwaardelijke reconventie (met bijlagen, genummerd 1-3) ingezonden. Daarin heeft hij in conventie geconcludeerd tot afwijzing van het ontbindingsverzoek van eiseres en in voorwaardelijke reconventie (voor het geval het Scheidsgerecht gronden voor

ontbinding aanwezig mocht achten) verzocht om de arbeidsovereenkomst te wijzigen in die zin dat verweerder voortaan solistisch zijn praktijk zal uitoefenen en eiseres te veroordelen tot betaling van een transitievergoeding ad € 35.000,- alsmede van een billijke vergoeding (die ter zake van pensioenschade is gesteld op € 353.980,-), beide te vermeerderen met de wettelijke rente vanaf het tijdstip van opeisbaarheid, een en ander met veroordeling van eiser in de kosten van de procedure, waaronder begrepen het salaris van de gemachtigde.

- 1.3 Met een brief van 19 juli 2023 heeft de gemachtigde van eiseres vier nadere producties (genummerd 46-49) ingezonden.
- 1.4 Met een brief van 21 juli 2023 heeft de gemachtigde van verweerder een nadere akte met acht nadere bijlagen (genummerd 4-10 en 12) ingezonden. In die akte heeft verweerder de gevorderde billijke vergoeding, naast de pensioenschade, nader becijferd op een bedrag van € 790.256,- ter zake van inkomstenderving, € 10.632,72 ter zake van extra hypothecaire lasten en € 25.000,- ter zake van (immateriële) schade als gevolg van de non-actiefstelling, in totaal uitkomend op een bedrag van € 1.179.868,72.
- 1.5 Vervolgens heeft de gemachtigde van eiseres met een brief van 24 juli 2023 zes nadere producties (genummerd 50-55) ingezonden.
- 1.6 Daarna heeft de gemachtigde van verweerder met een brief van 25 juli 2023 één nadere bijlage (genummerd 11) ingezonden.
- 1.7 Ten slotte heeft de gemachtigde van verweerder met een brief van 27 juli 2023 één nadere bijlage (genummerd 13) ingezonden.
- 1.8 De mondelinge behandeling stond aanvankelijk gepland op 30 juli 2023, maar is op verzoek van verweerder in verband met een verhindering van zijn gemachtigde verplaatst naar 2 augustus 2023. De mondelinge behandeling heeft plaatsgevonden te Utrecht. Aan de zijde van eiseres waren daarbij aanwezig de heer C (medisch manager), mevrouw D (manager Zorg & Bedrijfsvoering) en mevrouw E (L), bijgestaan door de gemachtigde van eiseres (met een kantoorgenoot). Verweerder is met zijn gemachtigde verschenen. De advocaten van de partijen hebben het woord gevoerd aan de hand van overgelegde pleitnota's en er zijn vragen van het Scheidsgerecht beantwoord.

## **2. De feiten**

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

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

*"Artikel 7.2.3*

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

#### Samenwerking binnen de vakgroep

2.4 Binnen de vakgroep Fis al langere tijd sprake van samenwerkingsproblemen. In 2021 heeft de vakgroep een eerste coaching traject doorlopen onder leiding van J om daarin verbetering te brengen. Dat traject is gestaakt en heeft geen vervolg meer gekregen. Mevrouw K, hoofd P&O van eiseres, heeft over dit traject in een e-mail van 2 juni 2023 onder meer het volgende verklaard:

*"De coach die het eerste coaching traject heeft begeleid heb ik benaderd om ook het vervolgtraject vorm te geven. Daarop heeft de coach aangegeven deze stap niet te willen zetten omdat hij [verweerder; Scheidsgerecht] als grote belemmerende en verstorende factor ziet in de groei mogelijkheden van de afdeling F".*

2.5 Op 15 december 2021 heeft M, Hoofd zorg, cluster snijdend, per e-mail het volgende aan C en D bericht:

- "Nog even een opsomming/wat input van punten die ik doorkrijg van de secretaresses over [verweerder];*
- *UBS kijkt hij niet in waardoor Semenanalyses of andere uitslagen niet beoordeeld worden of veel te laat;*
  - *Dossiers zijn niet op orde – er wordt regelmatig geen brief naar de HA gestuurd, geen doorstroomformulier gevuld, geen aantekeningen EPD*
  - *VIP doet hij niet*
  - *Mail beantwoordt hij nauwelijks/ te laat met als gevolg hele nare situaties, omdat secretaresses hem achter de broek zitten (vervelende mails, secretaresses afbekken e.d.)*
  - *Wil een uitzondering ten opzichte van de rest van de collega L omtrent afspraken – enorm veel dubbel werk secretaresses. -> Willen best veranderen en kijken naar een werkbare situatie voor hem, maar i.v.m. COVID, personeelstekort is dit vooralsnog niet te organiseren.*
  - *BS's belt hij wanneer het hem uit komt – zelfs pt die op zondag gebeld worden en hier behoorlijk van kunnen schrikken*

*Er is regelmatig patiëntenzorg in het gedrang gekomen omdat hij dus uitslagen te laat beoordeeld, maar ook er weinig tot geen dossiervorming is. Diverse voorbeelden zou het secretariaat nog kunnen geven."*

- 2.6 Op 27 januari 2022 heeft L H per e-mail aan C haar zorgen geuit over het functioneren van verweerder en de situatie die daardoor binnen de vakgroep was ontstaan. In deze e-mail heeft zij onder meer het volgende geschreven:

*"We hebben nu al meerdere malen met [verweerder] gesproken en ik geloof dat G morgen individueel ook weer een gesprek met hem heeft nav een vervelend bericht van hem.*

*Maar er begint nu bijna een onhoudbare situatie te ontstaan.*

*(...)*

*Zijn woede heeft zich nu met name op G gericht, waarbij hij zelfs iedereen probeert tegen haar op te zetten. Hij schrijft hele vervelende apps en mails, waarin hij duidelijk aangeeft dat hij G een waardeloze vakgroepvoorzitter vindt. Maar ook als hij het met bepaald beleid niet eens is (van patiënten, administratie etc, eigenlijk alles) Hij zet zich tegen elke verandering af.*

*Ook binnen de regio heeft hij een heel slechte naam gekregen (collega L, huisartsen).*

*Ik vind dat heel erg vervelend, en eigenlijk ook zielig voor hem. Maar ook voor ons, want ook wij worden daarop aan gekeken.*

