

SCHEIDSGERECHT GEZONDHEIDSZORG

Arbitraal vonnis van 6 januari 2014

Kenmerk: SG 13/31

Het Scheidsgerecht, samengesteld als volgt:
mr. H.F.M. Hofhuis, wonende te Den Haag, voorzitter,
mr. R.P.D. Kievit, wonende te Mijnsheerenland,
dr. H.P. Sleeboom, wonende te Den Haag,
bijgestaan door mr. J.A.I. Wendt, griffier,
heeft het navolgende vonnis gewezen

inzake:

A.

wonende te Z.,
eiseres,
gemachtigde: mr. drs. B.P.H. Leijnse,

tegen:

de stichting B.,

gevestigd te Z.,
verweerster,
gemachtigde: mr. R.P.F. van der Mark.

Partijen worden aangeduid als eiseres en verweerster.

1. De procedure

1.1 Eiseres heeft met een brief van 5 augustus 2013 deze procedure aanhangig gemaakt. Met een memorie van eis (met 37 producties) van 2 september 2013 heeft zij het Scheidsgerecht verzocht om:

primair

- I te verklaren voor recht dat het besluit van verweerster tot non-actiefstelling van haar nietig is dan wel zonder rechtsgevolg blijft;
- II verweerster te veroordelen om haar, eiseres, toe te laten tot haar werkzaamheden in het C.-ziekenhuis en bijbehorende locaties, op straffe van verbeurte van een dwangsom van € 5.000,- voor elke dag, een gedeelte van een dag daaronder begrepen, gedurende welke verweerster gebreke blijft met de nakoming van het te dezen te wijzen vonnis;
- III te verklaren voor recht dat verweerster aansprakelijk is voor de schade die zij, eiseres, als gevolg van de non-actiefstelling heeft geleden;

IV te verklaren voor recht dat het besluit van verweerster tot opzegging van de toelatingsovereenkomst aan haar, eiseres, nietig is dan wel zonder rechtsgevolg blijft;

subsidiar, voor het geval vordering IV niet wordt toegewezen:

V te bepalen dat verweerster aan haar een vergoeding verschuldigd is ten belope van een door het Scheidsgerecht naar billijkheid te bepalen bedrag;

primair en subsidiar

VI verweerster te veroordelen tot betaling van een vergoeding ter zake van kosten van rechtsbijstand, groot € 20.000,-, dan wel een bedrag dat door het Scheidsgerecht redelijk wordt geacht;

VII verweerster te veroordelen in de kosten van deze arbitrale procedure.

1.2 Bij memorie van antwoord van 22 oktober 2013 heeft verweerster geconcludeerd tot niet-ontvankelijkverklaring van eiseres in haar vorderingen, dan wel afwijzing van haar vorderingen, met veroordeling van eiseres in de kosten van deze procedure, met inbegrip van de kosten van rechtsbijstand. Bij deze memorie van antwoord zijn negentien producties (genummerd 1-19) gevoegd.

1.3 Eiseres heeft haar eis gewijzigd bij brief van 4 december 2013 en daarbij tevens aanvullende producties overgelegd (genummerd 38-55). De gewijzigde eis betreft de onderdelen V-VII van haar vordering en strekt ertoe:

V te bepalen dat verweerster aan haar, eiseres, verschuldigd is een vergoeding door het Scheidsgerecht naar billijkheid te bepalen, waaronder een goodwillvergoeding volgens thans gebruikelijke maatstaven van de Orde van Medische Specialisten vast te stellen;

VI verweerster te veroordelen tot betaling van een vergoeding ter zake van kosten van rechtsbijstand, groot € 78.000,-, althans een bedrag dat door het Scheidsgerecht redelijk wordt geacht;

VII verweerster te veroordelen in de kosten van deze arbitrale procedure en in die van de arbitrale procedure 2013/28.

Verweerster heeft eveneens op 10 december 2013 een aanvullende productie ingediend (nummer 20).

1.4 De mondelinge behandeling heeft plaatsgevonden te Utrecht op 12 december 2013. Eiseres is in persoon verschenen, bijgestaan door haar gemachtigde en vergezeld door haar echtgenoot. Verweerster was vertegenwoordigd door haar directeur, drs. D., die werd bijgestaan door de gemachtigde van verweerster en werd vergezeld door de medisch specialisten E. (cardioloog en voorzitter bestuur van de Vereniging Medische Staf, hierna: het stafbestuur) en F. (anesthesioloog en voorzitter van de maatschap anesthesiologie) alsmede mevrouw mr. G. (directiesecretaris). De gemachtigden van beide partijen hebben het woord gevoerd onder overlegging van pleitnotities.

- 1.5 Ter zitting heeft eiseres haar vorderingen in zoverre genuanceerd dat de (onder II) gevorderde dwangsom niet opeisbaar zal zijn gedurende de eerste drie maanden na de uitspraak van dit vonnis en ook niet zolang haar arbeidsongeschiktheid tot het verrichten van haar werkzaamheden voortduurt.

2. Samenvatting van het geschil

- 2.1 Eiseres is sinds 1994 werkzaam in het door verweerster in stand gehouden ziekenhuis als vrijgevestigd medisch specialist (anesthesioloog) op grond van een toelatingsovereenkomst, waarvan de laatste schriftelijke vastlegging dateert van 6 oktober 2004. Een latere versie van de toelatingsovereenkomst heeft zij geweigerd te ondertekenen. Sinds september 1994 is zij lid van de maatschap anesthesiologie (hierna: de maatschap) in het ziekenhuis. De maatschap bestaat sinds 2010 uit acht anesthesiologen. De werkzaamheid van eiseres omvat 0,6 fte.

- 2.2 Artikel 7 ('Aanwijzingen van het bestuur') van de toelatingsovereenkomsten van verweerster met elk van de maatschapsleden luidt als volgt:

'De medisch specialist neemt bij de uitoefening van zijn werkzaamheden de aanwijzingen van het bestuur van financiële en organisatorische aard en ter bevordering van de orde en de goede gang van zaken in het ziekenhuis in acht. Mochten deze aanwijzingen door de medisch specialist als onredelijk worden ervaren dan kan hij zich wenden tot het stafbestuur, dat hierover met het bestuur in overleg kan treden. Het bestuur, het stafbestuur en de medisch specialist zullen in genoemd overleg streven naar een minnelijke regeling terzake.'

- 2.3 Artikel 16 ('Samenwerking') van de toelatingsovereenkomst luidt als volgt:

'16.1 De medisch specialist zal met zijn collega-medisch specialisten van hetzelfde moeder- en/of deelspecialisme samenwerken, bij voorkeur in de vorm van een schriftelijke maatschapsovereenkomst dan wel in een andere vorm van een schriftelijk overeengekomen samenwerkingsverband. De medisch specialist zal de daarop betrekking hebbende overeenkomst aan het bestuur voorleggen.

Het bestuur kan slechts instemming onthouden aan deze samenwerkingsovereenkomst in geval van strijdigheid met de onderhavige overeenkomst. De medisch specialist kan de overeenkomst aangaan, indien het bestuur niet binnen twee maanden op het schriftelijk voorstel van de medisch specialist heeft gereageerd.

16.2 Ingeval van strijd tussen zodanige overeenkomst en de onderhavige overeenkomst of twijfel daaromtrent, prevaleert de onderhavige overeenkomst.'

- 2.4 Artikel 24 van de toelatingsovereenkomst regelt de mogelijkheid dat verweerster de toelatingsovereenkomst opzegt op grond van gewichtige redenen van zodanig klemmende aard dat redelijkerwijs van haar niet gevergd kan worden deze overeenkomst te continueren. Krachtens artikel 26 van de overeenkomst kan de

medisch specialist op non-actief gesteld worden op grond van omstandigheden van zo ernstige aard dat onmiddellijke beëindiging van de werkzaamheden van de specialist noodzakelijk moet worden geacht.

