

## SCHEIDSGERECHT GEZONDHEIDSZORG

Arbitraal vonnis van 28 oktober 2020

Kenmerk: SG 20/13

Het Scheidsgerecht, bestaande uit,  
mr. R.J.B. Boonekamp, wonende te Arnhem, voorzitter,  
drs. J.M.L. Ensing, wonende te Breda,  
drs. E.P. Stuijzand, wonende te Vught,  
bijgestaan door mr. J.A.I. Wendt, griffier,  
heeft het navolgende vonnis gewezen

inzake

de stichting,  
**Stichting A.**,  
gevestigd te Z.,  
eiseres in conventie,  
verweerster in reconventie,  
gemachtigde: mr. P.A. Charbon,

tegen:

**B.**,  
wonende te Z.,  
verweerder in conventie,  
eiser in reconventie,  
gemachtigde: mr. I.J. de Laat.

---

De partijen worden hierna aangeduid als de stichting en verweerder.

### 1. De procedure

- 1.1 De stichting heeft deze procedure aanhangig gemaakt met een brief van 3 juli 2020. Met een daarbij gevoegde memorie van eis (met producties, genummerd 1-23) heeft zij het Scheidsgerecht verzocht bij wege van arbitraal vonnis de arbeidsovereenkomst met verweerder te ontbinden met ingang van de datum die geldt bij toepassing van artikel 7:671b lid 8 sub a BW wegens een redelijke grond als bedoeld in artikel 7:669 lid 3 sub g BW (primair) of sub h (subsidiair) of sub i (meer subsidiair), kosten rechtens.
- 1.2 Met een brief van 18 augustus 2020 heeft de gemachtigde van verweerder een memorie van antwoord tevens houdende memorie van eis in reconventie ingezonden (met producties, genummerd 1-40). Zij heeft daarbij verzocht bij arbitraal vonnis, voor zover mogelijk uitvoerbaar bij voorraad:

#### Primair:

- I. In conventie: het verzoek tot ontbinding af te wijzen;
- II. In reconventie: de stichting te gebieden om verweerder in staat te stellen om binnen drie werkdagen na de datum van dit vonnis zijn werkzaamheden binnen het A. weer in volle omvang uit te

oefenen, zulks op straffe van verbeurte van een dwangsom van € 2.500,- per dag of gedeelte van een dag dat verzoekster weigert aan de veroordeling uitvoering te geven;

- III. In reconventie: de stichting te veroordelen om binnen veertien dagen na de datum van dit vonnis een schadevergoeding van € 200.000,- aan verweerder te betalen te vermeerderen met de wettelijke rente daarover te rekenen vanaf veertien dagen na de datum van dit vonnis, althans een door het Scheidsgerecht in goede justitie en naar redelijkheid en billijkheid te bepalen bedrag, waarbij rekening wordt gehouden met het (structurele) onrechtmatige handelen van het A. jegens verweerder, aantasting van de eer en goede naam van verweerder en de gemaakte juridische kosten en verweerder, zo nodig, in de gelegenheid te stellen deze schade nader te specificeren, te onderbouwen en te begroten, een en ander op straffe van verbeurte van een dwangsom van € 2.500,- per dag of gedeelte van een dag dat verzoekster weigert aan de veroordeling uitvoering te geven;

Subsidiair:

Indien het Scheidsgerecht besluit dat de arbeidsovereenkomst wel wordt ontbonden:

- IV. De stichting te veroordelen om binnen veertien dagen na beëindiging van de arbeidsovereenkomst - met inachtneming van de opzegtermijn - een transitievergoeding aan verweerder te betalen ter hoogte van EUR 167.441,- bruto, althans een door het Scheidsgerecht in goede justitie en naar redelijkheid en billijkheid te bepalen bedrag;
- V. De stichting te veroordelen om binnen veertien dagen na de datum van dit vonnis een billijke vergoeding aan verweerder te betalen ter hoogte van EUR 3.500.000,- bruto, althans een door het Scheidsgerecht in goede justitie en naar redelijkheid en billijkheid te bepalen bedrag, waarbij rekening wordt gehouden met de gederfde inkomsten tot aan het pensioen, de pensioenschade, de immateriële schade vanwege aantasting van de eer en goede naam van verweerder en de gemaakte juridische kosten en verweerder - zo nodig - in de gelegenheid te stellen deze schade nader te specificeren, te onderbouwen en te begroten, een en ander op straffe van verbeurte van een dwangsom van € 2.500,- per dag of gedeelte van een dag dat verzoekster weigert aan de veroordeling uitvoering te geven;

Zowel primair als subsidiair:

- VI. Te verklaren voor recht dat de aanwijzing tot op non-actiefstelling van verweerder door de stichting onrechtmatig is;
- VII. De stichting te gebieden om op verzoek en conform het voorstel van verweerder een rectificatie te versturen naar door verweerder aangewezen personen en instanties;
- VIII. De stichting te veroordelen in de kosten van dit geding.
- 1.3 De gemachtigde van de stichting heeft met een brief van 31 augustus 2020 een memorie van antwoord in reconventie ingezonden (met 3 producties, genummerd 24-26). Zij heeft daarbij geconcludeerd tot afwijzing van de reconventionele vorderingen, kosten rechtens.
- 1.4 Met een brief van 1 oktober 2020 heeft de gemachtigde van verweerder nog drie nadere producties ingezonden (genummerd, 41-43).
- 1.5 De mondelinge behandeling heeft plaatsgevonden te Utrecht op 8 oktober 2020. Aan de zijde van de stichting waren aanwezig C. (lid raad van bestuur, hierna: C.), D. (lid raad van bestuur, hierna: D.), E. (hoofd nucleaire geneeskunde, hierna: E.), en F. (hoofd radiologie, hierna: F.), bijgestaan door de gemachtigde van de stichting. Verweerder was aanwezig, bijgestaan door zijn gemachtigde en vergezeld door G. (interventieradioloog, hierna: G.) en een drietal personen die inhoudelijk niet bij de zaak betrokken zijn. De gemachtigden hebben het woord gevoerd aan de hand van pleitnotities die aan het Scheidsgerecht zijn overgelegd.

