

SCHEIDSGERECHT GEZONDHEIDSZORG

Arbitraal vonnis van 17 september 2012

Kenmerk: 12/18

Het Scheidsgerecht, samengesteld als volgt:
mr. H.F.M. Hofhuis, wonende te Den Haag, voorzitter,
prof. dr. K. Brinkman, wonende te Santpoort-Zuid,
H. Luik MHA, wonende te Haarlem,
bijgestaan door mr. dr. J.A.I. Wendt, griffier,
heeft het navolgende vonnis gewezen

in de zaak van:

de stichting A.,
gevestigd te Z.,
eiseres,
gemachtigde: mr. R.P.F. van der Mark,

tegen:

B.,
wonende te Y.,
verweerder,
gemachtigde: mr. A.E. Bos.

Partijen worden hierna aangeduid als eiseres en verweerder.

1. De procedure

- 1.1 Eiseres heeft met een brief van 6 juni 2012 deze procedure aanhangig gemaakt. Met een daarbij gevoegde memorie van eis heeft zij het Scheidsgerecht verzocht bij arbitraal vonnis dadelijk, althans op de kortst mogelijke termijn, de arbeidsovereenkomst tussen haar en verweerder te ontbinden op grond van gewichtige redenen en verweerder te veroordelen in de kosten van het geding. Bij de memorie van eis zijn vijf producties gevoegd (genummerd 1-5).
- 1.2 Verweerder heeft met een memorie van antwoord, gedateerd 7 augustus 2012, verweer gevoerd. Hij heeft daarbij primair geconcludeerd tot afwijzing van het ontbindingsverzoek met veroordeling van eiseres in de kosten van deze procedure en rechtsbijstand, en subsidiair – bij beëindiging van het dienstverband – tot toewijzing van een (schade)vergoeding van € 53.040 en het voor rekening van eiseres laten van de financiële gevolgen van de fictieve opzegtermijn van zes maanden, alsmede een veroordeling van eiseres in de kosten van de procedure en rechtsbijstand. Bij de memorie van antwoord zijn producties gevoegd (genummerd 1-18).

- 1.3 Met een brief van 16 augustus 2012 heeft de gemachtigde van verweerder een nadere productie, genummerd 19, ingezonden. Van de gemachtigde van eiseres zijn, met een brief van 17 augustus 2012, nog de producties 6-9 ontvangen.
- 1.4 De mondelinge behandeling heeft plaatsgevonden te Utrecht op 22 augustus 2012. Aan de zijde van eiseres waren aanwezig de heren C. (directeur Zorg) en D. (internist en voorzitter van de vakgroep interne geneeskunde), met bijstand van de gemachtigde van eiseres. Verweerder is verschenen in persoon, met zijn gemachtigde.