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

- 2.7 Mede naar aanleiding van de e-mail van H heeft C namens eiseres een gesprek met de voltallige vakgroep geïnitieerd, dat heeft plaatsgevonden op 15 februari 2022, waarin aandacht is besteed aan de onderlinge spanningen. Voorafgaand aan dit gesprek hebben alle vakgroepleden een vragenlijst ingevuld over wat er in hun ogen wel en niet goed gaat. In de antwoorden van de vier L worden meestal de communicatie met, de bejegening door en de houding van verweerder genoemd als een van de drie belangrijkste problemen in de samenwerking. Verweerder heeft onder meer aangegeven dat het hem ontbrak aan vertrouwen in de voorzitter van de vakgroep (G):

*"Er is bij mij echter te weinig vertrouwen dat de huidige voorzitter, collega W. de belangen van de vakgroep en de stabiliteit van de vakgroep goed vertegenwoordigd. Er wordt of te weinig geluisterd of niet begrepen wat er gezegd wordt.*

*Uitkomsten van besprekingen worden niet goed geventileerd naar de andere vakgroepleden."*

- 2.8 Uit overgelegde berichten tussen G en verweerder in de periode nadien wordt hier het volgende geciteerd. Op 4 juli 2022 schreef G per e-mail aan verweerder:

*"Vandaag heb ik een BC met mw [X]*

*Je schrijft eerst overleg met vakgroep en dan revisie bij collega. Er is geen bespreking geweest.*

*Vanuit je brieven heb ik geen helder beeld wat je allemaal al geprobeerd hebt. Het is een enorme klus om alle 20+ decursus van je door te nemen en een fatsoenlijke voorgeschiedenis op rij te zetten. Zo draag je niet over. Graag betere dossiervoering en overleg; want dit voelt als afschuiven. Zowel voor patiënte als voor mij."*

In antwoord daarop schreef verweerder op 12 juli 2022 aan G onder meer het volgende, met de andere vakgroepleden in de cc:

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

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

- 2.9 In de groepsapp van de vijf L reageerde verweerder op 19 september 2022 als volgt op een vraag van G op welk congres hij aanwezig was en of hij haar op de hoogte wilde houden van medische nieuwtjes:

*"G, misschien miet je eerst de basale Fopfrissen ipv keer op keer hinderlijk te zijn."*

Diezelfde dag heeft H aan C voorgesteld om te overleggen over het functioneren van verweerder. Dit gesprek vond plaats op 20 september 2022 en is door H op 21 september 2022 als volgt in een e-mail aan C samengevat:

*"H geeft aan dat er zowel op communicatief vlak als op bejegening naar de vakgroep leden als op medisch inhoudelijk niveau er problemen zijn met [verweerder] en de overige vakgroep leden. Dit speelt nu al langere tijd en lijkt de laatste tijd alleen maar erger te worden. Er zijn al meerdere malen pogingen gedaan door verschillende vakgroep leden om gesprekken met hem aan te gaan, maar die lopen allemaal op niets uit omdat [verweerder] zich hier niet in herkent en direct de bal terug speelt. H geeft aan hierin niet verder te komen en zich grote zorgen maakt over de toekomst en dat dit gaat escaleren binnenkort en uiteindelijk de patiëntenzorg in het gedrang brengt. Mede omdat [verweerder] bijna niet meer normale gesprekken voert maar alleen nog maar bezig is te stoken in haar ogen. Tevens ziet de vakgroep [verweerder] bijna nooit meer in de artsenkamer. (...)*

*Er zijn reeds gesprekken met een coach, die eventueel de vakgroep apart kan horen en ook gesprekken kan aan gaan met [verweerder] en de hele vakgroep. Tevens gaat het er waarschijnlijk ook op neer komen dat er van extern iemand moet worden in geschakeld. De vakgroep krijgt zeer binnenkort te horen wie de coach wordt, en dan wordt er verdere actie ondernomen."*

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

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

- 2.11 In een e-mail van 19 oktober 2022 heeft coach N aan de vakgroepleden onder andere het volgende bericht:

*“Ik heb inmiddels mijn eerste gespreksronde afgerond en heb een beeld van wat mij te doen staat om jullie verder te helpen. Gisteren heb ik met een aantal van jullie gesproken, gemaild en geappt en het gaat niet goed zo en ik krijg zo geen basis om jullie ook succesvol te kunnen helpen. De onderlinge app communicatie tussen jullie zoals deze nu gaat is contraproductief en lost niets op.*

*Alle vijf hebben jullie volmondig ingestemd met dit traject hoe lastig dit voor sommigen wellicht is.*

*Ik ga jullie vragen dit niet meer met elkaar te doen.*

*Communiqueer via silo over professionele onderwerpen, patiënt gerelateerd.*

*Gebruik app en mail niet om elkaar feedback te geven, elkaar te corrigeren etc.*

*Volgende week dinsdag 25 oktober wil ik graag met jullie hierover in gesprek, mijn voorstel is 17.30 in het A.”*

- 2.12 Op 7 november 2022 heeft N een gesprek gehad met C en verweerder over de communicatie binnen de vakgroep. In een e-mail van die datum heeft hij daarover onder meer het volgende aan C en verweerder geschreven:

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

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

*[Verweerder] je hebt wederom aangegeven dat je de afspraken wilt nakomen ik hoop dat dit lukt, want zonder een goed communicerende vakgroep krijgen we geen verbetering.”*

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

*“De context van de problematiek bestaat al een langere periode, een problematische samenwerking tussen collegae van de F is, zowel met deze groep als in de voorgaande samenstellingen, een issue. Inmiddels is dit de tweede begeleiding van de vakgroep en is het werkklimaat nog altijd onvoldoende*

*veilig/bevredigend. Na enkele gesprekken is het mij duidelijk geworden dat er verstoorde verhoudingen zijn die wellicht moeilijk oplosbaar zijn. Ik heb duidelijk gemaakt aan de L en waar nodig ook indringend individueel, dat dit niet oneindig door kan gaan. Ergens houdt het op voor de organisatie, omdat deze verhoudingen ook een impact zullen krijgen op de veiligheid van de patiëntenzorg.*

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

*(...)*

*Het resultaat tot nu toe*

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

*(...)*

*Daarnaast is onvoldoende vastgelegd wat de afspraken zijn en is onduidelijk of deze borging krijgen in protocollen. Samen met de vakgroepleden heb ik in voorbereidingssessies een aantal van deze punten besproken en zijn nieuwe werkafspraken helder besproken en vastgelegd met goedkeuring van de gehele vakgroep in de sessie te X.*

*(...)*

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

- 2.14 Op 4 december 2022 heeft verweerder in een e-mail aan N, D en C, met alle vakgroepleden in de cc, laten weten dat hij zich niet volledig kon vinden in de bevindingen van N:

*“Op dit moment suggereer je een 1:4 situatie. En dat zaken zo niet doorkunnen gaan omwillende van patiënten veiligheid etc.*

*Ik denk dat dat geen goede veronderstelling is. Op de woensdag dat ik met Collega I en E ben is er nooit een issue.*