## 2. De feiten

2.1 Verweerder (geboren 17 december 1963) is sinds 2002 werkzaam als interventieradioloog in het door de stichting in stand gehouden ziekenhuis (hierna: het A.), aanvankelijk als vrijgevestigd specialist maar sedert 1 januari 2015 op basis van een arbeidsovereenkomst met de stichting tegen een jaarsalaris van thans € 317.251,- bruto. De afdeling radiologie (hierna ook aangeduid als 'de vakgroep') bestaat thans uit ruim 30 radiologen waarvan een klein deel (7 personen) interventieradioloog is. In augustus 2015 is F. aangetreden als hoofd van de vakgroep.

2.2 In een gesprek op 8 oktober 2015 tussen verweerder, F. en E. hebben F. en verweerder hun (verschillende) visies over de toekomst van de afdeling radiologie uiteengezet. In het verslag van dat gesprek staat onder meer het volgende:

*'F. (F.; toevoeging Scheidsgerecht) vraagt aan B. (verweerder, toevoeging Scheidsgerecht) of hij haar steunt. Ze heeft nu sterk de indruk dat het met horten en stoten gaat. B. vraagt wat er gebeurt als dat niet zo zou zijn. F. geeft aan dat er dan sprake is van een probleem. Ze voelt zich nu niet in zijn daden door hem gesteund. B. geeft aan het moeilijk te vinden dat hij niet zelf de kans krijgt om op te bouwen zoals hij het ziet en zich moet schikken binnen de manier van F..'*

2.3 Bij de stukken bevindt zich een brief van H., als radioloog werkzaam in het A., aan F. van 12 oktober 2015 waarin zij zich beklagt over een door verweerder geïnitieerde vijandige en onveilige werksfeer. Zij schrijft onder andere:

*'Zijn gedrag bestond eruit mij te negeren, agressief te bejegenen als ik iets zei, veelal uren of dagen niet tegen mij te spreken. (...) Verder was de afdeling verdeeld in 2 kampen, B. (verweerder, toevoeging Scheidsgerecht) was hierin de spil, de kwade genius. Zijn dampende agressie, manipulatie van zijn directe omgeving staan een harmonieuze werksfeer in mijn ogen in de weg. (...) Ook nu spreekt hij niet tegen mij, hetgeen tijdens werk, diensten en achterwacht natuurlijk niet handig is. In mijn ogen is het onbegrijpelijk dat deze vijandige en onveilige werksfeer altijd maar blijft voortbestaan. (...) Deze door hem geïnitieerde onveilige sfeer staat elke vorm van innovatie, ambitie en collegialiteit in de weg.'*

2.4 Op 27 oktober 2015 heeft I. (hierna: I.), destijds voorzitter van het Bestuur Medische Staf (hierna: het BMS) aan onder meer F. en E., met cc aan D., een e-mail gestuurd met daarin onder meer het volgende (waarbij B. staat voor verweerder):

*'Beste allen,  
Naar aanleiding van het overleg vandaag vat ik nog even e.e.a. samen. Omdat de brief van de afdeling er nog niet daadwerkelijk is, zijn er 2 scenario's. Ik ben het eens met J., dat zorgvuldigheid voorop moet staan (zoals de rechter het formuleert: "Bij het nemen van een dergelijke ingrijpende beslissing waarbij iemand zijn "levenswerk" wordt ontnomen, mag de grootst mogelijke zorgvuldigheid worden verwacht. Zeker wanneer men in ogenschouw neemt dat [eiser] al ..... jaar werkzaam was in het ziekenhuis, een uitstekende vakman was (en is)"). Kijk daarom a.u.b. nog even naar de vragen van J. en naar onderstaande rode punten. De keuze voor een scenario moet goed onderbouwd zijn!*

*Zoals bekend zijn de samenwerking en de sfeer op de afdeling radiologie al meerdere jaren een punt van zorg. Eind 2012 is geadviseerd om een afdelingshoofd van buiten aan te trekken, de organisatie van de afdeling te verbeteren en afspraken over (professioneel) gedrag te maken en na te leven. Het clusterhoofd DOD heeft daarna ad interim enkele jaren de afdeling aangestuurd en de organisatie verbeterd. Daarnaast heeft de afdeling coaching gekregen om gedrag en werkafspraken te verbeteren. Enkele radiologen hebben ook persoonlijk coaching gekregen.*

*Inmiddels is er een gerenommeerd afdelingshoofd aangetrokken, en deze aanstelling is door de gehele afdeling gesteund.*