2. Samenvatting van het geschil

- 2.1 Verweerder, die is geboren op 16 juni 1968, is met ingang van 1 mei 2010 voor onbepaalde tijd in dienst getreden van eiseres in de functie van medisch specialist in het specialisme klinisch geriater overeenkomstig het functieprofiel medisch specialisten. In artikel 1 van de arbeidsovereenkomst zoals getekend op 29 december 2009 is vermeld dat de individuele uitwerking van het functieprofiel medisch specialist in de vorm van een nadere taakomschrijving aan de overeenkomst kan worden aangehecht. De overeengekomen arbeidsduur bedraagt gemiddeld 36 uren (80%) per week. Het salaris van verweerder bedraagt, in overeenstemming met de CAO Ziekenhuizen, sinds 1 juli 2012 € 8.452,80 bruto per maand (bij het dienstverband van 80%), exclusief een frequentietoeslag van bruto € 422,63 per maand en een intensiteitstoeslag van € 1.056,60 bruto per maand. Verweerder is feitelijk steeds in het ziekenhuis van eiseres, A., werkzaam geweest.
- 2.2 Op de arbeidsovereenkomst is de Arbeidsvoorwaardenregeling Medisch Specialisten (AMS) van toepassing. Artikel 1.2.5 van de AMS betreft de beëindiging van de arbeidsovereenkomst. In lid 3 is bepaald dat het bestuur niet tot beëindiging overgaat voordat de medisch specialist, vakgroep of afdeling waarvan de medisch specialist deel uitmaakt en het stafbestuur zijn gehoord. Artikel 14 ('Opzegtermijn') van de arbeidsovereenkomst van partijen bepaalt onder meer dat de opzegtermijn voor de werkgever zes maanden bedraagt.
- 2.3 Verweerder was de eerste specialist die in deze functie was aangetrokken voor het A.. In de tekst met de vacature voor de functie is destijds, eind 2009, vermeld dat het een vacature voor '*een enthousiaste pionier*' betrof voor 0,8 à 1,0 fte. Volgens deze tekst ging het om een vacature die in het begin ten minste twee dagen in het A. en twee dagen in het E. zou omvatten. Het A. werkte, zo is verder vermeld, nauw samen met het E..
- 2.4 In augustus en september 2011 heeft de directeur Zorg van eiseres, met enkele andere functionarissen van het ziekenhuis, enkele gesprekken met verweerder gevoerd. Daarvan zijn destijds geen verslagen opgemaakt.
- 2.5 In een ongedateerd – destijds niet aan verweerder beschikbaar gesteld – verslag van een gesprek op 22 november 2011 van de heren C. (directeur Zorg), F. (internist en opleider) en D. (internist en voorzitter van de vakgroep interne geneeskunde) alsmede mevrouw G. (HR-adviseur) aan de zijde van eiseres met verweerder, is onder meer het volgende vermeld:

'B. is in dienst getreden bij [eiseres] op 10 mei 2010 als Geriater bij Interne Geneeskunde. Op dat moment zag het er naar uit dat er in Z. en omgeving behoefte bestond aan een afdeling Geriatrie in het A.. Er was ook een duidelijk roep van de huisartsen van Z. om de ouderenzorg uit te breiden met een afdeling Geriatrie. Er werd dan ook gezocht naar een geriater met een pioniersgeest.

Er is nu geconstateerd dat het toch te vroeg is geweest een afdeling Geriatrie op te starten met name voor het klinische gedeelte van deze zorg. Daardoor is er nu een overcapaciteit ontstaan binnen de afdeling Interne Geneeskunde die het A. niet kan dragen.

Huidige situatie

C. licht toe waarom de beslissing is genomen niet verder te gaan met [verweerder]. De reden is dat er geen tot weinig verwijzingen komen vanuit de huisartsen. [Verweerder] heeft weliswaar activiteiten ondernomen richting huisartsen maar die hebben niet geleid tot meer verwijzingen waardoor de productie achter is gebleven. Het is dan ook niet verantwoord om de huidige formatie in stand te houden.

Daarnaast is in de praktijk gebleken dat [verweerder] niet de èchte aanjager is geweest tijdens de beginperiode en niet bij machte was om werk te creëren. In de begroting van 2012 is er dan ook slechts 0,1 FTE opgenomen voor een Geriater en C. beseft dat voor [verweerder] deze uren veel te weinig zijn. Mocht het A. een Geriater nodig hebben dan wordt op oproepbasis een beroep gedaan op het E.. Daar zijn inmiddels [...] afspraken over gemaakt.

C. wil tijdens dit gesprek met [verweerder] bespreken hoe de arbeidsovereenkomst beëindigd kan worden middels een beëindigingsovereenkomst.'

- 2.6 Aan het door eiseres beoogde vertrek van verweerder is destijds bekendheid gegeven in het ziekenhuis. Zo vermeldt een verslag van de Centrale Medische Stafvergadering van 20 december 2011 onder meer het volgende:

'H.: informeert naar de gang van zaken rond het vertrek van de geriater. Er is door het ziekenhuis en hemzelf veel aan gedaan om patiënten te trekken. Maar uiteindelijk bleef het aantal verwijzingen achter bij de prognose. De huisartsen hebben vaak de komst van een geriater als grote wens aangegeven, maar zijn komst hebben ze niet gehonoreerd met verwijzingen. Een geriater is nu onbetaalbaar. Er wordt gepraat met de geriatrie van het E. en het geriatisch netwerk om te komen tot een oplossing.

(...)