*Ik zie dat anders en verwijst je naar de voorgaande correspondentie.*

*Ik zie een situatie waar we ten eerste van een volledig ziekenhuis naar een ziekenhuis met beperkingen aan het aangaan zijn. Reductie van ons pallet. Iets wat collegae in het ziekenhuis gyn/ chir ook betreuren.*

*En de patiënten zorg in gevaar komt doordat we collegae niet kunnen helpen als dit zo door gaat.*

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

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

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

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

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

*En het egocentrisme van een andere collega.”*

- 2.15 Op 6 december 2022 heeft een gesprek tussen N en de vakgroep plaatsgevonden. Naar aanleiding daarvan heeft verweerder op 15 december 2022 onder meer het volgende aan N gemaïld, met C in de cc:

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

*(...)*

*Het is collega G die het conflict op zoekt. Niet ik. En dat gebeurde bij mijn voorgangers precies zo.”*

- 2.16 Op 23 december 2022 hebben C en D de L een e-mail gestuurd naar aanleiding van de bevindingen van N, met daarin onder meer de volgende inhoud.



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

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

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

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

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

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

*(...)*

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

- 2.17 Op 26 december 2022 heeft G in een e-mail aan C en D wederom laten weten dat zij zich zorgen maakte over de situatie binnen de vakgroep.
- 2.18 In december 2022 en januari 2023 heeft verweerder tenminste tweemaal aan het secretariaat van de vakgroep gevraagd om vóór 13.00 uur voor zijn poli geen afspraken in te plannen, hoewel was afgesproken dat de poli voor iedereen om 12.45 uur zou beginnen.
- 2.19 Op 9 januari en 19 januari 2023 heeft C twee klachten ontvangen over grensoverschrijdend gedrag van verweerder jegens collega's en patiënten.
- 2.20 In een e-mail van 19 januari 2023 heeft C het volgende aan verweerder bericht:

*“Zoals ik zonet heb ervaren heb je jou vakantie nog niet opgegeven volgens de planafspraken. Dit had al voor 01 December 2022 moeten gebeuren. Het risico is dat vervolgens de roosterplannen geen rekening kan houden met jou niet*

*doorgegeven vakantieplannen. Nu blijkt dat er een conflict ontstaat met de diensten die al vooruitkijkend t/m mei gepland staan.*

*Mijn verzoek:*

- 1. Graag binnen 1 week de vakantie tot 30-09 aan H doorgeven.*
- 2. Op 17-04 sta je gepland voor dienst, wil je zelf ervoor zorgen dat dienst waargenomen wordt. Lukt dit niet kan jou vakantieaanvraag helaas niet gehonoreerd worden."*

- 2.21 Verweerder reageerde daarop diezelfde dag als volgt in een e-mail gericht aan zowel C en D, met collega H in de cc:

*"Er is gisteren een zeer correcte Silo app over geweest. Behalve door collega H, die de vraag stelde en het antwoord heeft gekregen, uiteindelijk de enige is die zeurt en nu gemeend heeft jou te moeten benaderen.*

*Er hebben 3 collegae aangegeven, want nr. 4 kan nooit, dat zij die dienst over willen nemen op 17/4. Geen probleem dus.*

*Mensen met kinderen kunnen 10 jaar vooruitplannen en hebben tot nu toe de goodwill van de meeste dat zij ook in die weken kunnen.*

*Een beetje vrijheid is dat gene wat een ander mag verwachten*

*En 3 mnd? Vooruit is wel erg ruim toch?*

*En bovenal gaat het slechts om effectief 1 week.*

*Gewoon een kwestie van impulsief, immatuur gezeur van de desbetreffende collega, wat al jaren speelt met voorgangers en dat moet echt afgelopen zijn."*

- 2.22 Op 6 februari 2023 heeft G zich andermaal beklaagd over het functioneren van verweerder binnen de vakgroep. In de e-mail van die datum aan C schreef zij onder meer het volgende:

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

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

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

*Wanneer hij een casus met ons bespreekt, de vakgroep een eenduidig advies noteert, doet hij toch anders. Hetzelfde geldt voor brieven uit het Q waarin verzoeken staan, dit leest hij niet, maar zet standaard CP 3 mnd + PSA als order op de brief. Zelfs bij patiënten met niet prostaat-pathologie. Hij leest niet, doet maar wat (ik heb de brieven bewaard).*

*[Verweerder] bereidt zijn spreekuren niet voor, noteert geen voorgeschiedenis, waardoor er verkeerde conclusies getrokken worden. Of hij heeft zijn hoofd er*

*niet bij, om wat voor reden dan ook. Ik weet het niet, maar het lijkt steeds erger te worden.*

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

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

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

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

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

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

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

*Mijn vertrouwen dat het nog goed gaat komen is er niet meer. [Verweerder] verandert niet en ziet ook niet in dat hij zelf oorzaak is van het grote probleem. Ik zie hoe de vakgroep meer en meer beschadigt. Hoe iedereen op zijn/ haar tenen loopt t.g.v. spanningen en frustraties. Ik zie hoe moeilijk het is om positief te blijven.*

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

*Ik maak mij heel veel zorgen wanneer dit nog lang gaat duren. Ik ben bang dat 1 van ons uit zal vallen wanneer er niet gauw ingegrepen gaat worden. Of dat er een patiënt de dupe zal worden van de zorg die we als vakgroep nu leveren, maar waar we als groep eigenlijk niet voor elkaar in kunnen staan. Deze verantwoordelijkheid wil ik niet lang meer dragen."*

- 2.23 Op 2 maart 2023 heeft verweerder in een app aan N laten weten dat het vakgroepreglement (waarin de tijdens de sessie te X gemaakte werkafspraken zijn vastgelegd) door hem niet zou worden ondertekend, omdat hij daarin nog aanpassingen nodig vond.
- 2.24 Op 9 maart 2023 heeft E zich schriftelijk tot het Management A gericht om haar zorgen over de samenwerking tussen eiser en de overige 4 leden van de vakgroep F te uiten. Zij schreef daarover onder meer het volgende:

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

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

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

- 2.25 In een brief van 9 maart 2023 heeft I onder andere het volgende geschreven:

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

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

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

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

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

*Maar los van mijn eigen relatief kleine problemen met de samenwerking met [verweerder], schrik ik enorm van het feit dat mijn drie vrouwelijke collega's alle drie zeggen dat ze weggaan als het langer zo doorgaat. Ik ben dan ook elke vakgroep vergadering getuige van gekibbel onderling. [Verweerder] zelf weigerde onlangs een vakgroep overeenkomst te tekenen die onze onderlinge samenwerking en onderlinge afspraken meer moet vastleggen en ik vraag mij af waarom. Misschien wil hij zelf ook wel niet meer bij ons werken. Ik weet wel dat dit hele geëtter mij veel energie kost."*