*Echter, sinds de start van het nieuwe afdelingshoofd zijn er wederom strubbelingen. Deze spitsen zich toe op een van de interventieradiologen, B., die het leiderschap van het afdelingshoofd in twijfel trekt en plannen voor de herstructurering van de afdeling tegenwerkt. Hij permitteert zich een negatieve en agressieve houding, waardoor collega's zich geïntimideerd voelen. Bovendien roddelt hij over het afdelingshoofd zowel binnen als buiten het ziekenhuis. Er is veel te zeggen over het zelfreinigend vermogen van de medische sector en met name van medisch specialisten, maar hoewel de grote meerderheid van de collega-radiologen het manipulerende gedrag van B. afkeurt, durven de meesten dit onderwerp niet te bespreken. Hoewel B. al jaren een bron van frustratie en conflicten vormt, heeft de afdeling daar (tot recent) nog steeds geen paal en perk aan gesteld. (Vandaag blijkt er echter een brief geschreven te zijn door de afdeling, waarin men mogelijk de samenwerking met B. opzegt (wat is de inhoud van deze brief??))*

*Het afdelingshoofd en het clusterhoofd zijn van mening, dat deze situatie niet kan blijven voortbestaan. Coaching en meerdere gesprekken hebben geen verbetering gebracht in het functioneren van B. binnen de afdeling radiologie.'*

- 2.5 Bij e-mail van dezelfde datum aan onder andere E. heeft F. verslag gedaan van een stafvergadering die op die dag had plaatsgevonden. In deze e-mail staat:

*'13.00 hr heeft een officiële stafvergadering plaatsgevonden met voltallige staf (inclusief [verweerder]). Het onderwerp was "het bespreken uitslag quickscan". Onveilige sfeer en communicatie kwamen naar voren als hoogste zorg punt van aandacht.*

*Ik was daar niet bij vanwege onze afspraak met K.. Feedback van enkele stafleden: Er is niet dieper op dit onderwerp/probleem ingegaan.*

*17.00 - 20.00 hr*

*spoed beraad staf (zonder [verweerder]). ik was toehoorder, L. voorzitter.*

*voor de eerste maal is er openlijk uitgesproken over de 'onveilige situatie' geschapen door [verweerder].*

*heel veel emoties, heel veel pijn .....*

*tegelijktijd ook heel veel angst voor morgen, voor wat B. hen gaat aandoen als hij erachter komt dat zij deel hebben genomen aan de discussie.*

*deze mail dateert 20.48 hr. de afgelopen 40 min zijn 4 stafleden (2 nieuwe, 2 huidige) een voor een naar me toe gekomen om mij aan te geven dat zij hier niet willen blijven, als ik hier niet het hoofd ben.*

*morgenochtend ligt er een brief vd staf bij de RVB.'*

- 2.6 Bij de stukken bevindt zich een brief van 28 oktober 2015 aan de raad van bestuur en het BMS die door een aantal stafleden van de afdeling radiologie is ondertekend. De brief bevat de volgende tekst:

*'De stafleden van de afdeling Radiologie getuigen van de huidige onwerkzame, onhoudbare en onveilige situatie op de afdeling Radiologie in de samenwerking met collega [verweerder]*

*Wij vragen u dringend naar deze situatie te handelen.'*

Onder voorgaande tekst staat in getypte letters 'Ondertekenaars:' en daaronder is met de hand geschreven: '12/17 stafleden steunen hierbij bovenstaand'. Daarnaast is eveneens met de hand geschreven:

*'inhoud brief: document 1 – zie tevens bijlage 1,2,3,4,5.'* De brief is ondertekend door 7 personen. 'Bijlage 1' en 'Bijlage 2' betreffen elk een kopie van genoemde brief (althans alleen de getypte tekst) met een (verschillende) handtekening. Als 'Bijlage 3' is bijgevoegd een e-mail van 28 oktober 2015 van H. met daarin de volgende tekst: *'Eens, zou laatste zin zelfs veel concreter zijn! "Collega [verweerder] staat reeds jarenlang innovatie en groei vd afdeling id weg en wij verzoeken u zijn arbeidsovereenkomst te beëindigen".'* 'Bijlage 4' wordt gevormd door een handgeschreven brief gedateerd 28 oktober 2015 aan de raad van bestuur en BMS met daarin de volgende tekst: *'Hierbij onderschrijf ik dat bepaald gedrag van collega [verweerder] op de werkvloer als onveilig ervaren wordt en samenwerking bemoeilijkt. Op vakinhoudelijk gebied en persoonlijk gebied, deel ik die ervaring niet. Ik verzoek u bovenstaande zorgvuldig te onderzoeken met een open en eerlijke procedure en met respect voor ieders persoonlijke integriteit, inclusief die van collega [verweerder].'* De vijfde bijlage zit niet bij de stukken.

- 2.7 Bij de stukken bevindt zich een ongedateerde brief van 'de laboranten-groep' aan de raad van bestuur van de stichting. De brief luidt als volgt:

*'Binnen de afdeling radiologie is grote beroering ontstaan over het feit dat er een brief is gestuurd naar de Raad van Bestuur, waarin het functioneren van [verweerder] ter discussie staat.*

*Wij, als laboranten-groep betreuren dit zeer.*

*De exacte inhoud van deze brief is ons niet bekend, en daarom is het niet aan ons daar over te oordelen.*

*Wel kunnen en willen wij laten weten hoe wij als groep [verweerder] zien, en de samenwerking met hem ervaren:*