Strategie/Visie

Er moet binnen de vakgroepen aandacht komen voor het feit dat ook dienstverbanders geen baangarantie hebben. Er wordt gekeken naar wat je kost en wat je oplevert. De geriater is de eerste die op deze manier is afgevallen.

Als een vakgroep onvoldoende produceert zal de Raad van Bestuur zeker naar de winstgevendheid per medisch specialist kijken. Het is daarom belangrijk om alert te zijn op wat er gaande is en er zelf wat aan te doen, zelf de keuzes te maken, als je als vakgroep niet rendabel bent. Er gaan echt FTE medisch specia-

list verdwijnen als de kosten hoger zijn dan de opbrengsten. De geriater is al om deze reden ontslagen.'

- 2.7 Met een brief van 23 januari 2012 aan de voorzitters van drie vakgroepen, met afschrift aan onder meer de directeur Zorg van eiseres, heeft de voorzitter van het stafbestuur gereageerd op vragen over 'het vertrek van onze geriater'. Over dit vertrek is volgens deze brief binnen het stafbestuur, tussen stafbestuur en raad van bestuur, tussen het stafbestuur en de vakgroep interne geneeskunde en binnen de stafvergadering uitgebreid gediscussieerd. De brief houdt verder onder meer het volgende in:

'Allereerst wil ik stellen dat ook het stafbestuur teleurgesteld is in het feit dat het contract met [verweerder] niet verlengd zal worden. Bij onze bezoeken aan gezondheidscentra in Z. werd keer op keer door huisartsen gesteld dat het ontbreken van een geriater werd ervaren als een groot gemis. Wij gingen er dan ook van uit dat de aanstelling van een klinisch geriater zou leiden tot een ruime en continue stroom van patiënten.

Niets bleek echter minder waar. Ondanks dat er geregeld ruchtbaarheid is gegeven aan het feit dat geriatrische zorg nu ook in het A. prima geregeld was bleef de aanloop van patiënten vanuit de eerste lijn uiterst gering. Er is in samenspraak met de geriater zowel vanuit de vakgroep interne geneeskunde als vanuit het management gekeken hoe dit verbeterd kon worden, maar een duidelijke groei heeft niet plaats gevonden. Dit maakte de positie van de geriater in financieel opzicht onhoudbaar. Kosten en baten wogen simpelweg niet tegen elkaar op.

Deze pijnlijke beslissing is naar mening van het stafbestuur genomen met inachtneming van alle wenselijke en denkbare procedures en wij steunen de vakgroep inwendige geneeskunde en de raad van bestuur hier dan ook in.'

- 2.8 Eiseres verzoekt de ontbinding van de arbeidsovereenkomst op grond van gewichtige redenen. Volgens haar is sprake van een wijziging in de omstandigheden die dit noodzakelijk maakt. Zij voert hiertoe onder meer het volgende aan. Bij de sollicitatiegesprekken met verweerder is aan de orde gekomen dat haar ziekenhuis nog geen geriatrische praktijk had en dat van de nieuwe klinisch geriater werd verwacht dat deze in korte tijd een praktijk zou opbouwen die voldeed aan de normpraktijk voor een geriater en dat van de nieuwe geriater dus meer verwacht werd dan alleen vakinhoudelijke kwaliteiten. Terwijl eiseres van haar kant er alles aan gedaan heeft om de opbouw van de klinisch geriatrische praktijk te ondersteunen, heeft verweerder zich onvoldoende ingespannen om de praktijk uit te bouwen. De voorzichtige productie-doelstellingen die bij zijn indiensttreding waren geformuleerd, zijn niet gehaald. Ditzelfde geldt voor latere productieafspraken voor 2011. Verweerder was te passief en slaagde er niet in voldoende vertrouwen te winnen van verwijzers. De praktijk van verweerder is sterk verliesgevend. Door verweerdere onverschillige en passieve houding bestaat niet langer het vertrouwen dat de noodzakelijke groei van de praktijk ooit werkelijkheid zal worden en heeft hij zich bovendien geïsoleerd van zijn collega-specialisten. Herhaalde gesprekken in augustus en september 2011 hebben niet tot verandering geleid. Van haar, eiseres, kan niet worden verwacht dat zij deze verliesgevende praktijk in stand laat. Daarom dient de arbeidsovereenkomst dadelijk, althans op de kortst mogelijke termijn, te worden ontbonden.