- 2.5 Eiseres heeft op 15 april 2011 een vertrouwelijk gesprek gehad met het lid van het stafbestuur H.. Op diens verzoek heeft zij vervolgens, mede namens haar collega-maat I., een brief gezonden aan het stafbestuur. Deze brief, van 20 april 2011, vermeldt onder meer het volgende:

'Op 15 april j.l. heb ik gesproken met dhr H.. In dit gesprek heb ik aangegeven me zorgen te maken over het functioneren van de maatschap anesthesiologie. (...)

Het probleem betreft de onderlinge communicatie, de bejegening van maatschapsleden onderling én ondersteunend personeel en de patiëntenzorg.

Ten aanzien van de communicatie missen wij een gestructureerd maatschapsoverleg en het maatschapsbreed bespreken van complicaties of zaken die de maatschap aangaan. (...)

(...)

Wij doen een beroep op het stafbestuur om te bemiddelen of mee te helpen om deze zaken bespreekbaar te maken.'

- 2.6 In juni 2011 heeft de toenmalige directeur van het ziekenhuis met de maatschap afgesproken dat een externe begeleider zou worden gezocht die de maatschap zou kunnen ondersteunen. Daartoe zijn vervolgens aangezocht ir. J. (organisatieadviseur) en dr. K. (anesthesioloog). Beiden hebben op 19 december 2011 een rapport uitgebracht met de titel: 'Rapportage van bevindingen en aanbevelingen naar aanleiding van het begeleidingstraject Maatschap Anesthesie C.- Ziekenhuis te Z.. Het rapport, dat is opgesteld nadat er bijeenkomsten met de maatschap hadden plaatsgevonden, bevat bevindingen en aanbevelingen onder meer over 'gedragsverandering', 'gedragsregels' en 'overleg, besluitvorming en handhaving van genomen besluiten'. Daarnaast is onder het kopje 'invoeringsbegeleiding' onder meer vermeld dat 'het belangrijk (is) dat de maatschap gedurende een periode van een half jaar een extern voorzitter/begeleider aantrekt'. Bij het rapport zijn twee bijlagen gevoegd, te weten een gedragscode en een huishoudelijk reglement. Het huishoudelijk reglement bevat onder meer een bepaling met betrekking tot de besluitvorming binnen de maatschap. Het rapport houdt verder onder meer het volgende in:

'Wij achten het uiterst moeizaam dat [eiseres] in haar gedrag laat blijken geen vertrouwen te hebben in haar collegae. Dat is niet alleen belastend voor haar collegae, maar het heeft ook negatieve effecten op de ziekenhuisorganisatie en op de patiëntenzorg. Ter illustratie: door haar wordt stelselmatig het behandelbeleid, zoals dat door een collega bij de pre-operatieve screening (POS) is

overeengekomen, op de OK geheel herbeoordeeld. Naast het gebrek aan vertrouwen in haar collegae, zoals dat door menig omstander wordt beleefd, werkt het tevens vertragend op het operatieprogramma en is het verwarrend voor de patiënt. Dit geldt zeker voor situaties, waarin tot een andere anesthesietechniek wordt besloten dan op de screeningspolikliniek is overeengekomen. Dit is de opvatting die wij bij maatschapsleden, geïnterviewd snijdend specialisten en OK-medewerkers hebben geconstateerd. Bij terugkoppeling geeft [eiseres] aan zich niet in dat beeld te herkennen. Dat laatste achten wij het meest zorgwekkend.

In de vijf bijeenkomsten hebben wij aan de hand van de discussie over het huishoudelijk reglement zelf kunnen/moeten constateren dat twee anesthesisten, te weten E. I. en [eiseres], een eigen visie hebben op overleg en besluitvorming in maatschapsverband. (...) Beiden (hebben) in de afsluitende ronde zodanig fundamenteel commentaar geleverd, dat de discussie over het huishoudelijke reglement door hen werd teruggebracht naar 'af'. Wij schetsen dit als illustratie van 'procesfrustratie' die hierdoor bij hun collegae ontstond.

Zoals reeds opgemerkt belasten ons inziens twee anesthesisten, in het bijzonder [eiseres], het functioneren van de maatschap, zowel wat de exposure naar de kliniek als het intern maatschapsfunctioneren betreft. Opvattingsverschillen liggen daaraan ten grondslag. Maar eveneens speelt het gevoel 'niet serieus te worden genomen' een bepalende rol. Dat kent een langere historie. (...)

(...)

'Voor de goede orde (...) melden wij dat [eiseres] door haar maten wordt gewaardeerd om de nauwgezette uitoefening van haar vak en de aandacht voor de patiënt. (...) Maar het begint bij het bewustzijn bij [eiseres] zelf, dat zij haar gedrag dient te veranderen en met haar toezegging om zich ten volle in te spannen voor de gevraagde collegialiteit. Uit haar schriftelijke reactie op het rapport van 16 november blijkt de integriteit van haar bedoelingen, maar nog niet het inzicht tot welk effect haar gedrag leidt. Alleen in een situatie waarin ook dat inzicht ontstaat, achten wij voortzetting van de maatschap in zijn huidige samenstelling een realistisch perspectief.'

- 2.7 In januari 2012 hebben de directie en het stafbestuur J. aangewezen als externe begeleider/voorzitter van de maatschap. J. heeft in een brief van 22 maart 2012 onder meer het volgende bericht aan de toenmalige directeur:

'Hierbij breng ik u verslag uit van het begeleidingstraject van de maatschap anesthesie, een en ander conform de taakopdracht van u en het stafbestuur d.d. 3 januari jl.

De maatschap heeft de afgelopen maanden twee keer onder mijn technisch voorzitterschap vergaderd en wel op 31 januari en 29 februari. (...)

Op 31 januari is de taakopdracht besproken en heeft de maatschap opdracht gegeven tot externe begeleiding, overeenkomstig deze taakopdracht. In deze vergadering waren alle maatschapsleden vertegenwoordigd, behoudens I.. Zij is

begin dit jaar wegens ziekte afwezig en heeft aangegeven dat maatregelen getroffen dienen te worden voor waarneming, aangezien zij voorziet dat haar ziekte langere tijd kan duren. (...)

Op 31 januari zijn afspraken gemaakt om te komen tot een huishoudelijk reglement. [Eiseres] heeft voorafgaande aan deze vergadering een alternatief opgesteld, waarin zij, zo zij zegt, de opmerkingen van I. heeft meegenomen. Dit alternatief wijkt op twee essentiële punten af van de reglement, dat als bijlage aan de rapportage van 19 december 2011 is toegevoegd. Het eerste punt betreft unanimititeit. [Eiseres] stelt dat een aantal, door haar opgesomde beslissingen, uitsluitend unaniem genomen kunnen worden. Het tweede punt betreft de samenstelling en het mandaat van het maatschapsbestuur, [Eiseres] pleit voor een voorzitter zonder mandaat. Op 31 januari is afgesproken dat in een klein comité wordt bezien hoe het goede van het alternatief kan worden verwerkt in het oorspronkelijke reglement, zodat consensus ontstaat over het uiteindelijke voorstel. Dit kleine comité heeft bestaan uit [eiseres] en L., onder begeleiding van [...] de maatschapsvoorzitter [...] en mij. Ieder vond zich in die afspraken.

In de eerste bijeenkomst van dat comité heeft [eiseres] laten weten alleen over haar alternatief te willen spreken, aangezien zij en I. het daarmee eens zijn en dus alleen daarover consensus kan worden bereikt. Het verslag van die bijeenkomst, alsmede het commentaar op dat verslag van [eiseres] heb ik u separaat aangereikt. In de tweede bijeenkomst van het comité, waarbij L. afwezig was, is geconstateerd dat met verdere discussie over een reglement de frustratie binnen de maatschap alleen maar toeneemt. Er is er derhalve voor gekozen om nu verder af te zien van pogingen om in onderling overleg tot overeenstemming te komen.