*Een uitermate kundig en ervaren interventie-radioloog.*

*Geen feilloos persoon, maar wel iemand die zeer sociaal en buitengewoon toegankelijk is. Betrokken in vele opzichten, zeker als het gaat om patiëntenzorg. Niet alleen zijn expertise, maar ook zijn manier van benaderen wekt bij veel patiënten vertrouwen, waardoor de vaak nare procedures dragelijk worden. De waardering hiervoor is groot. Het aantal patiënten, dat "met hem wegloopt", is talrijk.*

*In onze ogen is [verweerder] een essentiële pijler binnen de interventiegroep.*

*Het idee dat [verweerder], door de ontstane situatie ons ziekenhuis zou moeten verlaten is voor ons onbegrijpelijk, maakt sommigen boos en ons veiligheidsgevoel raakt in het geding.*

*Wij vragen u in uw overwegingen, ons signaal mee te nemen.*

*Allen die deze brief ondertekend hebben hopen dat er gezocht wordt naar een redelijke en constructieve oplossing.'*

- 2.8 Op 28 oktober 2015 heeft een gesprek plaatsgevonden tussen F., E. en verweerder in aanwezigheid van M. als vertrouwenspersoon van verweerder. In het verslag van die bespreking staat onder andere:

*'[Verweerder] realiseert zich dat zijn toon zo veel slechter kan uitvallen als bedoeld is. Hij wil graag werkafspraken maken mede om de sfeer te verbeteren. (...) De start was moeilijk. Hij moest wennen aan een nieuwe baas, binnen de afdeling is een bepaalde manier van communicatie, er zijn nog allerlei heidebrandjes, maar die bleven altijd onder controle.*

*(...)*

*F. geeft aan het fijn te vinden dat [verweerder] haar steunt, maar vraagt zich af waarom ze dan teruggekoppeld krijgt dat er in- en extern sprake is van negatieve stemmingmakerij. (...) Er is gisterenavond een spoedberaad geweest en het overgrote deel van de staf heeft bij F. aangegeven ernstig te twijfelen aan een verdere samenwerking met [verweerder]. (...) Het zijn niet een of twee voorvallen maar het is echt 'bullying'. (...) Het is zelfs manipuleren genoemd. [Verweerder] vraagt zich af hoe dit kan. (...) [Verweerder] geeft aan het heel erg en schokkend te vinden en verdrietig. Hij herkent wel dingen uit een verleden, uit de tijd dat hij hoofd was van de vakgroep en geeft aan dat hoofdschap ook helemaal niet goed gedaan te hebben, maakte van alles zijn probleem. Hij is er mee gestopt en heeft toen ook een coach genomen. (...)*

*F. reageert met de opmerking dat het niet alleen de oude collega's zijn, maar dat ook de nieuwere collega's dit ervaren. (...) Ze is enorm geschrokken van wat ze heeft aangetroffen. Volwassen mensen die enorm emotioneel waren. Nieuwe jonge collega's die enthousiast zijn binnengekomen en nu zeggen, deze sfeer is niet normaal, hier ben ik niet voor gekomen. F. geeft aan dat er nav de bijeenkomst een brief van een groot aantal stafleden onderweg is naar de RvB en dat ze met hen in gesprek moet hierover. (...) [Verweerder] reageert met de opmerking dat hij het raar vindt omdat hij met bijna niemand van de afdeling contact heeft. De interventie radiologie is een apart onderdeel van de afdeling. Er heeft in het verleden van alles gespeeld, maar daar is hij niet de spil van geweest en niet de enige. Het voelt wel echt als [verweerder] pesten.'*

- 2.9 Op 3 en 4 november 2015 hebben gesprekken plaatsgevonden tussen F., E. en verweerder in aanwezigheid van M.. Bij het gesprek op 3 november 2015 was ook D. aanwezig. Uit de verslagen daarvan blijkt dat toen over de ontstane situatie met verweerder is gesproken. In het gesprek op 3 november 2015 heeft D. aangekondigd aan waarheidsvinding te gaan doen en dat hij het BMS zal vragen een onderzoek te doen. In het gesprek op 4 november 2015 is aan de orde geweest dat F. werkafspraken op papier heeft gezet en verweerder heeft verzocht zich daaraan te committeren. Volgens het verslag is afgesproken dat verweerder hierop voor 16 november 2015 zou terugkomen. Deze werkafspraken bevinden zich niet bij de stukken. In een ongedateerde brief aan F. heeft verweerder uiteengezet dat hij zich in de werkafspraken 1, 2, 3 en 5 niet kan vinden. F. en E. hebben daarop bij brief van 23 november 2015 gereageerd. Zij schrijven daarin onder andere:

*'Dat de kritiek rondom jou onverwachts komt en dat je altijd naar tevredenheid van het A. zou hebben gewerkt betwisten wij, te meer daar er ook in 2012 al van alles aan de hand was binnen de vakgroep radiologie en rondom jou als persoon. Dat leidde ook in 2012 al tot een onderzoek door BMS. Ook toen ging het, net als nu, niet om je medisch inhoudelijk functioneren maar over gedrag; dat wordt, zoals jou ook is uitgelegd, o.a. als intimiderend ervaren. Het is daarbij niet aan jou om te bepalen of een ander het wel of niet als intimiderend heeft ervaren want binnen de communicatie bepaalt de ontvanger hoe iets bij hem of haar overkomt. De zender doet zijn uiterste best om dat op een nette, zorgvuldige en constructieve manier te laten plaatsvinden. Vervolgens ontstaat daar als het goed is over en weer feedback. Dat is wat N. bedoelt bij @3. Het gaat hier dus om communicatie.*