Volgens eiseres komt aan verweerder in beginsel geen vergoeding toe, en in elk geval niet een vergoeding hoger dan de helft van die volgens de "neutrale" kantonrechttersformule. Eiseres voert hiervoor vijf redenen aan: (i) verweerder is slechts twee jaar in

dienst geweest en het ziekenhuis heeft in die periode een groot financieel verlies geleden op zijn praktijk, (ii) de ontbinding van de arbeidsovereenkomst is voor een belangrijk deel aan verweerder zelf te wijten, (iii) zij, eiseres, heeft naast de betaling van salaris en toeslagen aanzienlijke kosten gehad, zoals een bijdrage in de kosten van verhuizing, ten bedrage van € 11.900, en scholingskosten, (iv) verwacht mag worden dat verweerder op korte termijn elders werk vindt als gevolg van de gunstige positie van een klinisch geriater op de arbeidsmarkt, en ten slotte: (v) verweerder kan (tijdelijk) gaan werken bij Zorggroep Z..

- 2.9 Verweerder stelt, kort gezegd, dat een voorwaarde tot het zelfstandig opzetten van een praktijk geen onderdeel uitmaakt van zijn arbeidsovereenkomst. Evenmin zijn er bij de aanvang van het dienstverband of later afspraken gemaakt over een bepaalde omzet binnen een zekere termijn. Daarnaast stelt hij dat hij zich wel degelijk heeft ingespannen om de geriatrie op de kaart te zetten en ook dat er groei is opgetreden, zelfs tot het landelijke gemiddelde volgens de benchmark. Daar komt bij dat een deel van de omzet van het ziekenhuis waaraan verweerder bijdraagt, niet op het conto van geriatrie wordt geschreven. Eventuele tegenvallende productieresultaten voor het ziekenhuis moeten worden gezien in het kader van de algemene ongunstige financiële situatie van eiseres en liggen buiten het vermogen van hem, verweerder. Verweerder stelt dat hij een goede geriater is, die een continue behandeling van zijn patiënten van essentieel belang acht. Hij voert zijn werkzaamheden tot dusver goed uit en wenst zijn baan te behouden. Eiseres heeft het voorschrift van artikel 1.2.5 lid 3 AMS niet in acht genomen; noch hijzelf noch het stafbestuur is over het voornemen van eiseres tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst gehoord. Voor zover de door eiseres gewenste ontbinding is ingegeven door financiële en bedrijfseconomische redenen, heeft zij het geldende Sociaal Plan niet nageleefd. De onzorgvuldige wijze waarop zij jegens hem gehandeld heeft ligt mede ten grondslag aan zijn (subsidiare) stelling dat in geval van ontbinding een relatief hoge vergoeding (met een factor C = 2,5 bij toepassing van de kantonrechtformule) geboden is. Hij vordert daarnaast dat de financiële gevolgen van de fictieve opzegtermijn van zes maanden voor rekening van eiseres moeten komen.

3. De bevoegdheid van het Scheidsgerecht

De bevoegdheid van het Scheidsgerecht volgt uit artikel 17 van de arbeidsovereenkomst en staat tussen partijen vast.

4. Beoordeling van het geschil

- 4.1 Het eerste geschilpunt betreft de vraag of er gewichtige redenen zijn voor de door eiseres gewenste ontbinding van de arbeidsovereenkomst met verweerder. Hierbij is niet in geschil dat er geen kritiek bestaat op verweerders vakinhoudelijke werkzaamheden of de wijze waarop hij met patiënten omgaat. De gewichtige redenen waarop eiseres zich beroept betreffen alleen de in haar ogen te geringe 'productie' van de geriatrische praktijk van verweerder, waardoor voortzetting van zijn dienstverband verliesgevend is.