- 2.26 In een brief van 13 maart 2023 heeft G de Raad van Bestuur van eiseres gevraagd om in te grijpen. Zij heeft daarin onder andere geschreven:

*"Terugkomend op het niet kunnen maken van afspraken met [verweerder] wil ik graag verwijzen naar onze huidige coachingstraject door N. We hebben als vakgroep de intentie uitgesproken om samen een eenheid uit te stralen naar de omgeving, of het nou om een secretaresse, patiënt, management of andere ziekenhuizen in de regio gaat. Termen als agree to disagree en conformeren naar de mening van de rest indien he de enige bent met een andere mening, dit dan ook uitdragen naar buiten etc. Om de basis van de samenwerking vast te leggen hebben we het document 'vakgroeplegging F A' gemaakt. Het document hebben we enkele malen samen doorgenomen, waar nodig aangepast en was inzichtelijk voor alle leden. Op moment van tekenen van dit contract, was [verweerder] de enige die dit weigerde. Een heel duidelijke reden gaf hij niet. Op mij komt dit over als het feit dat [verweerder] de basis in een samenwerking in twijfel trekt, alle tijd en moeite die we samen geïnvesteerd hebben in dit document niet serieus neemt en zich niet wil of kan conformeren naar welke afspraak dan ook. [Verweerder] kan niet omgaan met hiërarchie of processen. Wanneer hem iets opgelegd wordt doet hij niet mee. Alles moet op zijn manier. Klein voorbeeld; spreken we af dat we de middagpoli's om 12.45u beginnen, dan stuurt hij even later een mail naar het secretariaat om zijn middagpoli's tot 13u te blokkeren. Hetgeen natuurlijk erg oncollegiaal is ten aanzien van de productieafspraken die we samen moeten leveren. Qua collegialiteit is [verweerder] ook*

voor verpleegkundigen niet altijd even prettig. [Verweerder] zijn humeur is zacht gezegd opvliegend. Verpleegkundigen geven aan soms bang voor hem te zijn, komen dan liever met en vraag bij een andere L, terwijl [verweerder] de dienstdoende is.

[Verweerder] schopt overal tegenaan. Van de visie van de Raad van Bestuur, tot besluiten die gemaakt worden in de vergadering met het secretariaat en verpleegkundigen van de poli F. Om een voorbeeld te noemen is [verweerder] het er niet mee eens dat we een grote chirurgie meer doen, zoals nefrectomieën. Deze beslissing is gemaakt n.a.v. het feit dat we te weinig aanbod hebben en de doelstelling niet halen; al jaren voordat [verweerder] in het A kwam werken. Het kan dus gewoonweg niet; de koek is al verdeeld in de regio. Toch moet [verweerder] hier meerdere malen per jaar zijn beklag over doen. Op zeker moment kwam er een potentiële kans om in R te gaan opereren; waarbij wij [verweerder] aanmoedigden om een gesprek aan te gaan met de collega daar om dit te bespreken. We zagen een kans voor [verweerder] om onze patiënten in V te opereren. [Verweerder] blij, R geholpen en wij blij zou je zeggen. Dit gesprek heeft nooit plaatsgevonden. Goede redenen daarvoor hebben wij niet gehoord. (...)

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

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

- 2.27 In een brief van 14 maart 2023 heeft ook H zich tot het management van de vakgroep en de voorzitter van de raad van bestuur van eiseres gewend. Daarin heeft zij onder meer het volgende geschreven:

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

Het komt erop neer dat [verweerder] zich niet aan de gemaakte afspraken en regels kan en wil houden. En dan bedoel ik dat in de breedste zin: regels die we binnen de vakgroep hebben gemaakt, regels binnen het ziekenhuis en richtlijnen van de vereniging die we behoren te volgen. De solistische werkwijze die [verweerder] erop na houdt botst met het groepsbelang en is niet compatibel met het feit dat we regelmatig elkaars patiënten moeten zien. Het lak hebben aan afspraken, richtlijnen en regels reflecteert zich steeds vaker in klachten van het personeel in het ziekenhuis, co-assistenten, patiënten, huisartsen en mede-collega's. Ook op het vlak van bejegening wordt steeds frequenter geklaagd,

*waarbij er ook aan ongepaste, seksueel getinte opmerkingen moet worden gedacht.*

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

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

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

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

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

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

*Er is afgesproken dat je in deze periode geen contact opneemt met je collega's en medewerkers van de afdeling F of de melders van het grensoverschrijdend gedrag. Tevens wordt in deze periode je de toegang tot het A als werknemer en tot de automatiseringssystemen ontzegd. Een en ander is tijdens het bovengenoemd gesprek al aan je verteld."*

- 2.29 Bij brief van 22 maart 2023 heeft verweerder geprotesteerd tegen de vrijstelling van werk. In zijn brief van die datum heeft hij onder meer het volgende geschreven:

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

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

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

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

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

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

*De maatregel/ non-actiefstelling is ongegrond en buitenproportioneel en bij deze verzoek ik je om deze dan ook met onmiddellijke ingang in te trekken. Ik ben er van overtuigd dat middels mediation tot een adequate oplossing kan worden gekomen en stel daarom voor dat wij samen op zoek gaan naar een onafhankelijk NfM Mediator."*

- 2.30 Op 25 mei 2023 is verweerder bij het Scheidsgerecht een kort geding gestart waarin hij heeft gevorderd dat zijn op non-actiefstelling zou worden opgeheven en dat hij binnen 24 uur volledig en onvoorwaardelijk zou worden toegelaten tot zijn werkzaamheden. Het Scheidsgerecht heeft deze vordering bij arbitraal vonnis in kort geding d.d. 21 juni 2023 afgewezen.