*@1 en @2 Zien toe op het accepteren van het leiderschap van N. hetgeen je inmiddels meerdere malen hebt uitgesproken. Door je te houden aan deze twee punten kun je het ook laten zien. Dat betekent niet per definitie dat je het met alles eens moet zijn, maar discussies vinden dan plaats met N. en niet met collegae binnen of buiten de afdeling.*

*Met betrekking tot @5 geven wij aan dat het hier juist gaat over het voorkómen van beschadiging waar jij op doelt in je brief. Zolang nog onduidelijk is wat de uitkomst van jouw huidige verbetertraject en het onderzoek van BMS is, is het verstandig om dit zo veel als mogelijk binnenskamers te houden. Wij zullen dat in ieder geval doen en adviseren jou hetzelfde te doen. Uiteraard kun je met je vertrouwenspersoon, M., praten of een afspraak maken met onze externe vertrouwenspersoon, O.. Een afspraak kan gemaakt worden via het secretariaat van de bedrijfsarts.*

*Alle werkafspraken gelden voor alle leden van de vakgroep radiologie en daar is nu verder geen ruimte meer voor verandering nu de punten zijn toegelicht en bovendien redelijk en ook begrijpelijk zijn.*

*Tot slot stel je mediation voor binnen de vakgroep. Alhoewel we deze constructieve houding waarderen is het voor nu geen zinvolle optie. Wij wachten eerst de uitkomsten af van het onderzoek van BMS en in de tussentijd zal N., samen met P., jou aansturen in het kader van je verbetertraject, waarin jouw houding en gedrag centraal staan.'*

- 2.10 Met een ongedateerde brief van de voorzitter van de raad van bestuur van de stichting, Q., aan het BMS heeft de raad van bestuur 'op basis van artikel 8.2.4 van de AMS' het BMS gevraagd uiterlijk 12 november 2015 advies uit te brengen. In de brief is onder meer het volgende opgenomen:

*'Al jarenlang zijn er problemen in de samenwerking bij de groep radiologen. Op diverse momenten is dit onderwerp van aandacht en onderzoek (ook al eerder door BMS) geweest.*

*Recent ontving de Raad van Bestuur een brief van de stafleden radiologie met kopie aan het nieuwe hoofd radiologie waarin haar aandacht is gevraagd voor de situatie die door deze groep inmiddels als onveilig wordt ervaren. Het nieuwe hoofd ervaart zelf ook dat er grote problemen zijn en heeft de Raad van Bestuur gevraagd om een interventie.*

*De Raad van Bestuur heeft, gezien het bovenstaande (...), behoefte aan advies van het BMS over met name het volgende:*

- *Er heerst blijkens de brief van de radiologen een algemeen en ernstig gevoel van onveiligheid binnen de radiologen vakgroep. Men ervaart de sfeer als slecht. Kan het BMS aangeven waardoor dit gevoel en die slechte sfeer wordt veroorzaakt?*
- *Is de patiëntveiligheid in gevaar of in gevaar geweest?*
- *Hoe zouden de beschreven problemen, bij voorkeur binnen afzienbare termijn, kunnen worden opgelost?*
- *Wat kan het BMS overigens aandragen dat bijdraagt aan het advies ten behoeve van eventuele vervolgstappen?'*

- 2.11 Bij brief van 25 november 2015 heeft het BMS een commissie van drie personen verzocht om een onderzoek te doen naar de problemen binnen de vakgroep radiologie. In een 'Plan van Aanpak Onderzoek vakgroep Radiologie A. November 2015' van deze commissie is onder meer het volgende opgenomen:

(...)

#### **Opdracht**

*De door BMS geformuleerde onderzoeksvraag luidt als volgt:*

1. *BMS verzoekt de onderzoekscommissie zich een oordeel te vormen over de huidige problematiek, in het bijzonder gericht op de onderlinge verhoudingen en samenwerking binnen de vakgroep Radiologie en over alle relevante gebeurtenissen die hieraan zijn voorafgegaan of hieruit zijn voortgevloeid.*
2. *De commissie wordt gevraagd zich een oordeel te vormen over de vraag of er sprake is van een veilige werkomgeving voor de afzonderlijke leden van de vakgroep Radiologie, de medewerkers van de afdeling Radiologie en anderen die met de leden van de vakgroep Radiologie samenwerken.*
3. *BMS vraagt de commissie zich een oordeel te vormen over de rol die de vakgroep als geheel en [verweerder] afzonderlijk heeft gespeeld bij de totstandkoming en het in stand houden van de problemen.*
4. *Vanwege de door de directie ontvangen signalen wordt de commissie gevraagd het professioneel functioneren van [verweerder] als radioloog binnen het ziekenhuis te onderzoeken en te beoordelen, mede aan de hand van de CanMeds- competenties met een nadruk op de kerncompetenties (onderlinge) samenwerking en communicatie (bejegening) van het CanMeds- systeem.*
5. *BMS vraagt de commissie zich tevens een oordeel te vormen over de vraag of de patiëntveiligheid in gevaar is of in gevaar is geweest.*
6. *Afhankelijk van de uitkomst van het onderzoek wordt de commissie gevraagd advies uit te brengen over eventueel concreet te nemen maatregelen ten aanzien van de vakgroep Radiologie en/of collega [verweerder] en zo nodig ook adviezen te verstrekken ten behoeve van het verbeteren van het functioneren van de vakgroep Radiologie en/of [verweerder].*

(...)