- 4.2 Eiseres heeft zich beroepen enerzijds op productieafspraken die volgens haar met verweerder zijn gemaakt, mede in het kader van haar jaarlijkse begrotingen, en anderzijds op de – in haar zienswijze daarvan sterk afwijkende – werkelijke cijfers betreffende de door verweerder behaalde omzetten. Verweerder betwist het bestaan van dergelijke afspraken en bestrijdt ook de juistheid van de door eiseres gepresenteerde werkelijke omzetcijfers.
- 4.3 Eiseres heeft niet aannemelijk gemaakt dat zij bij de aanvang van het dienstverband van verweerder enigszins concrete en gekwantificeerde afspraken heeft gemaakt over de vereiste (groei van de) omzet van deze geriatrische praktijk. Het staat vast dat er geen nadere taakomschrijving in de zin van artikel 1 van de arbeidsovereenkomst is tot stand gekomen, en ook overigens is hiervan niets op schrift gesteld. Wel kan worden aangenomen dat verweerder bekend was met de begroting voor zover het zijn praktijk betrof en dus ook met de wensen en verwachtingen die daaruit naar voren kwamen. Tijdens de mondelinge behandeling heeft hij desgevraagd verklaard dat daarover jaarlijks met hem is gesproken, zij het zonder dat hem daarmee enige concrete taakstelling zou zijn opgelegd. Het Scheidsgerecht volgt hem op dit laatste punt, maar dit betekent niet dat de bedoelde begroting zonder betekenis blijft. Eiseres mocht van hem, in zijn functie van medisch specialist in haar ziekenhuis, verwachten dat hij zich zou inspannen om de begroting te halen en ook dat hij, als hij vooraf of gaandeweg zou menen dat de begroting onhaalbaar was, dit van zijn kant met eiseres zou bespreken. Verweerder heeft niet gesteld dat dit is gebeurd.
- 4.4 Eiseres heeft in voldoende mate aannemelijk gemaakt dat de praktijk van verweerder verliesgevend is. Zijn omzet is ver achtergebleven bij de desbetreffende begrotingen en er is geen serieus uitzicht op werkelijke verbetering van deze situatie. Verweerder heeft ook niet gesteld dat dit uitzicht wel bestaat of dat hij in staat is in dit opzicht een substantiële verandering tot stand te brengen. Het Scheidsgerecht laat hierbij de gegevens van de periode van ná 22 november 2011 buiten beschouwing, nu de directeur Zorg de beslissing van eiseres om de arbeidsovereenkomst te doen eindigen min of meer als een voldongen feit heeft gepresenteerd en het voor verweerder in de daarna verstreken periode alleen al daardoor wel heel moeilijk zal zijn geweest het tij te keren. Hierbij doet op zichzelf niet ter zake of deze verliesgevendheid het gevolg is van een structureel tekort in de vraag naar specifiek geriatrische zorg in dit ziekenhuis of van een gebrek aan inspanningen van verweerder om effectief gebruik te maken van een wel degelijk bestaand potentieel, dan wel van een combinatie van deze mogelijke oorzaken.
- 4.5 Deze sterk achterblijvende omzet en de daaruit voortvloeiende verliesgevendheid van verweerdere geriatrische praktijk leveren naar het oordeel van het Scheidsgerecht een gewichtige reden op die ontbinding rechtvaardigt.
- 4.6 Voor zover verweerder zich heeft beroepen op formele beletselen voor een ontbinding op de aangevoerde grond, heeft zijn betoog geen succes. Hij heeft zich beroepen op het Sociaal Plan, maar als dit in de gegeven situatie van een verliesgevende praktijk al van toepassing zou zijn, staat het niet in de weg aan een verzoek tot ontbinding zoals bedoeld in artikel 7:685 van het Burgerlijk Wetboek (BW), dat in dit geval wordt voorgelegd aan het Scheidsgerecht. Overigens heeft verweerder niet (in enigszins concrete zin) de feiten gesteld die tot toepasselijkheid van het Sociaal Plan zouden moeten leiden. Voor zoveel nodig tekent het Scheidsgerecht hierbij aan (i) dat

verweerder in feite al een lange uitlooptermijn heeft gekregen, nu de aankondiging van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst op 22 november 2011 is gedaan en het onderhavige verzoek tot ontbinding dateert van 6 juni 2012, en (ii) dat verweerder, zoals ook bij de mondelinge behandeling is gebleken, het aanbod voor een tijdelijke en gedeeltelijke detachering bij de Zorggroep Z. heeft afgewezen. Hieraan doet niet af dat dit aanbod geen werkzaamheid als zelfstandig geriater betrof.