- 2.31 Op 18 juni 2023 heeft N in een e-mail aan C met de titel 'coaching traject F' onder meer het volgende geschreven:



*"In november heb ik voor jou en D een tussenevaluatie gemaakt na diverse gespreksrondes en een gemeenschappelijke sessie verdeeld over twee dagdelen in X. Deze tussenevaluatie is besproken in gemeenschappelijkheid met alle L en jullie beiden. 4 van de 5 L onderschreef deze evaluatie 1 niet. Wat op dat moment duidelijk is geworden dat er een diepe kloof lag tussen beide groepen.*

*Er is daarna vooral getracht de structuur verder te borgen, o.a. door het vastleggen van een vakgroep reglement. Deze is tweemaal geagendeerd in het vakgroep overleg en door 4 van de 5 L ondertekend. Grondslag voor het niet willen tekenen bij deze ene L is de vrijheid te willen behouden om zelf te kunnen kiezen welke procedures wel of niet uitgevoerd kunnen worden. Ook na gesprek en uitleg waarom dit belangrijk is wilde de betreffende L niet tekenen. Dit is voor mij de grondslag geweest naar jullie te escaleren als opdrachtgevers.*

*Congruent en voorspelbaar handelen binnen een medische vakgroep die samen voor continuïteit moet zorgen, men is immers af en toe absent, is de basis voor kwalitatieve en veilige zorgverlening. Juist dit was een der kernpunten binnen het reglement om de vakgroep houvast te geven. Deze is naar mijn mening minimaal in het geding, en daarmee een risico, als men het niet eens wordt over dergelijke uitgangspunten."*

### 3. Het geschil

#### Het standpunt van eiseres

- 3.1 Ondanks alle moeite en energie die zowel de vier L als eiseres erin hebben gestoken, zijn de verhoudingen binnen de vakgroep ernstig ontwricht en is het vertrouwen dermate onherstelbaar beschadigd dat de situatie onwerkbaar is geworden. Daardoor is de kwaliteit en veiligheid van de patiëntenzorg in het geding. De vier L hebben aangegeven hoeveel stress zij ervaren en dat zij op het punt zijn gekomen dat zij zelf uitvallen of zullen vertrekken bij eiseres als verweerder daar blijft werken. Ondanks dat het voor een perifeer ziekenhuis zoals dat van eiseres bijzonder lastig is om nieuwe L aan te trekken, ziet zij geen andere oplossing dan om te verzoeken om de arbeidsovereenkomst met verweerder op grond van artikel 7:669 lid 3 sub g BW te ontbinden. Nu verweerder niet op andere wijze buiten de vakgroep werkzaam kan zijn als L, bestaan er geen herplaatsingsmogelijkheden.

#### Het standpunt van verweerder

- 3.2 Er is geen sprake van een ernstig en duurzaam verstoorde arbeidsrelatie. Eiseres heeft in strijd met de afspraken en de eis van goed werkgeverschap gehandeld door verweerder al tijdens het nog lopende coachingtraject plotseling op non-actief te stellen en daarna te verzuimen om een deugdelijk onderzoek in te stellen. Zij is niet ingegaan op voorstellen van verweerder tot mediation. Ook overigens heeft eiseres zich onvoldoende ingespannen om de samenwerkingsproblemen binnen de vakgroep te herstellen. Veel van de verwijten en beschuldigingen die nu aan het ontbindingsverzoek ten grondslag worden gelegd, zijn niet eerder met verweerder besproken. Er is ook geen aanleiding om te veronderstellen dat de patiëntveiligheid in het geding was (of is). Bovendien heeft eiseres de mogelijkheden tot herplaatsing niet of onvoldoende onderzocht, terwijl bij de gestelde horizontaal verstoorde arbeidsrelatie juist een

verzwaarde inspanningsverplichting op haar rust om tot herplaatsing te komen en de situatie kan worden opgelost door verweerder zijn praktijk in het vervolg solistisch te laten uitvoeren.

- 3.3 Voor zover het Scheidsgerecht mocht oordelen dat gronden bestaan voor ontbinding van de arbeidsovereenkomst verzoekt verweerder in voorwaardelijke reconventie om wijziging van de arbeidsovereenkomst, in die zin dat hij in het vervolg zijn praktijk solistisch zal kunnen uitvoeren dan wel op de locatie van eiseres in U. Eiseres heeft eerder in vergelijkbare omstandigheden een dergelijke mogelijkheid van solistische praktijkuitoefening ook aan een andere medisch specialist geboden. Verweerder maakt niet alleen aanspraak op de wettelijke transitievergoeding maar ook op een billijke vergoeding, nu eiseres ernstig verwijtbaar heeft gehandeld en verweerder door de ontbinding schade zal lijden, die bestaat uit pensioenschade (ad € 353.980), dubbele hypothecaire lasten 2022- oktober 2023 (ad € 10.632,72), inkomensderving (ad € 790.256) en reputatieschade (ad € 25.000).

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

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

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

- 5.1 Eiseres verzoekt ontbinding van de arbeidsovereenkomst met verweerder uitsluitend op de grond dat sprake is van een verstoorde arbeidsverhouding zodanig dat van de werkgever in redelijkheid niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren (art. 7:671b jo art. 7:669 lid 3 onder g BW). Andere gronden voor ontbinding legt zij niet aan het verzoek ten grondslag. Verweerder betwist dat sprake is van een dergelijke verstoring van de arbeidsverhouding en beroept zich erop dat eiseres ten onrechte niet heeft onderzocht of herplaatsing mogelijk is, terwijl die mogelijkheid in zijn visie wel bestaat. Voor zover sprake is van een verstoorde arbeidsverhouding die grond zou opleveren voor ontbinding heeft verweer in voorwaardelijke reconventie wijziging van de arbeidsovereenkomst verzocht, te weten aanstelling in een solo-functie, zodat de grond voor ontbinding komt te ontbreken. Verder stelt verweerder zich op het standpunt dat eiseres ernstig verwijtbaar heeft gehandeld en dat daarom aanleiding is voor toekenning van een billijke vergoeding zoals door hem verder gespecificeerd. Dit een en ander komt hierna verder aan de orde.
- 5.2 Verweerder heeft vooropgesteld dat hij zich onvoldoende kan verweren tegen de feitelijke onderbouwing van een verstoorde arbeidsverhouding omdat hij ten gevolge van zijn non-actiefstelling geen toegang heeft tot zijn e-mail, siilo-berichten, personeelsdossier en al zijn overige documenten en daaraan dus niet de gegevens kan ontlenen ter weerlegging van de stellingen van eiseres. Hierover is voorafgaande aan de mondelinge behandeling van het ontbindingsverzoek correspondentie geweest tussen de partijen en tussen hun advocaten. Eiseres heeft ter zitting toegelicht dat, wanneer en hoe verweerder toegang heeft gekregen tot de hiervoor bedoelde gegevens. Op 2