*De onderzoekscommissie is voornemens medio december 2015 een start te maken met het onderzoek en streeft ernaar het eindrapport uiterlijk medio maart 2016 aan te bieden.'*

- 2.12 In een e-mail aan de 'leden van de vakgroep radiologie' van 15 januari 2016 heeft I. het volgende geschreven:

*'Het spijt ons u te moeten melden dat het onderzoek naar de samenwerkingsproblematiek binnen uw vakgroep gestaakt zal worden.*

*Op 25 november 2015 hebben wij u geïnformeerd over het onderzoek binnen de vakgroep radiologie, na zorgvuldige communicatie over het traject met alle vakgroepleden. Van 14 tot 21 december zijn een twintigtal gesprekken gevoerd.*

*De problematiek is complex. Na de Kerst zijn er daarom voorstellen gedaan door de commissie over het vervolg van het onderzoek. Tussen BMS en de commissie is echter een verschil van inzicht over deze voorstellen voor de voortgang ontstaan. Dit heeft ertoe geleid dat de onderzoekscommissie heeft besloten het onderzoek te staken.*

*Wij hebben daarom de RvB gemeld dat wij de opdracht teruggeven. Zoals afgesproken zal door de commissie geheimhouding betracht worden over wat haar ter ore is gekomen en alle transcripties en geluidsopnames zullen vernietigd worden.'*

- 2.13 Op 4 januari 2016 is verweerder uitgevallen wegens (langdurige) arbeidsongeschiktheid.

- 2.14 Uit de Login gegevens van het elektronisch patiënten dossier (hierna: EPD) van verweerder blijkt dat F. op 13 januari 2016 ingelogd heeft en E. op 19 en 20 januari 2016. Over het feit dat deze personen (en nog enkele anderen) in de visie van verweerder onrechtmatig inzage in dit EPD hebben genomen, heeft in de periode nadien een uitgebreide correspondentie plaatsgevonden tussen verweerder en de stichting, deels ook via de wederzijdse advocaten.

- 2.15 Begin 2016 is de heer R. (hierna: R.) van de S. aangetrokken om de vakgroep radiologie te begeleiden. R. heeft daaromtrent in een e-mail aan de vakgroep van 29 maart 2016 onder meer het volgende geschreven:

*'Ik zal de komende periode de vakgroep ondersteunen in de manier waarop het onderling samenwerkt.'*

- 2.16 In een e-mail van 26 april 2016 aan de vakgroep schreef R. onder meer het volgende:

*'In het open radiologie-overleg van vandaag (26) april heb ik met de aanwezigen radiologen gesproken over de geplande heisessies op 18 mei en 21 juni en de deelname daaraan door [verweerder].*

(...)

*In het vakgroeptoverleg hebben meerdere collega's aangegeven het logisch te vinden dat [verweerder] aan de heisessies deelneemt. Hij maakt immers onderdeel uit van de vakgroep. Een aantal collega's heeft daarbij aangegeven geen drempel te voelen bij zijn deelname, andere collega's hebben dit wel.*

*Alom werd de wens gedeeld dat de heisessies niet gedomineerd mogen worden door gevoelens van ongemak in de verstandhouding tussen [verweerder] en bepaalde collega's. Het thema is immers het functioneren van de vakgroep als totaliteit.*

*[Verweerder] heeft aangegeven dat hij graag met enkele collega's een gesprek wil voorafgaand aan de eerste heisessie. Andersom staat hij open voor een gesprek met collega's die hem graag willen spreken. Om deze bilaterale gesprekken goed te laten verlopen zal ik daarin als gespreksleider optreden.*

*Graag nodig ik daarom alle vakgroepleden uit aan mij kenbaar te maken of een gesprek met [verweerder] gewenst wordt. Ik ga er van uit dat als een vakgroeplid geen gebruik maakt van deze uitnodiging tot gesprek met [verweerder], hij/zij geen drempel voelt bij deelname van [verweerder] aan de heisessies.'*

In antwoord op deze oproep van R. heeft verweerder gesprekken met vier vakgroepleden aangevraagd. Andersom heeft slechts één collega om een gesprek met hem verzocht.

- 2.17 Verweerder is vanaf medio augustus 2016 weer gaan werken (aanvankelijk voor 2 dagdelen per week). Hieraan voorafgaand heeft F. in een e-mail aan verweerder van 5 augustus 2016 onder meer het volgende aan hem geschreven:

*'Wij hebben 23 juni jl, in bijzijn van R. als procesbegeleider van de vakgroep, samen een gesprek gehad over jouw gezondheidssituatie. Ik ben erg blij dat na het verdrietige nieuws aan het begin van dit jaar de situatie nu zo is dat jij weer de wil en energie hebt om op de werkvloer terug te keren.*