In de vergadering van de maatschap van 29 februari is door mij verslag uitgebracht van de verwickelingen binnen het kleine comité en heb ik de vraag voorgelegd hoe nu het beste verder kan worden gegaan. De volgende opmerkingen zijn gemaakt:

- Het traject dient opnieuw gestart te worden onder deskundige begeleiding van een juridisch geschoold persoon, bijvoorbeeld werkzaam bij de Orde Medisch Specialisten;*
- De wijze waarop de maatschap zich onder deskundige begeleiding heeft ingezet om tot een huishoudelijk reglement te komen en daarin is vastgelopen, is een schoolvoorbeeld van de manier waarop besluitvorming over willekeurig onderwerp vastloopt. Er is dringend behoefte aan een aanwijzing van de directie om deze angel weg te nemen;*
- De komende maanden kunnen we laten zien dat we over belangrijke kwesties wel degelijk verstandig tot besluiten kunnen komen. De extern begeleider kan ons leren om ordelijk te vergaderen en te werken aan verbeterde werkverhoudingen. Mocht onverhoopt bij afronding van dit begeleidingstraject blijken dat nog vele kwesties zijn blijven liggen, dan kan tegen die tijd alsnog om een aanwijzing worden verzocht.*

Nadat dit was besproken kwam vervolgens de kwestie van de waarneming aan de orde, dit in verband met de ziekte van I.. Die discussie escaleerde en leidde uiteindelijk tot een patstelling. Daarmee is thans onduidelijk op welke manier nog resterende gaten in het dagprogramma en de diensten worden gevuld. Het door N. gedane voorstel werd door [eiseres] afgedaan als zijnde niet conform het maatschapscontract. De andere maten gaven te kennen zich geheel in het voorstel van N. te kunnen vinden. Tenslotte stelde [eiseres] dat een besluit over de waarneemregeling unanimititeit vereist en dat derhalve door haar veto geen besluit kan worden genomen

Tot zover mijn verslag.

Ik adviseer u het volgende.

- *Verdere externe begeleiding van de maatschapsvergaderingen, in de lijn van de derde opmerking, acht ik in dit stadium van het grootste belang. Binnen de maatschap heerst diezelfde opvatting. Die begeleiding vraagt zowel om het neerzetten van een strakke vergaderorde als om het bespreekbaar en beheersbaar maken van de onderlinge werkverhoudingen. Daarbij zijn de aanbevelingen van het rapport van 19 december jl. nog steeds betekenisvol;*
- *Een aanwijzing van u richting de maatschap acht ik nodig om ervoor te zorgen dat de maatschap besluitvaardig kan zijn in die kwesties waar de kwaliteit, veiligheid en continuïteit in de bedrijfsvoering in het geding is. De patstelling met betrekking tot de invulling van de waarneming is mijns inziens daarvan een voorbeeld. Ik stel u voor om in dergelijke kritische situaties de maatschapsvoorzitter [...] gedurende dit begeleidingstraject te autoriseren om, gehoord de meningen binnen de maatschap en na consultatie van u, in een dergelijke patstelling het maatschapsbesluit te nemen. Ik zal er mede op toezien dat van die aanwijzing slechts in het uiterste geval gebruik wordt gemaakt, onder borging van de kwaliteit, veiligheid en continuïteit van de bedrijfsvoering.'*

2.8 In een brief van 30 maart 2012, ondertekend door de toenmalige directeur en Van Eijkelenburg als secretaris van het stafbestuur, is aan elk van de maatschapsleden een aanwijzing gegeven in de zin van artikel 7 van de respectieve toelatingsovereenkomsten, kort gezegd strekkende tot naleving van de aanbevelingen uit het rapport van K. en J. en in het bijzonder van de bepalingen uit het concept-huishoudelijk reglement met betrekking tot de besluitvorming binnen de maatschap.

2.9 Een bericht van 2 april 2012 van eiseres aan de toenmalige directeur houdt onder meer het volgende in:

'Heden stuitte ik op een afschrift van het verslag dd 22-3-2012 van de heer J. (op 29-3-2002 per mail aan mij verstuurd).

Ik hecht er aan een paar kanttekeningen te maken aangezien er anders een onjuist beeld zou kunnen ontstaan.

Bij de weergave over de discussie over een huishoudelijk reglement ontbreekt een belangrijk punt. Het door de heer J. voorgestelde reglement zou een fundamentele wijziging betekenen van ons maatschapscontract; uitgerekend in een situatie waarin dat mijns inziens niet verstandig zou zijn. Ons maatschapscontract noemt een aantal waarover consensus dient te bestaan.

Ik heb niet gepleit voor een voorzitter "zonder mandaat". Ik heb wel gepleit voor de "vertrouwensregel" (de voorzitter informeert en legt verantwoording af en kan handelen zolang hij het goed doet). Over de lastige invulling van het begrip "mandaat" hebben wij overigens nog nooit gesproken. Mijn voorstel voor een eenvoudig vergaderreglement is verder niet meer aan de orde geweest.

In de vergadering van 29 februari jl. is inderdaad het onderwerp waarneming besproken i.v.m. de ziekte van I, maar de weergave van de heer J. is niet juist en zou de indruk kunnen geven dat de continuïteit van het werk niet geregeld kan worden.

De verplichte periode om voor elkaar waar te nemen is reeds achter de rug en de werkzaamheden en diensten van de zieke zijn toen intern verdeeld (ik heb daar ook aan deelgenomen). Ik heb nota-bene voorgesteld om na deze periode voor de invulling van alle werkzaamheden (inclusief de diensten) waarneming "in te huren". Vóór de vergadering had ik geïnformeerd of er waarnemers (ook op korte termijn) beschikbaar waren en dat was het geval en dat heb ik ook gemeld.

Anderen vonden echter de waarneemkosten (te) hoog en gaven er de voorkeur aan om de werkzaamheden en de diensten zelf te verrichten. Dat is een individuele keuze volgens ons maatschapcontract geen verplichting.

Anders dan de heer J. schrijft heb ik dus geen beroep gedaan op "unanimiteit" of ergens een veto over uitgesproken. ik heb alleen kenbaar gemaakt dat ik om mij moverende redenen niet méér diensten wil doen op dit moment en dat ik geen bezwaar heb tegen de waarneemkosten (die door ons allen worden gedragen).

Zelf extra diensten doen is een individuele keuze en geen verplichting en in mijn ogen is er dan ook geen "kritische situatie" noch een patstelling.'

- 2.10 Op 18 april 2012 heeft eiseres gereageerd op de in 2.8 aangehaalde aanwijzing. Eiseres berichtte hierin aan de directeur onder meer het volgende:

'De Aanwijzing is bij mij in slechte aarde gevallen. Niet alleen is de Aanwijzing in juridische zin ongegrond; zij sanctioneert ook de voorgaande bemoeienis van externe adviseurs die, naar mijn mening, al lange tijd het cruciale punt van geschil binnen de maatschap anesthesiologie negeren. (...)

(...)

18. Volgens artikel 7 TO bent u bevoegd tot het geven van aanwijzingen "van financiële en organisatorische aard en ter bevordering van de orde en de goede gang van zaken in het ziekenhuis". Volgens mij strekt die bevoegdheid zich niet uit tot interne aangelegenheden van de maatschap anesthesiologie, uitgezonderd gevallen waarin de kwaliteit en continuïteit van zorg in het geding is. Naar mijn mening bent u niet bevoegd om bepalingen uit een concept-HH verplichtend aan

de maten op te leggen indien er geen concrete bedreiging van de continuïteit en veiligheid van de zorg aan de orde is. En volgens mij is daarvan geen sprake.

(...)

22. Het enige waar ik behoefte aan heb, is een externe voorzitter die maten leert vergaderen en communiceren en bovendien toeziet op adequate (en in ieder geval volledige) verslaglegging van de vergaderingen, waarin een aantal belangrijke maatschapskwesties worden besproken. Ik stel geen prijs op enige vorm van mandaatconstructie waarmee de heer J. een doorslaggevende rol in de besluitvorming van onze maatschap kan spelen.

23. Anders gezegd: ik ben graag bereid om mij in te spannen voor verbetering van de maatschapsverhoudingen en het optimaliseren van de kwaliteit van de anesthesiologische praktijk. Maar ik wil mij niet neerleggen bij maatregelen die overleg en discussie over wezenlijke punten binnen onze praktijkvoering overbodig maken.

