

SCHEIDSGERECHT GEZONDHEIDSZORG

Kenmerk: 07/02

Arbitraal tussenvonnis in de zaak van:

A.
wonende te Z.,
eiser,
gemachtigde: mr. R.P.F. van der Mark;

tegen:

ziekenhuis B.,
gevestigd te Y,
verweerster,
gemachtigde: mr. drs. K.M. Breuker.

Partijen worden hierna aangeduid als eiser en de Stichting.

1. De procedure

- 1.1 Bij brief van 12 januari 2007 heeft de gemachtigde van eiser bij het Scheidsgerecht deze procedure aanhangig gemaakt. Bij memorie van eis van 24 april 2007, met producties, verzoekt hij het Scheidsgerecht primair om te bepalen dat de opzegging van de toelatingsovereenkomst van 18 december 2006 nietig is, althans deze te vernietigen of te bepalen dat deze zonder gevolg blijft, en subsidiair de Stichting te veroordelen bij wege van schadevergoeding aan hem te betalen een bedrag van € 250.000,--, en de Stichting te veroordelen binnen twee maanden na de beslissing de goodwill voor de praktijk van eiser te betalen, met veroordeling van de Stichting in de kosten.
- 1.2 De Stichting heeft bij memorie van antwoord van 23 mei 2007 de vorderingen van eiser bestreden en zij heeft het Scheidsgerecht verzocht deze vorderingen, met uitzondering van de garantstelling voor de betaling van goodwill, aan eiser te ontzeggen met zijn veroordeling in de kosten.
- 1.3 De gemachtigden van partijen hebben bij brieven van 15 en 18 juni 2007 producties nagezonden.

- 1.4 De mondelinge behandeling heeft plaatsgevonden te Utrecht op 25 juni 2007. Eiser is in persoon verschenen, bijgestaan door mr. Van der Mark. Namens de Stichting zijn verschenen: C., voorzitter van de Raad van bestuur, D., operationeel manager, en E., teamleider special care, bijgestaan door mr. Breuker. De gemachtigden van partijen hebben aan de hand van pleitnota's de wederzijdse standpunten toegelicht.

2. **Samenvatting van het geschil**

- 2.1 Eiser is cardioloog en was tot 19 juni 2007 als zodanig werkzaam in het ziekenhuis van de Stichting. Tussen partijen is een toelatingsovereenkomst gesloten met ingang van 1 januari 2004. Eiser oefende de praktijk uit in maatschapsverband met drie collega's.
- 2.2 Bij brief van 11 oktober 2006 heeft de voorzitter van de Raad van bestuur aan eiser meegedeeld dat hij het voornemen heeft de toelatingsovereenkomst met eiser op te zeggen. Op 23 november 2006 is eiser daarover gehoord. Hij heeft tegen dit voornemen bezwaar gemaakt. Bij brief van 18 december 2006 heeft de Stichting de toelating van eiser opgezegd tegen 19 juni 2007.
- 2.3 De brief van 11 oktober 2006 bevatte reeds de opzeggingsgronden. Volgens de Stichting hebben het management en de medewerkers van de zorgeenheid cardiologie geen vertrouwen meer in het functioneren van eiser. Daarbij gaat het bij het inhoudelijk functioneren niet om deskundigheid maar om een gebrek aan doortastend optreden waardoor te veel druk en verantwoordelijkheid bij de medewerkers komt te liggen. Voorts wordt aan eiser verweten dat hij vaak te laat komt of niet verschijnt op vergaderingen en afgesproken werkmomenten. Volgens een aantal medewerkers is eiser niet eerlijk, en voorts is hij op cruciale momenten niet aanwezig en vertoont vluchtgedrag als er op momenten van crisis acuut moet worden ingegrepen. Het vertrouwen in eiser is zeer gering. Voorts speelt mee dat eiser aan vrouwelijke medewerkers heeft gevraagd hen te mogen fotograferen, waarbij hij door zijn wijze van optreden hun gevoel van vertrouwen en veiligheid heeft beschadigd. Eiser was daarvoor al eens gewaarschuwd, maar is daarmee doorgegaan. Dit alles is voor de medewerkers reden geweest het vertrouwen in eiser op te zeggen. Voor een verbetering van zijn functioneren bestaan onvoldoende aanwijzingen.
- 2.4 De voorzitter van de Raad van bestuur heeft bij brief van 18 december 2006 de bezwaren van eiser tegen de opzegging verworpen en hem meegedeeld dat zijn positie in het ziekenhuis onhoudbaar is geworden. Het belang van de patiëntenzorg en de verantwoordelijkheid voor het personeel vereisen volgens hem deze beslissing. Zowel de leden van de maatschap cardiologie als het stafbestuur kunnen zich met dit besluit verenigen. In voormelde brief wordt melding gemaakt van "het coachingstraject" dat sedert februari 2006 loopt en in aansluiting daarop van het feit dat de medewerkers van D0) geen vertrouwen meer in eiser stellen. De kritiek richt zich, aldus de brief, op inhoudelijk