*(...)*

*Behalve dat we met elkaar goed een vinger aan de pols moeten houden over je draagkracht, is jouw terugkeer op de werkvloer ook vanuit andere optiek voor mij een punt van aandacht. Jij gaat nu weer werkzaamheden oppakken in een situatie waarin een analyse, nav een brief van een aantal collega's van de vakgroep aan RvB vorig jaar over jouw functioneren, iets ongelukkig verlopen is en niet naar ieders tevredenheid is afgerond. Ik heb er begrip voor dat dit voor een aantal collega's ongemakkelijk kan aanvoelen. Deze ongemakkelijke situatie geldt overigens evenzeer voor jou en ook dat begrijp ik heel goed. Desondanks ben ik van mening dat alle betrokkenen constructief met elkaar kunnen en dienen samen te werken. Ik heb je aangegeven in onze gesprekken hoe impactvol jouw manier van communiceren is, in positieve of negatieve zin. Je hebt duidelijke opvattingen en brengt ze op een directe manier onder de aandacht, wat door sommigen als intimiderend ervaren wordt. Zoals je ook zelf hebt aangegeven in onderstaande mail, ga ik ervanuit dat de reeds vorig jaar gemaakte werkafspraken van toepassing blijven en verwacht ik van jou dat je rekening houdt met de gevoelens van deze collega's. Omgekeerd verwacht ik ook dat deze collega's rekening houden met jouw gevoelens. Ik heb met de staf afgesproken niet meer over elkaar maar met elkaar te spreken en om iedere vorm van "onrust" op de afdeling vanuit welke hoek dan ook te reduceren.*

*Ik heb je ook gevraagd de koers die ik als vakgroep hoofd uitstippel voor de afdeling en voor de interventie radiologie te steunen. Dit heb je in onze gesprekken ook uitgesproken en ik hoop en weet dat je mij steunt in woord en daad.'*

- 2.18 In een document 'Belangrijkste elementen uit het jaargesprek van [verweerder] met [F.]' is onder meer het volgende opgenomen:

*'Het jaargesprek vond plaats op 08 november 2016*

*(...)*

*Sinds oktober is [verweerder] weer echt aan het werk (niet meer boventallig) voor 2 dagen per week. Dat gaat goed. De bedoeling is dat dit per 1-1-2017 wordt uitgebreid naar 3 dagen per week. Als dat goed gaat is verder herstel naar volledige inzet denkbaar.*

*[F.] geeft aan verheugd te zijn met deze ontwikkeling. Ze waardeert het dat [verweerder] op een positieve, constructieve manier bijdraagt aan de IR en de vakgroep. Ze ziet dat hij daarbij T. ruimte biedt als coördinator IR. Ook zijn begeleiding (supervisie) van de Y. en U. wordt door [F.] gewaardeerd.*

*Bij de start re-integratie van [verweerder] in augustus 2016 hebben [F.] en [verweerder] een aantal afspraken gemaakt over de manier waarop [verweerder] zich binnen de vakgroep en op de afdeling manifesteert (houding en gedrag), met als doel de onderlinge relaties van [verweerder] met een aantal collega's binnen de vakgroep zoveel mogelijk te normaliseren. Voor zover dit nu te beoordelen is, lijkt dit goed te gaan. [verweerder] geeft aan minder aan discussies mee te doen en meer te observeren.*

*Inzet 2017*

*Voor 2017 wordt afgesproken dat [verweerder], mits dit ook door de bedrijfsarts verantwoord wordt gevonden, per 1-1-2017 voor 0,6 fte beschikbaar is voor de patiëntenzorg, met primair aandachtsgebied IR. Afhankelijk van het verloop van het ziekteproces kan dit mogelijk later in het jaar verder uitgebreid worden. [Verweerder] heeft een betrokkenheid bij een aantal lopende wetenschappelijke onderzoeken. De tijdbesteding is beperkt.*

*Verder gelden onverkort de afspraken die gemaakt zijn bij de hervatting van het werk (medio september 2016).'*

- 2.19 Een brief van E. (mede namens onder andere F.), ontvangen door verweerder op vrijdag 14 april 2017 (Goede Vrijdag), houdt het volgende in:

*'Op dinsdag 11 april jl. hebben wij met jou gesproken over de toekomst van de interventieradiologie. Naar aanleiding van dit gesprek hechten wij er aan enkele zaken aan jou kenbaar te maken.*

*De lijn voor de ontwikkeling van de vakgroep inclusief de interventieradiologie die jouw leidinggevende, [F.], heeft uitgezet is in de afgelopen anderhalf jaar op diverse momenten besproken met de vakgroep.*

*Deze lijn is afgestemd met en wordt gesteund door de clusterleiding en de Raad van Bestuur.*

*Zoals meerdere keren toegelicht kiezen we, als onderdeel van een toekomst bestendig IR- plan, voor het benoemen van een zgn. 'boegbeeld', die de IR zowel in zorg als in wetenschap gaat aansturen. Ons is in de diverse gesprekken hierover duidelijk geworden dat binnen de huidige groep IR geen geschikte en/of breed gedragen kandidaten beschikbaar zijn om die positie te vervullen. Derhalve gaan we deze interventieradioloog van buiten aantrekken, nationaal of internationaal.*

*In de lijn die [F.] heeft uitgezet krijgt de IR dan ook de volgende samenstelling: [verweerder], [G.], V. en de nog aan te trekken interventieradioloog. De verdere teamsamenstelling zal in samenspraak met de leidinggevende door hem of haar voorbereid worden, passend binnen deze uitgezette lijnen.*

*Wij verwachten van jou dat je in woord én daad steun betuigt aan bovenstaande lijn en jij de nog aan te trekken interventieradioloog zult accepteren als trekker van de IR. We benadrukken dit, omdat je tijdens het gesprek op 5 april 2017 met een potentiële kandidaat voor die positie een zeer negatieve houding hebt ingenomen. Dit is bij meerdere collegae (inclusief de kandidaat) verkeerd gevallen.*