Wanneer u met mij van gedachten wilt wisselen over het voorgaande, verneem ik graag van u.'

2.11 Met een brief van 31 mei 2012 heeft de toenmalige directeur aan eiseres de aanwijzing gegeven om *'het concept huishoudelijk reglement van de Maatschap Anesthesie dat in overleg met u is opgesteld en waarvan een exemplaar aan deze brief is gehecht, onvoorwaardelijk te aanvaarden en ten bewijze daarvan binnen veertien dagen te ondertekenen.'* In een brief van dezelfde datum aan eiseres heeft de directeur het bezwaar van eiseres tegen de aan de maatschap gerichte aanwijzing afgewezen.

2.12 Hierop heeft eiseres de directeur geantwoord met een e-mailbericht van 13 juni 2012 waarvan een afschrift is gezonden onder meer aan het stafbestuur en waaraan het volgende is ontleend:

'Volgens mijn MTO (...) kan ik mij wenden tot het stafbestuur indien ik een aanwijzing onredelijk vind (...).

Het behoort niet tot de bevoegdheden van de directie om mij te verplichten akkoord te gaan met een fundamentele interne wijziging van een maatschapovereenkomst (invoering bestuurlijk hiërarchie en wijziging van de stem procedure). (...)

Mocht de directeur onverkort bij haar aanwijzing blijven, dat stel ik voor dat de directie de zaak voorlegt aan het scheidsgerecht Gezondheidszorg. Een andere mogelijkheid is om de voorzitter van het Scheidsgerecht om een bindend advies te vragen op basis van b.v. de laatste 4 brieven van een ieder. De vraag die voorligt is: "Heeft de directie hier de bevoegdheid om deze aanwijzing te geven".'

- 2.13 Met een brief van 6 juli 2012 heeft de directeur eiseres hierop als volgt geantwoord:

'De reden om u en uw collega's een aanwijzing te geven is gelegen in het feit, dat wij het ongewenst vinden dat de besluitvorming over de wijze waarop uw maatschap in ons ziekenhuis zorg verleent alleen unaniem kan plaatsvinden.

(...)

In uw brief van 13 juni jl. verwijst u naar een (concept)vergaderreglement, dat u op basis van het concept huishoudelijk reglement van de heer J. hebt gemaakt.

Als wij uw concept goed begrijpen, stelt u daarin voor dat de besluitvorming over de wijze waarop de praktijk wordt uitgeoefend met meerderheid van stemmen plaatsvindt. In uw brief van 18 april 2012 hebt u echter het standpunt ingenomen, dat u van mening bent dat voor alle besluiten van de maatschap moet blijven gelden, dat deze alleen unaniem worden genomen. Uw concept vergaderreglement en uw brief van 18 april jl. zijn dus op dat punt met elkaar in tegenspraak.

Het door de directie bij aanwijzing opgelegde huishoudelijk reglement is de versie die ten overstaan van de bemiddelaar, de heer J., door de meerderheid van de maatschap is aanvaard.'

- 2.14 Eiseres heeft met een e-mail van 15 juli 2012 onder meer het volgende bericht aan de directeur:

'U bent het oneens met de interne besluitvormingsprocedure in onze maatschap en blijft herhalen – zonder concrete feiten te noemen – dat er geen besluiten kunnen worden genomen. De werkelijkheid is echter anders. Een concrete onderbouwing voor uw vrees ontbreekt, alsmede een toelichting met betrekking tot wat u aanduidt als "verschillende problemen". U noemt slechts in zijn algemeenheid "de zorgverlening, waaronder aspecten van kwaliteit en continuïteit", eveneens zonder concrete onderbouwing. Ik kan u daarin niet volgen.

Het behoort niet tot de competentie van de directie om stemverhoudingen binnen onze maatschap vast te stellen of op te leggen. Daarnaast is niet voldaan aan het juridische criterium om een aanwijzing te kunnen geven. Ik verwijs naar de argumenten in mijn brief d.d. 18-4-2012, die door u niet zijn geadresseerd.

Het door mij eerder voorgestelde concept-reglement is een poging geweest in het verleden om tegemoet te komen aan bepaalde wensen, maar heeft geen gehoor gevonden. Bij voldoende transparantie kunnen wij besluiten nemen, zoals dat ook gewoon gebeurt. Wij dienen zorg te verlenen en doen dat ook; de wijze van besluitvorming om daartoe te geraken is echter een interne maatschapsaangelegenheid.'

- 2.15 Een brief van 21 september 2012 van het stafbestuur aan eiseres van 21 september 2012 houdt onder meer het volgende in:

'1. Het stafbestuur vindt het belangrijk, dat er binnen een maatschap op een uniforme manier wordt gewerkt. Gebeurt dat niet, dan bestaat er een risico dat de patiëntveiligheid in gevaar komt.

Soms moet het individueel belang ondergeschikt zijn aan het algemeen belang van de maatschap. Bij besluiten over de manier van werken is dat meestal niet het geval.

De maatschap heeft ruim de tijd gekregen om in onderling overleg afspraken te maken over de besluitvorming. Omdat dit helaas niet gelukt is, heeft de directie een aanwijzing gegeven met het doel dat u met de andere leden van uw maatschap afspraken maakt over de besluitvorming ten aanzien van de manier waarop u gezamenlijk de praktijk in ons ziekenhuis uitoefent. Gezien het voorgaande kunnen wij ons daarmee verenigen.

2. Het stafbestuur kan bemiddelen zowel tussen u en de directie als tussen u en uw collega's in de maatschap. In ons gesprek kwamen wij tot de conclusie dat deze bemiddeling in dit geval niet zinvol is.'

(...)

Wij sluiten hiermee de behandeling van uw verzoek van 13 juni 2012 af.'

- 2.16 Met een e-mailbericht van 31 oktober 2012 heeft eiseres aan de toenmalige directeur bericht dat zij het (concept)verslag van J. niet bruikbaar acht. Volgens haar heeft hij *'het kernprobleem van [de] maatschap niet onderzocht'*, juridische zaken *'niet op waarde weten te schatten'* en *'nauwelijks aandacht besteed aan interactie'*.
- 2.17 Op 1 november 2012 heeft eiseres haar collega I. in het ziekenhuis, en ook op de operatiekamer, begeleid in het kader van de re-integratie na een langdurige periode van arbeidsongeschiktheid van I.. Dit heeft tot problemen op de werkvloer geleid en tot het verwijt van de directie aan eiseres dat zij, eiseres, hierin eigenmachtig, met veronachtzaming van hiervoor gemaakte afspraken, te werk is gegaan.
- 2.18 In een 'eindverslag' van 27 november 2012 heeft J. aan de directeur onder meer het volgende geschreven:

'(Een zestal leden van de maatschap) hebben in de evaluerende gespreksronde hun teleurstelling geuit over het bereikte resultaat qua onderlinge werkverhoudingen. Aan het beeld, zoals dat is geschetst onder de bevindingen in de rapportage van 19 december 2011, is niets veranderd, zo is de heersende

opvatting. Ik onderschrijf dit. De gedane pogingen in 2012 om hieraan veranderingen aan te brengen, zijn gestrand.

Ik noem de inspanningen mijnerzijds om [eiseres] inzicht te geven in de effecten van haar gedrag op het functioneren van de maatschap en hoe het anders kan. Ik heb haar moeten wijzen op de risico's, die verbonden zijn aan het functioneren in een team van anesthesisten, als visies van anderen worden genegeerd, niet wordt geluisterd en sprake is van onvoldoende reflecterend vermogen.'