functioneren, aanwezigheid, bereikbaarheid, beschikbaarheid, communicatie, het nakomen van afspraken en op het feit dat eiser vrouwelijke medewerkers heeft benaderd met de vraag hen te mogen fotograferen. Volgens de brief wordt dit standpunt gedeeld door het management en de medewerkers van de afdeling C0 en de functieafdeling. Kort samengevat zijn deze gronden in de brief verder als volgt toegelicht.

(a) Ter zake van het medisch inhoudelijk functioneren wordt verwezen naar een klacht uit 2004 en de wijze waarop eiser daarop (ontkennend) heeft gereageerd. In een brief van F., teamleider Special Care, van 21 mei 2006 wordt signaleerd dat eiser op cruciale momenten niet of niet binnen de afgesproken tijd aanwezig is. Personeel van D0 noemt dit in oktober 2006 “vluchtgedrag”. Het personeel voelt zich niet veilig als het met eiser moet samenwerken. Het bestuur acht het onaanvaardbaar dat eiser pas na herhaaldelijk daartoe te zijn gesommeerd zijn vaccinatiestatus bekend maakte.

(b) Er is weinig verbeterd in het algemeen functioneren van eiser. Samenwerken en communicatie zijn niet verbeterd. Eiser draait regelmatig de feiten om.

(c) Sinds oktober 2006 is bekend dat eiser vrouwelijk personeel heeft benaderd voor portretfotografie. Nadien is gebleken dat eiser jong vrouwelijk personeel heeft benaderd tijdens nachtdiensten of wanneer zij zich alleen op een kamer of afdeling bevonden. Eiser heeft daarbij onder meer foto's getoond van vrijwel naakte vrouwen. Daarbij hebben zij ook collega's herkend. Eiser heeft zijn verzoeken herhaald en ook voorgesteld de foto's elders te maken, bijvoorbeeld in het hotel waarin hij verbleef. Er is sprake van intimidatie. Het vertrouwen en de veiligheid van het personeel zijn ernstig ondermijnd. Eiser is hiermee doorgegaan ook nadat hij was gewaarschuwd. Zijn optreden is onderwerp van gesprek waardoor reputatieschade wordt toegebracht aan de maatschap, de medische staf en het ziekenhuis.

- 2.5 Toen eiser in 2004 aantrad, waren er al geruime tijd problemen in de samenwerking binnen de maatschap. De maatschap had inmiddels externe begeleiding gekregen. Deze is in 2004 geëindigd. Eind 2005 hebben de Raad van Bestuur en het stafbestuur vastgesteld dat nog steeds structurele problemen binnen de maatschap bestonden, onder meer op het gebied van de communicatie. In maart 2006 is een coachingstraject van start gegaan. In mei 2006 is door de teamleider van afdeling D0 (hartbewaking) kritiek geuit op eiser. Daarover heeft op 18 juli 2006 een gesprek plaatsgevonden. Op 25 juli 2006 is een incident gemeld door dezelfde teamleider omdat eiser volgens hem niet juist had gehandeld.
- 2.6 Volgens eiser is verzuimd het stafbestuur te horen over de opzegging. Voorts voert hij als verweer dat de opzegging prematuur is omdat hij nimmer is gewaarschuwd en niet de gelegenheid heeft gehad zijn functioneren te verbeteren. Hij heeft de op hem persoonlijk geuite kritiek altijd serieus genomen. Hij betwist dat het personeel het vertrouwen in hem heeft opgezegd. Op 2 oktober 2006 is wel kenbaar gemaakt dat het vertrouwen van de afdeling D0 in hem zeer gering was, maar niet dat van andere afdelingen. Op het medisch-inhoudelijk