juni 2023 heeft eiseres het gehele personeelsdossier schriftelijk aan verweerder ter beschikking gesteld, zoals ook blijkt uit de overgelegde e-mail van die datum van mevrouw K aan verweerder. In die e-mail is ook aangeboden andere stukken toe te sturen uit de bij de e-mail gevoegde Excel lijst als verweerder daaraan behoefte zou hebben. Op 22 juni 2023 heeft eiseres verweerder bericht dat hij weer toegang had tot zijn e-mail en personeelsdossier, met toezending van een handleiding om vanuit huis in te loggen. Toen het verweerder niet lukte om in te loggen, heeft eiseres verweerder de hulp van een ict-medewerker aangeboden en toen hij daarvan geen gebruik heeft gemaakt, op 13 en 21 juli 2023 aangeboden om zijn e-mail en personeelsdossier in het ziekenhuis te komen inzien en uit te printen wat hij van belang vond. Van dit alles heeft verweerder geen gebruik gemaakt. Verweerder heeft dit een en ander niet gemotiveerd betwist. Ter zitting is alleen nog aangevoerd dat deze mogelijkheden in een zo laat stadium zijn geboden dat onvoldoende tijd resteerde tot de zitting. Dat standpunt kan niet worden gehonoreerd. Verweerder heeft niet toegelicht waarom de resterende tijd te krap was om kennis te nemen van gegevens teneinde zijn verweer te kunnen onderbouwen. Op 13 en 21 juli 2023 resteerden nog drie respectievelijk twee weken tot de mondelinge behandeling en dat moet, zonder verdere toelichting, ruim voldoende worden geacht om de benodigde gegevens te verzamelen. Voor het overige heeft verweerder niet toegelicht waarom hij ook van de andere geboden mogelijkheden, zoals hulp van een ict-er van eiseres bij het inloggen, geen gebruik heeft gemaakt. Dit verweer moet dus worden verworpen, waarbij nog aantekening verdient dat verweerder ook in het geheel niet duidelijk heeft gemaakt over welke gegevens hij niet de beschikking had die nodig waren om adequaat verweer te kunnen voeren.

- 5.3 Wat betreft de vraag of sprake is van een (duurzaam) verstoorde arbeidsverhouding wordt als volgt overwogen. Sinds begin 2021 bestaan samenwerkingsproblemen in de vakgroep F tussen G en H enerzijds en verweerder anderzijds. De beide andere E en I waren toen nog niet in dienst. Begin 2021 heeft een eerste coaching-traject plaatsgevonden om daarin verbetering te brengen. Dat traject is toen kennelijk voortijdig geëindigd zonder dat verbetering in de samenwerking bereikt heeft kunnen worden. Na klachten over de samenwerking met verweerder binnen de vakgroep is in september 2022 besloten tot een nieuw coaching traject onder leiding van N. Uit de bevindingen van N in zijn brief van 2 december 2022 blijkt dat volgens hem nog altijd sprake is van een onvoldoende veilig/bevredigend werkklimaat en dat sprake is van verstoorde verhoudingen die wellicht moeilijk oplosbaar zijn. Hij concludeert dat het met geduld goed zou kunnen komen ondanks dat er veel is gebeurd. Besloten is toen tot een voortzetting van de coaching met twee evaluatiemomenten half maart en eind mei 2023. Uit het vervolg blijkt dat de verwachting dat het goed zou kunnen komen niet is uitgekomen. De berichten van de vier L van februari en maart 2023 (die hiervoor onder 2 gedeeltelijk zijn geciteerd) laten geen andere conclusie toe dan dat er in hun perceptie niets ten goede was veranderd in de samenwerking met verweerder, dat zij er geen enkel vertrouwen meer in hadden dat het nog tot een vruchtbare samenwerking met verweerder zou kunnen komen en dat wat hen betreft er van een voortzetting van de samenwerking met verweerder geen sprake meer zou kunnen zijn. Ook ter zitting is namens de vier L verklaard dat zij niet meer met verweerder willen samenwerken en niet meer met hem verder willen.
- 5.4 Een rol in dit vervolg heeft gespeeld dat tijdens de heisessie te X in het kader van de coaching door N werkafspraken zijn gemaakt en vastgelegd in de vorm van een vakgroepreglement. De gedachte was dat als iedereen, verweerder in het bijzonder,

zich zou houden aan al die werkafspraken een gestructureerde samenwerking zou ontstaan zonder irritaties over afwijkende opvattingen en gedrag. Dit speelde ook blijkens de brief met bevindingen van N van 2 december 2023 een cruciale rol in het mogelijke welslagen van het vlottrekken van de samenwerking. Volgens de vier L zijn in X definitieve afspraken gemaakt waarmee iedereen heeft ingestemd. Dat is ook wat N in zijn brief van 2 december 2022 schrijft. Verweerder heeft echter geweigerd het vakgroepreglement waarin deze afspraken zijn vastgelegd te ondertekenen. Dat blijkt uit een app van 2 maart 2023 van verweerder aan N, waarin verweerder schreef dat hij nog aanpassingen nodig vond. Voor zover verweerder zich op het standpunt zou stellen dat nog geen definitieve afspraken waren gemaakt waarmee hij had ingestemd, verwerpt het Scheidsgerecht dat standpunt. Het tegenovergestelde standpunt van de vier L wordt bevestigd door de brief van N van 2 december 2022 en daarmee is voldoende aangetoond dat er toen definitieve afspraken zijn gemaakt waarmee iedereen heeft ingestemd. Dat verweerder weigerde te ondertekenen en aanpassingen wilde, was in de gegeven omstandigheden een bom onder de poging om onder leiding van N de samenwerking vlot te trekken. De kern van het probleem dat de andere L hebben met de samenwerking met verweerder is immers dat hij zich aan geen enkele afspraak of regeling wenste te houden. Vastlegging van werkafspraken waaraan ook verweerder zich committeerde en waaraan hij zich zou houden vormde de spil voor de mogelijkheid om met elkaar verder te kunnen. Door zijn weigering sterkte verweerder de anderen in hun perceptie dat er in dit opzicht niets in het gedrag van verweerder was veranderd of zou veranderen. Verweerder heeft dit ter zitting gebagatelliseerd. Volgens hem ging het om kleinigheden die aanpassing behoeften en was daarmee herstel van een goede samenwerking binnen handbereik. Van deze perceptie van verweerder kan niet anders worden gezegd dan dat hij klaarblijkelijk geen enkel begrip heeft van de bezwaren van de andere L tegen (samenwerking met) hem en de situatie die was ontstaan geheel miskent. Verweerder heeft overigens ook niet duidelijk kunnen maken welke aanpassingen hij nog wilde. Namens de vier L is verklaard dat verweerder net als de anderen de gelegenheid heeft gehad op het concept vakgroepreglement te reageren, maar toen niets van zich heeft laten horen. Ook dat heeft de andere L kunnen sterken in hun opvatting dat verweerder zich eenvoudigweg aan geen enkele afspraak of regel wil binden of houden.