J. vermeldt dat hij de situatie zowel 'werkbaar' als 'kwetsbaar' vindt. Afrondend heeft hij geschreven:

'Tenslotte beveel ik u aan om in te grijpen in de samenstelling van de maatschap, mocht zich tot twee jaar na het einde van dit begeleidingstraject een situatie voordoen, zoals in het voorjaar van 2011. Ik doel daarbij op een situatie van onderlinge spanningen binnen de maatschap, die risicovol kunnen zijn voor de veiligheid van de patiëntenzorg. Ik ga ervan uit dat de zich dan voordoende casus, bezien in het licht van de rapportages van 19 december 2011, 22 maart 2012 en deze brief voldoende grondslag biedt voor een dergelijke ingreep.'

- 2.19 In april 2013 hebben twee leden van de maatschap een brief, gedateerd 6 april 2013, aan eiseres gestuurd (met kopieën aan de maatschap, de directeur en het stafbestuur) waarin zij onder meer kritiek uiten op eiseres met betrekking tot haar 'opvattingen tav veiligheid en voortgang van het operatiekamerprogramma'. Na het beschrijven van twee voorbeelden besluit de brief met:

'Het spijt ons zeer dat dit soort problemen op deze wijze aangekaart en vastgelegd moeten worden. Het was ons liever geweest dit binnen de maatschap te bespreken en af te handelen, doch ervaringen uit het verleden hebben ons geleerd dat dit een heilloos pad is. (...)

Wij willen de directie bij deze vragen je te wijzen op je verantwoordelijkheden en aan te spreken op:

- 1. Niet optimaal gebruik maken van kostbare operatietijd.*
- 2. Het je niet houden aan een stafprotocol.*
- 3. Het overrulen van het beleid van een collega.'*

Eiseres stelt dat zij deze brief niet eerder heeft ontvangen dan tijdens een gesprek van de toenmalige directeur en de voorzitter van haar maatschap met haar op 10 april 2013.

- 2.20 Met een brief van 11 april 2013 heeft de toenmalige directeur de maatschap meegedeeld dat zij na bespreking met eiseres en de maatschapsvoorzitter voornemens is mr. drs. O. te verzoeken haar te adviseren omtrent de volgende vraag:

'Is er sprake van een relationeel verstoorde verhouding tussen [eiseres] en de overige leden van de maatschap anesthesiologie, zodanig dat dit risico's met zich meebrengt voor de patiëntveiligheid. Indien dit het geval is: welke maatregelen zouden moeten worden genomen.'

- 2.21 Op 12 juni 2013 heeft O. aan de directeur gerapporteerd met een rapport getiteld 'Analyse en advies inzake de normalisering van de samenwerking in de maatschap Anesthesiologie van het C.-ziekenhuis'. In dit rapport (hierna: het rapport O.) geeft O. het advies om, kort gezegd, 'afscheid te nemen van [eiseres]'. Lange schrijft onder meer het volgende:

'Bijna alle geïnterviewden noemen uit eigen beweging meteen [eiseres], als diegene die door hen als veruit de voornaamste oorzaak van de problematiek wordt gezien. Niet alleen de collega's in de maatschap wijzen op het bijzondere zelfbeeld en de bijzondere opstelling van [eiseres], ook de geïnterviewde snijders doen dat.

De voornaamste kritiek van de collega's laat zich als volgt samenvatten (...). [Eiseres] trekt volstrekt haar eigen lijn, vanuit een particuliere opvatting over wat goed en wat niet goed is, en voegt zich daarbij niet naar de heersende opvattingen en gemaakte afspraken in de maatschap en het ziekenhuis. In de maatschap distantieert zij zich van afspraken over werkwijzen, en weigert zij zich neer te leggen bij afspraken die door de overgrote meerderheid van de maatschap zijn geaccepteerd (zoals het huishoudelijk reglement, accountantsrapporten). In het ziekenhuis weigert zij de nieuwe toelatingsovereenkomst te ondertekenen. De redeneringen die aan verschillende weigeringen ten grondslag liggen zijn ondoorgrondelijk. En worden in elk geval niet door collega's, directie, stafbestuur en juristen gedeeld. Het is mij ook niet gelukt om op deze punten de redelijkheid in te zien van haar argumenten en opstelling.

Er is een diepe kloof ontstaan tussen de belevingswereld van [eiseres] enerzijds, en de beleidskaders van maatschap en het ziekenhuis anderzijds.

De gevolgen van de aanhoudende conflicten en spanningen rondom met name [eiseres] zijn aanzienlijk. Haar opstelling leidt tot stagnatie in de besluitvorming over de verdere ontwikkeling van de maatschap anesthesiologie. De maatschap staat naar eigen zeggen al jaren 'stil' als gevolg van de conflicten rondom [eiseres]. De snijders die ik heb gesproken zijn zeer kritisch over de manier waarop [eiseres] invulling geeft aan haar werk en aan de samenwerking (zie de bijlage). Zij wijzen nog meer dan de collega-anesthesiologen op de risico's die de slechte verstandhouding tussen de anesthesiologen met zich mee begint te brengen voor de patiëntveiligheid. Enkele snijders wijzen er op dat anesthesiologen regelmatig zo in beslag worden genomen door fricties en

spanningen, dat zij er in de OK met hun gedachten merkbaar minder goed bij zijn.'

(...)

Er resteert weinig tot geen krediet voor [eiseres] bij de belangrijkste collega's (maatschap, snijders, stafbestuur, directie). Normalisering van de verstandhouding in de maatschap is een voorbij station; een wisseling in de bezetting is nodig om te komen tot normale werkverhoudingen. Concluderend kan het volgende gesteld worden: Er is sprake van een verstoorde werkrelatie tussen de maatschap/het ziekenhuis en [eiseres], met stagnatie van besluitvorming in de maatschap en met risico's voor de patiëntveiligheid tot gevolg. Het aandeel van [eiseres] in deze problematiek is groot; haar vermogen tot zelfreflectie, op haar eigen rol en op de effecten daarvan, echter is nihil.'

O. adviseert ten slotte in de samenstelling van de maatschap in te grijpen en afscheid te nemen van eiseres.

- 2.22 Een brief van 14 juni 2013 van het stafbestuur aan de toenmalige directeur, naar aanleiding van het rapport O., houdt onder meer het volgende in:

'Wij zijn geschrokken van de inhoud van het rapport en met name van de consequenties die dit heeft voor de directe patiëntveiligheid. Daarom zien wij ons genoodzaakt u te adviseren om [eiseres] niet langer patiëntgebonden activiteiten te laten verrichten in het C.-ziekenhuis.'

- 2.23 Tijdens een gesprek op 18 juni 2013 van de toenmalige directeur en de voorzitter van het stafbestuur met eiseres en haar echtgenoot heeft de directeur aan eiseres het rapport O. overhandigd. In het van dit gesprek opgemaakte verslag is onder meer het volgende vermeld:

'[De directeur] herhaalt dat de directie, gezien het rapport, gehoord het stafbestuur en gezien de historie, tot de conclusie is gekomen dat verweerster en [eiseres] afscheid zullen moeten nemen van elkaar. [De directeur] stelt voor volgende week een nieuwe afspraak te maken om de wijze waarop te bespreken. In de tussenliggende periode is het aspect van de patiëntveiligheid aan de orde. Er ligt een expliciet advies van het stafbestuur om [eiseres] geen patiëntgebonden werkzaamheden meer te laten verrichten in het C.-ziekenhuis.'

- 2.24 Een door verweerster overgelegd gespreksverslag 'maatschap anesthesiologie' van 21 juni 2013 vermeldt dat zes maatschapsleden het rapport Lange onderschrijven en dat een reactie van I., de zevende maat (naast eiseres zelf), is uitgebleven.

- 2.25 In een gesprek op 25 juni 2013 heeft de directeur aan eiseres aangezegd dat zij met onmiddellijke ingang op non-actief is gesteld. Met een aangetekende brief

van 26 juni 2013 is deze aanzegging schriftelijk bevestigd. Als gronden voor de non-actiefstelling zijn in deze brief genoemd: een verstoorde samenwerking tussen eiseres met zowel de leden van haar maatschap als snijdend specialisten/stafbestuur/directie, waarbij geen uitzicht is op herstel van de relatie, het risico dat de patiëntveiligheid in gevaar komt en het advies van het stafbestuur om eiseres niet langer patiëntgebonden activiteiten te laten verrichten in het ziekenhuis. Eiseres heeft ter zake van deze non-actiefstelling een kort geding aanhangig gemaakt bij het Scheidsgerecht. Bij vonnis van 16 juli 2013 (kenmerk 13/28) heeft de fungerend voorzitter van het Scheidsgerecht de non-actiefstelling in stand gelaten.