functioneren van eiser valt niets aan te merken. De klachten liggen op het communicatieve vlak. Eiser betwist dat hij vluchtgedrag vertoont. Het verwijt dat hij zich niet heeft laten vaccineren kan geen reden zijn voor opzegging. Ten slotte betwist eiser dat hij vrouwelijk personeel op onheuse of onbehoorlijke wijze heeft benaderd voor medewerking aan zijn fotografeerhobby. Hij erkent dat hij drie vrouwen heeft gevraagd voor hem te poseren en hij betwist dat hij daarbij sterk heeft aangedrongen op hun medewerking en dat hij naaktfoto's heeft getoond. Nadat hij in mei 2006 te horen had gekregen dat dit gedrag niet aanvaardbaar was, is hij ermee opgehouden.

- 2.7 De Stichting voert, kort samengevat, het volgende verweer.
- (a) In december 2005 is een ernstige klacht ingediend bij de Inspectie voor de volksgezondheid over het medisch handelen en gedrag van eiser, die toen ook erkend heeft dat de medische behandeling niet volgens zijn kwaliteitsstanddaard is verlopen. De problemen binnen de maatschap bleken nog steeds niet opgelost te zijn.
 - (b) In februari is coaching gestart gericht op de gehele maatschap. Daarbij kwam kritiek op de wijze van communiceren en samenwerken van eiser naar voren. Daarover is op 30 mei 2006 met hem gesproken en zijn afspraken gemaakt over verbetering van zijn functioneren.
 - (c) Op 25 juli 2006 is opnieuw een melding binnengekomen over medisch onjuist handelen van eiser.
 - (d) Op 2 oktober 2006 is gebleken dat het management van de afdelingen C0 en D0 en de medewerkers van D0 geen vertrouwen meer hadden in verdere samenwerking met eiser.
 - (e) Begin oktober 2006 is ook gebleken dat eiser opnieuw vrouwelijke medewerkers had benaderd met het verzoek hen te mogen fotograferen. Dit verzoek heeft een gevoel van wantrouwen en onveiligheid teweeggebracht.
 - (f) Op 4 november 2006 is opnieuw geklaagd over het gedrag van eiser tijdens een catheterisatie.

3. **Bevoegdheid van het Scheidsgerecht**

De bevoegdheid van het Scheidsgerecht volgt uit artikel 24 lid 4 en artikel 27 van de toelatingsovereenkomst en staat tussen partijen vast. Het Scheidsgerecht zal beslissen bij wege van arbitraal vonnis.

4. **Beoordeling van het geschil**

- 4.1 De opzegging van de toelatingsovereenkomst door de Stichting zal ingevolge art. 24 slechts kunnen plaatsvinden op grond van gewichtige redenen van zodanig klemmende aard dat redelijkerwijs van de Stichting niet gevergd kan worden deze overeenkomst te continueren. Zowel uit deze algemene opzeggingsgrond als uit de niet-limitatieve gronden die in deze bepaling verder zijn vermeld, blijkt dat de opzegging van de toelatingsovereenkomst door de Stichting slechts gerechtvaardigd is als daaraan zodanig ernstige bezwaren voor de Stichting ten

grondslag liggen dat het voortduren van de toelating naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid onaanvaardbaar is. De Stichting mag pas tot opzegging overgaan als zij de redelijke verwachting heeft dat andere maatregelen niet doeltreffend zullen zijn om aan de verweten gedragingen een einde te maken, tenzij deze gedragingen de opzegging ook zonder voorafgaande waarschuwing kunnen rechtvaardigen.