- 4.7 Ook het beroep van verweerder op het voorschrift van artikel 1.2.5 lid 3 AMS slaagt niet. Hoewel de directeur Zorg van eiseres in het gesprek op 22 november 2011 de beslissing tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst als een gegeven heeft gepresenteerd, was er toen nog geen opzegging of (verzoek tot) ontbinding. Zoals gezegd, dateert dit verzoek van 6 juni 2012, dus van meer dan zes maanden later. Op dat moment was er – naar op zichzelf vaststaat – meermalen overleg geweest met zijn raadvrouw en had ook het stafbestuur ingestemd met de beëindiging van de arbeidsovereenkomst op de daarvoor aangevoerde grond (zie de onder 2.7 aangehaalde brief van de voorzitter van het bestuur van de medische staf). Ook de vakgroep interne geneeskunde, waaraan verweerder zich het nauwst verbonden wist, had zich daarmee verenigd. Overigens schrijft de hier ingeroepen bepaling van het AMS slechts voor dat deze derden worden ‘gehoord’.
- 4.8 Het voorgaande brengt het Scheidsgerecht tot de hierna uit te spreken ontbinding van de arbeidsovereenkomst van partijen. Deze ontbinding geschiedt met ingang van 1 oktober 2012.
- 4.9 Partijen geven een verschillend antwoord op de vraag of er ter zake van de ontbinding grond is voor een vergoeding naar billijkheid. Eiseres beantwoordt deze vraag ontkennend en stelt, subsidiair, dat op basis van de zogeheten kantonrechttersformule hooguit plaats is voor een vergoeding waarbij de factor C wordt vastgesteld op 0,5. Verweerder stelt dat deze factor moet worden bepaald op 2,5.
- 4.10 Bepalend is hier de mate waarin een van partijen, of partijen samen, ‘schuld’ hebben aan de verliesgevendheid van de geriatrische praktijk. Het Scheidsgerecht overweegt daarover als volgt. In de advertentie waarop verweerder heeft gereflecteerd is sprake van een gezamenlijk project van het A. en het E.. Kennelijk bestond toen niet de gedachte dat binnen een redelijke termijn in het A. plaats zou zijn voor een geriatrische praktijk voor 0,8 fte. Tijdens de mondelinge behandeling heeft eiseres desgevraagd verklaard dat de vraag naar klinische geriatrie in elk geval kwalitatief van aard was, maar kwantitatief niet scherp in beeld is gekomen. Reeds uit het hier besprokene volgt dat de tegenvallende resultaten op zijn minst in overwegende mate zijn terug te voeren op een misrekening van eiseres zelf. Zij heeft niets gesteld waaruit blijkt dat van een nieuwe geriater, met een ‘pioniersgeest’, in redelijkheid kon worden verwacht dat deze binnen anderhalf of twee jaar een lonende praktijk zou kunnen opzetten. Anders gezegd: zij heeft op dit punt te hoge eisen gesteld aan verweerder.
- 4.11 Hier komt bij dat eiseres, zoals uit het onder 4.3 vermelde blijkt, heeft nagelaten duidelijke afspraken met verweerder te maken over datgene wat van hem, als beginner in een nieuwe praktijk, werd verwacht. Zij heeft, tegenover de ontkenning hiervan door verweerder, ook niet aannemelijk gemaakt dat zij de achterblijvende ontwikkeling in voldoende concrete en stellige zin met hem heeft besproken. Zij stelt dat dit is gebeurd in de onder 2.4 bedoelde gesprekken in augustus en september 2011, maar

zij heeft dit niet aannemelijk gemaakt. Het door haar overgelegde ‘vertrouwelijk verslag van de gesprekken d.d. 02-08-2011, 25-08-2011, 19-09-2011’ is, zoals zij bij de mondelinge behandeling heeft verklaard, veel later opgemaakt en is pas tijdens deze procedure ter kennis van verweerder gebracht. Verweerder heeft, op niet aanstonds ongeloofwaardige gronden, de juistheid van het verslag betwist. Het staat vast dat een of meer van de bedoelde gesprekken ook is bijgewoond door een niet als aanwezig aangeduide functionaris van het ziekenhuis. Al met al is eiseres op dit punt in diverse opzichten tekortgeschoten in haar verplichtingen als goed werkgever. Tegen de achtergrond van het onder 4.10 vermelde, had van haar op zijn minst mogen worden verwacht dat zij aan verweerder duidelijk zou voorhouden wat er gaandeweg van hem werd verwacht en ook dat zij hem daarbij naar vermogen zou begeleiden. Dit alles is echter niet gebeurd.