2.26 Met een brief van 4 juli 2013 heeft verweerster aan eiseres het voornemen tot opzegging van de toelatingsovereenkomst meegedeeld. De directie heeft eiseres, met haar advocaat, op 11 juli 2013 gehoord over de voorgenomen opzegging.

2.27 Een e-mailbericht van 17 juli 2013 van de voorzitter van de maatschap aan de directeur houdt het volgende in:

'Sinds ons laatste gesprek in het bijzijn van [een ander lid van de maatschap] (21 juni 2013) is de mening van de maatschap niet veranderd. In het verslag van het gesprek van 21 juni jl is de mening van de maatschap goed en zorgvuldig weergegeven. Mondeling overleg lijkt me dan ook niet noodzakelijk. We onderschrijven de conclusie van het verslag van 21 juni waarin we de directie het volgende hebben geadviseerd "...de overige aanbevelingen over te nemen en uit te voeren."

Met een brief van 19 juli 2013 heeft de voorzitter van het stafbestuur aan de directie meegedeeld dat het stafbestuur adviseert tot opzegging van de toelatingsovereenkomst met eiseres.

2.28 De directeur van verweerster heeft met een brief van eveneens 19 juli 2013 de toelatingsovereenkomst met eiseres definitief opgezegd, en wel per 20 januari 2014. Blijkens de brief wordt de non-actiefstelling gehandhaafd. Als redenen voor deze opzegging zijn onder meer vermeld:

'... de onherstelbaar verstoorde samenwerking tussen u en de overige leden van de maatschap en tussen u en een aantal snijdende specialisten met wie u nauw moet samenwerken. Daarnaast hebt u het vertrouwen van zowel de directie als het stafbestuur verloren waarmee de noodzakelijke werkrelatie is verstoord. Door de verstoorde werkverhoudingen ontstaan irritaties en misverstanden, waardoor de kwaliteit van zorg, de patiëntveiligheid en de goede gang van zaken in het ziekenhuis in gevaar komen.'

2.29 Eiseres heeft aan haar vordering, samengevat, het volgende ten grondslag gelegd. Zij weerspreekt de verwijten die verweerster haar maakt. Ten aanzien van vrijwel ieder onderdeel geldt dat ofwel de door verweerster gepresenteerde

feitelijke gang van zaken vanaf de periode 2010 niet klopt, ofwel tussen partijen verschil van inzicht bestaat over de duiding van die feiten. Het door verweerster gepercipieerde probleem is voornamelijk te vinden in de maatschap. Dit probleem kan en moet worden opgelost in de maatschap. Wanneer de maatschap daarin niet zou slagen, is het aan (een meerderheid binnen) de maatschap om de maatschapsovereenkomst op te zeggen of ontbinding van de maatschapsovereenkomst te vorderen in een arbitrale procedure. Dergelijke acties zijn echter niet ingezet. Vooralnog is het de moeite waard om binnen de maatschap de trachten alsnog tot een werkbare oplossing te komen. Het probleem met de snijders is veel kleiner dan verweerster doet voorstellen. Er is slechts een (oplosbaar) probleem met een enkele snijder. Eiseres acht haar terugkeer geboden en verantwoord, met dien verstande dat het verstandig is daarbij een termijn van drie maanden in acht te nemen. De non-actiefstelling was onrechtmatig. Voor het geval dat de opzegging in stand blijft, vordert eiseres een vergoeding naar billijkheid en voorts de veroordeling van verweerster om haar een vergoeding wegens goodwill te betalen.

- 2.30 Verweerster heeft de vorderingen bestreden. Zij stelt dat eiseres op onderdelen van de thema's die in het verleden onderwerp van discussie zijn geweest, inhoudelijk mogelijk een verdedigbaar standpunt heeft ingenomen. Dit betreft bijvoorbeeld het aantal toegestane deurbewegingen op de OK tijdens een operatie of het veranderen van het beleid van een collega vlak voor een operatie. Volgens verweerster heeft echter de wijze waarop eiseres heeft willen vasthouden aan haar standpunten zoveel irritatie opgewekt dat er geen enkel vertrouwen meer is in een succesvolle samenwerking. In de ogen van verweerster heeft eiseres zelf ook in sterke bewoordingen haar gebrek aan vertrouwen in (de meerderheid van) de maatschap laten blijken. Daarbij komt dat het probleem breder ligt dan alleen binnen de maatschap. Zo hebben diverse snijders zelfstandig aan het stafbestuur gemeld dat er een probleem is met eiseres. Haar vertrek is onafwendbaar. Terugkeer, ook op enige termijn, zal veel onrust veroorzaken en gevaar voor de patiëntveiligheid veroorzaken. Verweerster ziet geen grond voor een aan eiseres uit te betalen vergoeding. De mogelijke vergoeding voor de aan haar praktijk verbonden goodwill betreft een kwestie tussen haar en de overige leden van de maatschap en vormt geen onderwerp in de verhouding van haar met verweerster.

3. De bevoegdheid van het Scheidsgerecht

De bevoegdheid van het Scheidsgerecht om dit geschil te behandelen en daarop te beslissen, volgt uit artikel 27 lid 2 van de toelatingsovereenkomst en staat tussen partijen vast.

4. De beoordeling

- 4.1 Het Scheidsgerecht zal beslissen op de vordering zoals deze luidt na de in 1.3 weergegeven wijzigingen, en met inachtneming van de nuancering die ter zitting is aangebracht (zie 1.5, slot).
- 4.2 Als de opzegging van de toelatingsovereenkomst van eiseres in stand blijft, eindigt deze overeenkomst op 20 januari 2014. Het Scheidsgerecht zal allereerst onderdeel IV van de vordering bespreken. Hierbij gaat het om de vraag of zich de in artikel 24 van de toelatingsovereenkomst vermelde *'gewichtige redenen van [...] klemmende aard'* hebben voorgedaan.
- 4.3 Het Scheidsgerecht beantwoordt deze vraag bevestigend. Het staat vast dat de grote meerderheid van de maatschap (te weten alle andere leden behalve I.) het vertrouwen in eiseres heeft verloren en op die grond verdere samenwerking met eiseres afwijst en zich schaart achter de opzegging van haar toelating. Hieraan is een lange voorgeschiedenis, met inschakeling van diverse externe adviseurs, voorafgegaan. Ook het stafbestuur steunt de directie in de opzegging. In beginsel levert een dergelijke situatie voor een bestuur – gegeven diens eindverantwoordelijkheid voor een goede gang van zaken in het ziekenhuis – gewichtige redenen van zodanig klemmende aard op dat van hem redelijkerwijs niet gevergd kan worden de overeenkomst te continueren. Dit zou, afhankelijk van de verdere omstandigheden, anders kunnen zijn (i) als het vermoeden gerechtvaardigd is dat het gebrek aan vertrouwen in eiseres (van de zijde van de meerderheid van de maatschap, en in dit geval in het verlengde daarvan: van het stafbestuur en van de directie) te herstellen zou zijn, of (ii) als de schuld aan het ontstaan van de bedoelde situatie geheel bij het bestuur, of in het geheel *niet* bij eiseres, ligt. Geen van deze mogelijke uitzonderingen doet zich voor. Het Scheidsgerecht ziet in hetgeen partijen over en weer hebben aangevoerd, geen aanknopingspunt om te veronderstellen dat herstel van vertrouwen mogelijk is. Na het rapport O. is in dit opzicht een uitzichtloze situatie ontstaan. Ook het geval dat uitsluitend de directie of zeker niet eiseres heeft bijgedragen aan de ontstane situatie, doet zich hier niet voor. Op dit laatste aspect komt het Scheidsgerecht hierna terug.
- 4.4 Hiermee is niet gezegd dat eiseres als enige of in hoofdzaak schuld heeft aan het ontstaan van de hier beschreven situatie. Ook echter als dat niet het geval zou zijn, is haar positie onhoudbaar en is feitelijke terugkeer van haar niet verantwoord. Zij heeft deze consequentie van haar status als vrijgevestigde, tot het ziekenhuis toegelaten medisch specialist te aanvaarden.
- 4.5 Dit betekent dat het hier besproken onderdeel IV van de vordering niet toewijsbaar is. Dit geldt ook voor onderdeel II, dat ertoe strekt dat verweerster eiseres weer tot haar werkzaamheden toelaat.