- 4.2 In het onderhavige geval is naar het oordeel van het Scheidsgerecht niet gebleken dat op het medisch-inhoudelijk functioneren van eiser binnen het ziekenhuis gerechtvaardigde kritiek bestond. Wat het eerste incident (van 2004) betreft erkent eiser dat hij tekortgeschoten is. In het tweede geval is dat volgens eiser niet het geval. Hij heeft de desbetreffende stelling van de Stichting gemotiveerd betwist. De Stichting heeft niet aan de hand van concrete gegevens of op grond van deugdelijk onderzoek aannemelijk gemaakt dat eiser in zijn beroepsuitoefening niet voldeed aan de voor hem geldende professionele maatstaven.
- 4.3 Wel is voorshands voldoende komen vast te staan dat het management en het personeel van ten minste een van de afdelingen zodanige kritiek had op het functioneren van eiser, in het bijzonder zijn manier van optreden, zijn gebrek aan doortastendheid en onvoldoende stiptheid in het nakomen van afspraken, dat zij het vertrouwen in hem hebben opgezegd. Over de aard en de ernst van deze klachten kan het Scheidsgerecht zich thans niet een voldoende gefundeerd oordeel vormen. De Stichting heeft bewijs aangeboden en zal tot dit bewijs worden toegelaten.
- 4.4 Voorts is gebleken dat eiser vrouwelijke medewerkers heeft benaderd voor het maken van foto's. Hij wijst alle beschuldigingen dat hij dit op een onoorbare wijze heeft gedaan van de hand. Ook betwist hij dat hij na een waarschuwing om hiermee op te houden, toch weer medewerkers heeft benaderd. De Stichting heeft verklaringen overgelegd die haar standpunt ondersteunen. Het Scheidsgerecht acht ook hier nader bewijs noodzakelijk, waarbij de Stichting heeft aangegeven dat een van de medewerkers niet als getuige wil worden gehoord. Vooralsnog acht het Scheidsgerecht het voldoende als de twee andere medewerkers die een verklaring hebben afgelegd als getuigen worden gehoord, buiten aanwezigheid van eiser doch in aanwezigheid van diens gemachtigde.
- 4.5 Ten slotte acht het Scheidsgerecht van belang dat de Stichting haar stelling dat eiser niet binnen haar ziekenhuis werkzaam kan zijn, omdat het daartoe noodzakelijke vertrouwen in de samenwerking met hem in ernstige mate ontbreekt, nader met bewijs staft. Ook de stelling dat medewerkers uit angst voor intimidatie niet meer met eiser te maken willen hebben, zal de Stichting nader moeten adstrueren.
- 4.6 Het getuigenbewijs zal plaatsvinden ten overstaan van, zo mogelijk, het voltallige Scheidsgerecht of anders zijn voorzitter. Uit overwegingen van doelmatigheid

zullen de getuigen van de Stichting tevens in tegenverhoor worden gehoord en wordt van eiser verwacht dat hij personen die hij als getuigen wil doen horen, bij dezelfde gelegenheid als getuigen voorbrengt. Daarbij kunnen tevens andere onderwerpen dan hiervoor zijn behandeld aan de orde komen. In afwachting van de bewijsvoering houdt het Scheidsgerecht iedere verdere beslissing aan.

5. **Beslissing**

Het Scheidsgerecht wijst het navolgende arbitrale tussenvonniss:

- 5.1 Laat de Stichting toe tot het bewijs als hiervoor in 4.3 tot en met 4.5 is omschreven.
- 5.2 Bepaalt dat de getuigen zullen worden gehoord door het Scheidsgerecht of door zijn daartoe als arbiter-commissaris aangewezen voorzitter op 22 augustus 2007 vanaf 13.30 uur in B.
- 5.3 Houdt iedere verdere beslissing aan.

Dit vonnis is gewezen te Utrecht op 5 juli 2007 door mr. A. Hammerstein, voorzitter, dr. J. Bellaar Spruyt en mr. R.P.D. Kievit, arbiters, met bijstand van mevrouw mr. A.T.B. de Vries, griffier.