- 4.12 Anderzijds mocht van verweerder, als medisch specialist, worden verwacht dat hij, ziende dat de begroting niet werd gehaald, de perspectieven van zijn functioneren zou hebben besproken met zijn leidinggevenden. Het Scheidsgerecht heeft niet kunnen vaststellen dat hij dat in toereikende mate heeft gedaan. Het is alleszins mogelijk dat bij meer inspanningen van beide zijden een beter resultaat zou zijn bereikt, maar de mate waarin dit het geval zou zijn geweest laat zich niet vaststellen. Hoe dit echter ook zij, de hier aangeduide mogelijke tekortkoming van de zijde van verweerder is van veel geringer gewicht dan de onder 4.10 en 4.11 vermelde omstandigheden, die op ‘schuld’ van eiseres wijzen.
- 4.13 Gelet hierop en rekening houdend met het gegeven dat de arbeidsovereenkomst slechts vrij kort heeft geduurd, zal het Scheidsgerecht een vergoeding vaststellen waarbij de factor C wordt bepaald op 2. Tussen partijen is niet in geschil dat dit leidt tot een vergoeding van € 42.432 bruto.
- 4.14 Er is geen plaats voor de daarnaast door verweerder gevorderde voorziening die inhoudt dat de financiële gevolgen van de fictieve opzegtermijn van zes maanden voor rekening van eiseres dienen te komen. Het gaat hier niet om opzegging maar om ontbinding, en voor zoveel nodig verwijst het Scheidsgerecht naar hetgeen is overwogen in onderdeel 4.6, slot, van dit vonnis.
- 4.15 Bij deze uitkomst is het redelijk dat de kosten van het Scheidsgerecht ten laste van eiseres komen. Er is voorts grond om eiseres te veroordelen tot het betalen van een tegemoetkoming, ten bedrage van € 5.000, in de kosten van rechtsbijstand van verweerder.
- 4.16 Het Scheidsgerecht zal op de hierna te bepalen wijze toepassing geven aan artikel 7:685 lid 9 BW. Eiseres krijgt een termijn van twee weken, gerekend van de dagtekening van dit vonnis, om te laten weten of zij haar vordering tot ontbinding handhaaft dan wel intrekt.

5. De beslissing

Het Scheidsgerecht, beslissende bij wege van arbitraal vonnis:

- 5.1 stelt eiseres in de gelegenheid om binnen twee weken na de dagtekening van dit vonnis aan de griffier van het Scheidsgerecht te berichten of zij haar verzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst met verweerder handhaaft;

indien eiseres het verzoek handhaaft

- 5.2 ontbindt de arbeidsovereenkomst van partijen met ingang van 1 oktober 2012;
- 5.3 bepaalt dat aan verweerder ter zake van deze ontbinding een vergoeding naar billijkheid toekomt ten bedrage van € 42.432 bruto;

indien eiseres het verzoek intrekt

- 5.4 verstaat dat de arbeidsovereenkomst van partijen voor onbepaalde tijd voortduurt;

in beide gevallen

- 5.5 veroordeelt eiseres in de kosten van het Scheidsgerecht, ten bedrage van € 6.760 en bepaalt dat deze kosten worden verrekend met het door haar gestorte voorschot;
- 5.6 veroordeelt eiseres tot betaling van de som van € 5.000 aan verweerder, als tegemoetkoming in diens kosten van rechtsbijstand;
- 5.7 wijst af hetgeen meer of anders is gevorderd.

Dit vonnis is vastgesteld te Utrecht en is op 17 september 2012 aan partijen verstuurd.