- 5.5 Alles overziende kan de conclusie geen andere zijn dan dat thans sprake is van een duurzaam verstoorde samenwerking tussen verweerder en de andere L. Het is duidelijk geworden dat de beperkte mogelijkheid die N nog zag in herstel van de samenwerking illusoir is geworden, zoals hij in zijn brief van 18 juni 2023 heeft onderschreven. Voor eiseres is dat een gegeven dat maakt dat sprake is van een duurzaam verstoorde arbeidsverhouding die zodanig is dat van haar in redelijkheid niet kan worden gevergd dat zij de arbeidsovereenkomst laat voortduren. Het is duidelijk dat sprake is van een ernstige verstoorde samenwerking en van ernstig verstoorde verhoudingen tussen de L die hun weerslag hebben op het functioneren van de L en van de hele vakgroep. Een dergelijke verstoring vormt in het algemeen een gevaar voor de patiëntveiligheid en de goede gang van zaken in het ziekenhuis, ook al hebben zich thans nog geen calamiteiten voorgedaan. In aanmerking genomen dat de L zorg in het ziekenhuis voortgang zal moeten vinden, heeft eiseres geen andere keus dan de arbeidsovereenkomst met verweerder te beëindigen, nu de overige vier L kennelijk wel zonder problemen met elkaar kunnen samenwerken.

- 5.6 Volgens verweerder is hij herplaatsbaar en heeft eiseres ten onrechte nagelaten die mogelijkheid in haar afweging te betrekken alvorens een beëindiging van de arbeidsovereenkomst na te streven. Verweerder heeft in dat verband onder andere aangevoerd dat er een vacature voor een L bij P was dat sinds enige tijd 100% van de aandelen in eiseres houdt. Eiseres heeft terecht betoogd dat tussen haar en P geen sprake is van een groep in de zin van art. 9 lid 2 in verbinding met art. 1 sub e Ontslagregeling en art. 2:24b BW en de vacature bij P dus geen rol speelt voor herplaatsing. Verweerder heeft dat niet betwist. Verder is verweerder van mening dat hem een solopraktijkuitoefening kan worden geboden, hetzij in Z hetzij door hem alleen te laten werken op de poli in U. Samenwerking met de andere vier L zou dan niet meer nodig zijn en daarmee zou overigens ook de ontslaggrond komen te vervallen. Verweerder miskent daarmee dat een volledige solopraktijkuitoefening afgezien van onwenselijk ook niet mogelijk is. Ook dan zullen andere L voor verweerder moeten waarnemen en diensten moeten draaien en zullen patiëntoverdrachten moeten plaatsvinden. Een van de bezwaren van de L tegen de samenwerking met verweerder is juist dat hij patiëntoverdrachten bemoeilijkt door gebrekkige verslagleggingen en onvoldoende communicatie. De samenwerkingsproblemen zullen dus blijven bestaan. Ook in die situatie zullen de patiëntveiligheid en de goede gang van zaken in het ziekenhuis in het gedrang komen. Aldus is voldoende duidelijk dat er geen herplaatsingsmogelijkheid is in het ziekenhuis van eiseres en dat eiseres niet hoeft in te gaan op het verzoek van verweerder om de arbeidsovereenkomst in die zin te wijzigen.
- 5.7 Daarmee is ontbinding van de arbeidsovereenkomst onontkoombaar. Volgens verweerder is het eiseres ernstig verwijtbaar dat het daartoe is gekomen. De kern van zijn standpunt is dat eiseres het coaching traject tot en met de evaluatiemomenten half maart en eind mei 2023 niet heeft afgewacht maar voortijdig op 17 maart 2023 met de non-actiefstelling van verweerder de stekker eruit heeft getrokken. Over de aanleiding en de reden daarvoor en gang van zaken daaromtrent is ter zitting uitvoerig gesproken. Uit de verklaringen namens eiseres moet worden afgeleid dat de weigering van verweerder om het vakgroepreglement te ondertekenen in combinatie met de brieven van de vier L van maart 2023 de aanleiding en de reden daartoe hebben gevormd. Ook N zou in enkele telefoongesprekken met C en D hebben laten weten er geen heil meer in te zien. Eiseres heeft toen simpelweg aan verweerder medegedeeld dat hij op non-actief werd gesteld. Eiseres heeft verweerder voorafgaand aan dat besluit niet gehoord, niet over zijn weigering om te ondertekenen en niet over de brieven van de vier L, noch over de vraag hoe het dan verder zou moeten. Waarom eiseres niet de moeite heeft genomen verweerder te horen alvorens besluiten te nemen, heeft zij niet duidelijk gemaakt en evenmin waarom niet het voorziene moment van evaluatie half maart kon worden benut om over de ontstane situatie te spreken en eventueel tot conclusies en besluiten te komen. Het is tegenover verweerder procedureel niet een zorgvuldige gang van zaken geweest. Anderzijds moet de kans dat bij een zorgvuldiger behandeling en voortzetting van het traject tot en met de voorziene evaluatiemomenten het nog goed zou zijn gekomen met de samenwerking vrijwel nihil worden genoemd gelet op hetgeen hiervoor onder 5.3 en 5.4 is overwogen. De situatie zou dan waarschijnlijk niet anders zijn geweest dan dat eiseres na half maart of uiterlijk eind mei 2023 niets anders restte dan een verzoek tot ontbinding in te dienen. Verweerder heeft ter zitting alleen in algemeenheden betoogd hoe het nog goed had kunnen komen maar niet op enigerlei concrete manier duidelijk weten te maken hoe hij dat door eigen gedrag(sverandering) zou gaan bewerkstelligen. Verweerder heeft zich verder nog op het standpunt gesteld dat hem nooit duidelijk is gemaakt door eiseres dat er een

serieus probleem was in zijn manier van samenwerking en dat hij rekening moest houden met de kans dat hij ontslagen zou worden als daarin geen verbetering kwam. Nog daargelaten dat verweerder dat wel redelijkerwijs heeft moeten begrijpen uit alle gesprekken die hebben plaatsgevonden, is namens eiseres in de e-mail van C en D van 23 december 2022 duidelijk gemaakt dat er iets moest gebeuren en dat het ergens ophoudt voor de organisatie omdat anders de patiëntveiligheid in gevaar komt. Aan het slot staat dat als het verbeterproces niet slaagt, dit eiseres dwingt om naar andere perspectieven te kijken. Het moest daaruit voor iedereen duidelijk zijn dat eiseres dan de samenstelling van de groep zou gaan veranderen en dat dit dus ontslag zou betekenen, waarbij voor de hand lag dat dit verweerder zou betreffen omdat de andere vier L met elkaar geen samenwerkingsproblemen hadden en hebben.