- 4.6 De hier beschreven situatie deed zich ook op het tijdstip van de non-actiefstelling voor. Hieruit volgt dat de onderdelen I en III van de vordering evenmin kunnen worden toegewezen.
- 4.7 Aan de orde komt dan het (subsidiare) onderdeel V, dat strekt tot een vergoeding naar billijkheid ter zake van de beëindiging van de toelatingsovereenkomst en tot een vergoeding wegens de aan de praktijk van eiseres verbonden goodwill.
- 4.8 Bij de beoordeling van het eerste deel van deze vordering dient te worden vooropgesteld dat een vrijgevestigde medisch specialist in geval van opzegging van de toelatingsovereenkomst op een daarvoor in die overeenkomst voorziene grond, in beginsel geen aanspraak heeft op een vergoeding wegens deze beëindiging van de relatie met het ziekenhuis. Ook dit volgt uit de aard van de rechtsverhouding tussen een ziekenhuis en een tot dat ziekenhuis toegelaten vrijgevestigde specialist. In bijzondere omstandigheden, bijvoorbeeld indien het ziekenhuis in een mate van betekenis schuld heeft aan het ontstaan of het voortduren van de gewichtige redenen die de opzegging hebben gerechtvaardigd, kan er niettemin grond zijn voor een vergoeding naar billijkheid. Dit maakt het nodig om, onder meer, te onderzoeken of aan verweerster in dit opzicht een verwijt van betekenis kan worden gemaakt.
- 4.9 In dit geval zijn de problemen binnen de maatschap ontstaan. Daarvan valt verweerster in beginsel geen verwijt te maken. Wel kan van verweerster worden verlangd dat zij zich binnen de grenzen van het redelijke inspant om de problemen binnen een maatschap van tot haar ziekenhuis toegelaten specialisten op te lossen. Dit geldt zeker ook in dit geval, nu het hier gaat om de positie van een anesthesioloog die intussen negentien jaren aan het ziekenhuis is verbonden en – in de woorden van verweerster zelf – vakinhoudelijk een uitstekende reputatie heeft en over wie, zoals verweerster desgevraagd ter zitting heeft verklaard, nooit klachten van patiënten zijn binnengekomen. Tot de inspanningen die van verweerster mochten worden verwacht kunnen pogingen behoren om te (doen) onderzoeken wat er speelt en om, zo nodig met bijstand van externe adviseurs, te bemiddelen tussen de leden van de maatschap. Voor dergelijke onderzoeken of bemiddelingspogingen geldt de eis dat zij objectief, met oog voor de belangen en posities van alle betrokkenen, worden uitgevoerd.
- 4.10 De geschilpunten binnen de maatschap, en vervolgens ook in de verhouding tussen de directie en eiseres, hadden deels een zakelijke component en betroffen deels (irritaties over) gedragingen over en weer. In de opzeggingsbrief van 19 juli 2013 zijn onder meer de volgende geschilpunten van min of meer zakelijke aard genoemd: afwijkingen door eiseres van het stafbeleid en medische protocollen, de wijze van besluitvorming binnen de maatschap (besluiten alleen met consensus of met meerderheid van stemmen?) en het al dan niet naleven van afspraken over de re-integratie van I. na haar ziekte. In dit verband heeft verweerster, ook buiten de opzeggingsbrief, bij herhaling melding gemaakt van risico's voor de patiëntveiligheid.

- 4.11 Ten aanzien van geen van deze geschilpunten, telkens op zichzelf beschouwd, is het Scheidsgerecht tot de bevinding gekomen dat er grond is voor een ernstig en algemeen verwijt aan eiseres. Bij de kwestie betreffende het stafbeleid en de medische protocollen gaat het vooral om het binnentreden door eiseres in een operatiekamer tijdens de uitvoering van een operatie. Het Scheidsgerecht heeft niet kunnen vaststellen dat eiseres, gegeven ook haar verantwoordelijkheid voor haar eigen patiënten, in dit opzicht over de schreef is gegaan of zich medisch onverantwoord heeft gedragen. Ten aanzien van de interne besluitvorming heeft zij zich niet zo star opgesteld als de maatschap en vervolgens ook verweerster haar verwijten. Dit blijkt reeds uit haar in 2.14 aangehaalde brief en ook uit hetgeen zij in dit verband bij de mondelinge behandeling heeft verklaard. Er is geen klaarblijkelijke tegenspraak tussen de diverse brieven van eiseres over dit onderwerp. Ook ten aanzien van de gebeurtenissen op 1 november 2012, in het kader van de re-integratie van haar collega I., is niet met een voldoende mate van aannemelijkheid komen vast te staan dat aan eiseres een serieus verwijt kan worden gemaakt. Veeleer lijkt het erop dat hier sprake is geweest van een ongelukkig misverstand. De ontstane commotie lijkt minder ernstig te zijn dan verweerster heeft betoogd. Ook bij dit alles verdient opmerking dat er nooit patiëntklachten over het functioneren van eiseres zijn geweest. Concrete aanwijzingen voor enig gevaar voor de patiëntveiligheid zijn er evenmin, ook niet bij – bijvoorbeeld – de overdracht van patiënten. Dit staat uiteraard los van het algemene gevaar dat problemen in de samenwerking tot ernstige risico's op dit vlak kunnen leiden.
- 4.12 In deze procedure, waarbij de maatschap geen partij is, kan niet worden vastgesteld of – en zo ja, in welke mate – aan de meerderheid van de leden van de maatschap verwijten zijn te maken met betrekking tot het ontstaan en het voortduren van het gebrek aan onderling vertrouwen. Wel concludeert het Scheidsgerecht dat verweerster niet heeft waargemaakt dat de omstandigheden die hebben geleid tot de gewichtige redenen waarop de opzegging is gebaseerd, in overwegende mate aan eiseres zijn toe te schrijven. In een dergelijk geval krijgt de in 4.9 beschreven eis inzake de van verweerster te vergen inspanningen een extra gewicht.
- 4.13 In beginsel heeft verweerster zich, door de inschakeling van eerst de externe rapporteurs J. en K. en later de externe adviseur O., in voldoende mate van haar inspanningsverplichting gekweten. Bij de werkwijze van O., wiens rapportage klaarblijkelijk de doorslag heeft gegeven in de besluitvorming van verweerster, verdienen evenwel de navolgende drie aspecten de aandacht. In de eerste plaats heeft O. als een gegeven aanvaard dat er blijvende zakelijke meningsverschillen binnen de maatschap bestaan. Als hij het gelijk of ongelijk van de diverse partijen nader had onderzocht, zou hij ten aanzien van een of meer van de desbetreffende geschilpunten mogelijk tot een andere uitkomst zijn gekomen. In de tweede plaats is onduidelijk gebleven – ook na de mondelinge behandeling van deze zaak – hoe O. tot de selectie van de door hem geïnterviewde personen is gekomen.

Niet alleen heeft hij niet (met naam en toenaam) vermeld met wie hij heeft gesproken, maar ook blijft ongewis hoe de keuze voor deze personen is tot stand gekomen. Dit speelt vooral bij de snijders. Het staat vast dat er een kleine 30 snijdende specialisten zijn met wie eiseres heeft samengewerkt, terwijl O. blijkens zijn rapport met *'enkele snijders'* heeft gesproken. Als dit juist degenen zijn die al eerder klachten over de samenwerking met of de houding van eiseres hadden geuit, getuigt de selectie niet van de objectiviteit die bij een dergelijk onderzoek past. In de derde plaats verdient opmerking dat eiseres niet de gelegenheid heeft gekregen schriftelijk te reageren op een concepttekst van het rapport. De rapporteur heeft haar wel, en mogelijk bij herhaling, telefonisch bepaalde passages uit zijn rapport voorgehouden, maar een dergelijke werkwijze staat niet op één lijn met het bieden van de mogelijkheid van een reactie op basis van de concepttekst als geheel. Buiten beschouwing laat het Scheidsgerecht dan nog dat de druk die de rapporteur, bij die telefonische nabespreking, op eiseres heeft gelegd om een vrijwillig vertrek te aanvaarden, niet goed bij zijn rol past.

- 4.14 Nu verweerster haar besluiten tot de non-actiefstelling en tot de opzegging in belangrijke mate op het rapport van O. (en de mede daardoor veroorzaakte opstelling van anderen, zoals het stafbestuur) heeft gebaseerd, kunnen gebreken in de rapportage, zoals het eerste en het tweede in 4.13 beschreven aspect, aan haar worden toegerekend. Ten aanzien van het derde aspect, inzake het hoor en wederhoor, geldt het volgende. Op O., als de opdrachtnemer van verweerster, rustte niet de verplichting om eiseres de gelegenheid te geven te reageren op de tekst van zijn conceptrapport. Het staat vast dat hij dat niet heeft gedaan. Verweerster zelf was wel verplicht om eiseres in voldoende mate in staat te stellen te reageren op de tekst van het rapport O. alvorens zelf op basis daarvan definitieve beslissingen jegens eiseres te nemen. Dit was temeer het geval nu eiseres tegenover O. niet op een conceptrapport heeft kunnen reageren. Het Scheidsgerecht stelt vast dat verweerster aan deze (verzwaarde) verplichting niet heeft voldaan. Uit het in 2.23 genoemde verslag blijkt immers dat de directeur pas in de bespreking waarin zij aan eiseres reeds de conclusie heeft meegedeeld dat partijen afscheid van elkaar zullen moeten nemen, het rapport O. aan eiseres heeft overhandigd. Hierin schuilt een aan verweerster te maken verwijt. Ook in dit opzicht gaat het Scheidsgerecht overigens voorbij aan de in 4.13, slot, aangestipte pogingen van O. om eiseres te bewegen tot een vrijwillig vertrek, nu namens verweerster ter zitting uitdrukkelijk is verklaard dat O. deze pogingen op eigen gezag, zonder medeweten van de directie, heeft ondernomen.
- 4.15 Deze overwegingen leiden niet tot het oordeel dat de ontstane situatie – een ernstig en onherstelbaar gebrek aan vertrouwen – geheel of in overwegende mate aan verweerster is toe te schrijven. Uitgangspunt is immers dat de problemen binnen de maatschap zijn ontstaan en dat verweerster daarvoor niet verantwoordelijk is. Een rode draad in veel van de kritiek op eiseres als persoon betreft haar eigenzinnigheid en haar gebrek aan soepelheid, die eraan in de weg staan dat zij berust in situaties die zij, in afwijking van haar collega's, voor onjuist houdt. De inhoud en de toonzetting van haar brief van 18 april 2012 over de aan

haar gegeven aanwijzing – waartegen zij overigens niet in beroep is gekomen – zijn hiervoor illustratief. Het Scheidsgerecht is niet in staat om in algemene zin te beoordelen of eiseres in de afzonderlijke kwesties die daarbij aan de orde zijn geweest, (veelal) het gelijk aan haar zijde heeft, maar is wel tot de conclusie gekomen dat eiseres de zaken af en toe onnodig op de spits heeft gedreven. Het risico van de mede daardoor ontstane wrijvingen, die tot verdere irritaties binnen de maatschap hebben geleid, moet in de verhouding tussen partijen in belangrijke mate bij eiseres blijven.

- 4.16 Samenvattend komt het Scheidsgerecht tot het oordeel dat het ontstaan en het voortduren van de problemen die tot de opzegging hebben geleid, grotendeels voor rekening van eiseres zelf moeten blijven, maar dat er niettemin gronden van billijkheid zijn voor het toekennen van een vergoeding aan haar ten laste van verweerster. De in 4.11 en 4.14 vermelde omstandigheden, die een verwijt van betekenis jegens verweerster opleveren, rechtvaardigen een vergoeding ten bedrage van € 75.000,-. Het Scheidsgerecht gaat hierbij ervan uit dat het aandeel van eiseres in de winst van de maatschap over de jaren 2010-2012 gemiddeld ruim € 165.000,- per jaar heeft bedragen, maar in deze periode telkenjare is afgenomen. Het aan eiseres toegekende bedrag is aldus iets minder dan de helft van dat gemiddelde jaarbedrag. Voor een verdere vergoeding wegens de opzegging bestaat geen grond.
- 4.17 Het tweede gedeelte van onderdeel V van de vordering van eiseres betreft een vergoeding wegens de aan haar praktijk verbonden goodwill. Er is geen grondslag voor een veroordeling van verweerster tot betaling van deze vergoeding aan eiseres. Als de andere leden van haar maatschap feitelijk haar praktijk hebben overgenomen of zullen overnemen, dienen zij de daarbij behorende, volgens de gebruikelijke maatstaven te berekenen, vergoeding aan eiseres te betalen. Als de andere leden, met instemming van verweerster, een opvolger van eiseres tot de maatschap toelaten, zal eiseres jegens deze opvolger aanspraak kunnen maken op de goodwillvergoeding. In de gegeven situatie, waarin de verstandhouding tussen eiseres en de grote meerderheid van de overige leden van de maatschap zeer verstoord is, ziet het Scheidsgerecht in het eerder besproken, aan verweerster te maken, verwijt reden voor de hierna in 5.2 te vermelden voorziening, maar niet voor een verdergaande voorziening. Het ligt op de weg van verweerster om zich het belang van eiseres in deze zin aan te trekken dat zij zich moet inspannen voor een ordelijke afwikkeling van de goodwillkwestie binnen de kring van de aan haar ziekenhuis verbonden anesthesiologen.
- 4.18 Bij deze uitkomst zijn partijen over en weer op enig punt in het ongelijk gesteld. Op deze grond zal worden bepaald dat elk van partijen de kosten van de eigen rechtsbijstand dient te betalen. Het Scheidsgerecht acht het redelijk om in deze bodemprocedure de kosten van het Scheidsgerecht voor rekening van verweerster te brengen. Het desbetreffende bedrag zal worden verrekend met het voorschot dat eiseres heeft gedeponeed, met terugbetaling van het restant aan haar. Verweerster wordt veroordeeld tot betaling van deze proceskosten aan eiseres.

Voor een veroordeling van verweerster in de kosten van het kort geding betreffende de non-actiefstelling (in de zaak 2013/28) bestaat geen grond.

5. De beslissing

Het Scheidsgerecht wijst het navolgende arbitrale vonnis:

- 5.1 Verweerster wordt veroordeeld tot betaling van € 75.000,- aan eiseres als vergoeding naar billijkheid wegens de opzegging van de toelatingsovereenkomst met haar.
- 5.2 Verweerster dient zich ervoor in te spannen dat aan eiseres een vergoeding voor de goodwill van haar praktijk per 20 januari 2014 wordt betaald volgens de gebruikelijke normen van de Orde van Medisch Specialisten.
- 5.3 De kosten van het Scheidsgerecht, ten bedrage van € 7.157,47, komen ten laste van verweerster en worden verrekend met het door eiseres gedeponeerde voorschot terzake. Verweerster wordt veroordeeld tot betaling van het genoemde bedrag aan eiseres. Aan eiseres zal € 742,53 worden terugbetaald.
- 5.4 Het meer of anders gevorderde wordt afgewezen.
- 5.5 Iedere partij draagt de eigen proceskosten.

Dit vonnis is gewezen te Utrecht en op 6 januari 2014 aan de partijen verzonden.