- 5.8 Voor het overige kan niet worden gezegd dat eiseres ernstig verwijtbaar nalatig is geweest om datgene te doen wat van haar als werkgeefster mocht worden verlangd om de samenwerking van de L in goede banen te leiden en samenwerkingsproblemen op te lossen. Eiseres heeft tot twee keer toe een coaching traject geïnitieerd, daarbij de vinger aan de pols gehouden en doelen en termijnen gesteld waarbinnen die bereikt moesten worden. Meer dan dat kon van haar in dit opzicht niet worden verlangd. Volgens verweerder had eiseres hem eerst een individueel verbetertraject moeten aanbieden alvorens het verzoek tot ontbinding te doen. Verweerder miskent dat eiseres dat had moeten doen als zij ontbinding had verzocht op de grond van ongeschiktheid van de werknemer voor het verrichten van de bedongen arbeid (art. 7:669 lid 3 onder d BW). Maar dat heeft eiseres niet gedaan. Zij heeft alleen ontbinding verzocht op grond van een verstoorde arbeidsverhouding en ook alleen de verstoorde verhouding aan het verzoek ten grondslag gelegd en niet gebreken van verweerder in zijn functioneren. Daarom hoefde eiseres verweerder niet in de gelegenheid te stellen zijn functioneren te verbeteren via een individueel verbetertraject.
- 5.9 De conclusie moet zijn dat eiseres, hoewel zij in de hiervoor bedoelde opzichten wel zorgvuldiger had moeten zijn, niet ernstig verwijtbaar heeft gehandeld in de zin van de wet. Voor een vergoeding naar billijkheid is daarom geen grond. Het Scheidsgerecht realiseert zich dat de gevolgen van een ontbinding voor verweerder waarschijnlijk ernstig zullen zijn, financieel en anderszins, maar de mogelijkheid tot toekenning van een billijke (schade)vergoeding is in de WWZ nog maar zeer beperkt. Alle onderdelen van de vordering van verweerder tot vergoeding van schade moeten daarom worden afgewezen nu ook overigens niet van enige tekortkoming of handelen in strijd met goed werkgeverschap van eiseres is gebleken. Wat betreft de vordering tot vergoeding van reputatieschade als gevolg van de non-actiefstelling overweegt het Scheidsgerecht nog het volgende. Uit de brieven van de vier L van februari en maart 2023 valt geredelijk af te leiden dat de situatie toen zodanig was geworden dat voortzetting van de samenwerking tussen de vier L en verweerder niet langer verantwoord was met het oog op het persoonlijke welzijn van tenminste enkelen van hen, de kwaliteit van hun werkzaamheden onder druk van de samenwerkingsproblemen en daarmee uiteindelijk met het oog op de patiëntveiligheid. Dat maakt dat van eiseres in redelijkheid niet meer gevegd kon worden verweerder nog langer tot zijn werkzaamheden toe te laten. Hoewel eiseres dat procedureel niet op een zorgvuldige manier heeft gedaan, kan niet worden gezegd dat er voor de non-actiefstelling als zodanig geen grond was. Die was dus niet onrechtmatig jegens verweerder en daarom is er ook voor vergoeding van reputatieschade geen grond.

- 5.10 Verweerder heeft recht op de wettelijke transitievergoeding. Eiseres heeft dat niet betwist. Volgens haar berekening bedraagt die € 28.180,50, wat verweerder niet heeft betwist. De overeengekomen opzegtermijn bedraagt drie maanden. De ontbinding moet overeenkomstig art. 7:671b lid 9 BW plaatsvinden met inachtneming van die termijn met dien verstande dat de periode vanaf de datum van indiening van het ontbindingsverzoek tot aan de datum van de uitspraak daarop in mindering moet worden gebracht, zij het dat minimaal een termijn van één maand moet resteren. Aangezien het ontbindingsverzoek op 6 juni 2023 is ingediend resteert dus een termijn van één maand. Bij regelmatig opzegging op de datum van dit vonnis zou met inachtneming van een termijn van één maand de arbeidsovereenkomst per 1 oktober 2023 kunnen worden opgezegd. De arbeidsovereenkomst zal daarom per die datum worden ontbonden. Eiseres zal worden veroordeeld aan verweerder een transitievergoeding te betalen van € 28.180,50 bruto.
- 5.11 Met inachtneming van art. 26 van het Arbitragereglement ziet het Scheidsgerecht aanleiding om de kosten van het Scheidsgerecht in conventie en in reconventie voor rekening van eiseres te brengen. Het is tot op zekere hoogte voor haar risico dat samenwerkingsproblemen binnen haar organisatie moeten leiden tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst via een procedure. Het is vanwege die samenwerkingsproblemen weliswaar onontkoombaar dat de arbeidsovereenkomst met verweerder moet eindigen, maar daarmee is niet gezegd dat de verstoring van de verhoudingen uitsluitend aan verweerder heeft gelegen en dat de wijze waarop de andere L op verweerder reageren niet mede een rol heeft gespeeld in de tussen hen gerezen en onoplosbaar gebleken samenwerkingsproblemen. Daarbij komt dat verweerder bij het doen beëindigen van de coaching en van de samenwerking en bij de non-actiefstelling niet de zorgvuldigheid heeft betracht die van haar mocht worden verwacht. Om deze zelfde redenen, maar vooral ook vanwege die laatste reden, ziet het Scheidsgerecht aanleiding om eiseres te veroordelen een tegemoetkoming aan verweerder te betalen in diens kosten van rechtsbijstand, te bepalen op € 5.000,- voor de conventie en € 2.500,- voor de reconventie. Aan wie die bedragen ten goede komen, is verder iets tussen verweerder en diens rechtsbijstandsverzekeraar.

## 6. De beslissing

Het Scheidsgerecht, beslissend naar de regels van het recht, wijst het volgende arbitrale vonnis:

### *In conventie*

- 6.1 De arbeidsovereenkomst tussen eiseres en verweerder wordt ontbonden per 1 oktober 2023.
- 6.2 Eiseres wordt veroordeeld aan verweerder ter zake van transitievergoeding te betalen een bedrag van € 28.180,50 bruto.
- 6.3 De kosten van het Scheidsgerecht moeten worden gedragen door eiseres. Die kosten worden vastgesteld op € 9.201,94 en zullen op het gedeponeerde voorschot worden verhaald. Eiseres wordt veroordeeld om een bedrag van € 5.000,- te betalen aan verweerder als tegemoetkoming in diens kosten van rechtsbijstand.

6.4 Al hetgeen meer of anders is gevorderd, wordt afgewezen.

*In (voorwaardelijke) reconventie*

6.5 Alle vorderingen van verweerder worden afgewezen.

6.6 De kosten van het Scheidsgerecht moeten worden gedragen door eiseres. Die kosten worden vastgesteld op € 4.117,75 en zullen op het door verweerder gedeponeerde voorschot worden verhaald. Eiseres wordt veroordeeld om dit bedrag aan verweerder te betalen. Verder wordt eiseres veroordeeld om aan verweerder een bedrag van € 2.500,- als tegemoetkoming in diens kosten van rechtsbijstand te betalen.

Aldus vastgesteld te Utrecht op 15 augustus 2023 en op die datum aan de partijen verstuurd.