*Het is een terugkerend iets in jouw opstelling; anderen ervaren problemen in de communicatie met jou en jij geeft steeds aan dat niet te herkennen en in ieder geval niet zo te bedoelen. Ditzelfde geldt voor de communicatie met en over je direct leidinggevende en de clusterleiding, die jouw manier van communiceren als gezagsondermijnd ervaren, hetgeen ontoelaatbaar is. Dit laatste is ook met de Raad van Bestuur besproken.*

*Dat kan niet zo blijven en dat brengt ons op het volgende.*

*Eind 2015, begin 2016 zijn wij begonnen met een verbetertraject. Nu je weer bijna volledig aan het werk bent zullen we dat weer activeren. Wij hoopten eigenlijk dat dit niet meer nodig zou zijn, maar inmiddels bereiken ons (opnieuw) signalen dat collega's binnen de afdeling radiologie zich geïntimideerd voelen door jouw houding en gedrag. Voor ons is dit een herkenbaar signaal, hetgeen eind 2015 mede heeft geleid tot een extern onderzoek. Sindsdien zijn wij niet anders naar de situatie gaan kijken, omdat wij heel veel waarde hechten aan een veilige werkomgeving. Wij kunnen en zullen niet accepteren dat mensen zich niet veilig voelen bij het verrichten van hun werk. Bovendien is dat ook een bedreiging voor de patiëntveiligheid.*

*Je zult je moeten realiseren dat, wanneer dit zo blijft, dit kan leiden tot een beslissing om jou op non-actief te stellen wanneer er een situatie ontstaat die dat rechtvaardigt.*

*In verband met het verbetertraject zijn met je leidinggevende afspraken gemaakt waaraan jij je zou houden en samen met je leidinggevende zou het nakomen van deze afspraken op regelmatige basis (in principe een keer per 3 weken) geëvalueerd worden. Daarmee gaan we nu dus verder. We trekken hier een termijn van vier maanden voor uit. Gezien de ernst van de situatie worden de gesprekken met jou vanaf heden gevoerd door [F.] en ondergetekende. Van de gesprekken zal steeds een verslag gemaakt worden door een aanwezige HR adviseur. Zij adviseren ons ook over te volgen procedure.'*

- 2.20 Op 30 mei en 11 juli 2017 hebben gesprekken plaatsgevonden tussen F., E. en verweerder. Bij het gesprek van 11 juli 2017 was ook M. aanwezig. De gesprekken gingen onder andere over de re-integratie van verweerder, zijn houding jegens een jonge interventieradioloog in opleiding, het aantrekken van een Spaanse interventieradioloog als boegbeeld en de wijze waarop verweerder dit en de persoon in kwestie tegemoet is getreden, alsmede meer in het algemeen over een door F. en E. gewenste gedragsverandering van verweerder.
- 2.21 In september 2017 was verweerder weer arbeidsongeschikt. Tijdens zijn arbeidsongeschiktheid ontving hij een brief van E. van 6 september 2017 met daarin het volgende:

*'Hierbij vragen wij jouw aandacht voor het volgende.*

*Zoals jou bekend is de situatie op de afdeling Interventie Radiologie turbulent en is het ook geen geheim dat dit wordt veroorzaakt door de moeizame samenwerking binnen de afdeling radiologie en met name ook door de conflictueuze situatie tussen jou en jouw leidinggevend. Er zijn al langere tijd gesprekken met jou en jouw leidinggevend gaande om deze situatie ten goede te keren. Dat is moeizaam en heeft tot nu toe niet tot enig positief resultaat geleid. Dat is niet goed. Niet voor de patiënten, niet voor de afdeling en het ziekenhuis, maar zeker ook niet voor jou. Jij hebt je weleens laten ontvallen: 'Laat mij nou gewoon werken.' Vanzelfsprekend is dat laatste ook wat wij zouden willen, maar je kunt dat alleen maar doen in een setting die veilig is en waarin iedereen elkaar vertrouwt. Dat is momenteel al langere tijd niet het geval.*

*Op dit moment ben jij thuis vanwege een zware operatie. Wij realiseren ons dat het sturen van deze brief aan jou nu daarom als een ongelukkig moment kan worden bestempeld, maar de keerzijde is dat de gesprekken die wij met jou aan het voeren waren zijn onderbroken door jouw operatie, waarvan ook wij enigszins zijn overvallen. Het zal nog enige tijd duren voordat jij weer aan het werk kunt. De situatie is momenteel zo dat wij niet langer kunnen wachten met het doorvoeren van een verandering die wij in het belang van allen achten, dus ook in dat van jouzelf. Wij hebben het volgende besloten.*

*Jij blijft uiteraard (zodra je weer arbeidsgeschikt bent) jouw klinische taken verrichten en je gaat rapporteren aan ondergetekende. Ik stem jouw rooster af etc. met de afdeling Interventie Radiologie. In die situatie is de directe lijn tussen [F.] en jou doorbroken, hetgeen veel spanningen zal wegnemen en jou in de gelegenheid zal stellen om, zoals ik al zei, 'gewoon je werk te doen'. Ondertussen kunnen we verder met de opbouw van de afdeling Radiologie waarvan we jou uiteraard ook op de hoogte zullen houden.*

*Wij willen op deze manier beginnen vanaf de dag dat jij weer aan het werk zal kunnen gaan, hetgeen natuurlijk eerst in het kader van een re-integratie zal zijn. Nauw overleg met de bedrijfsarts daarbij spreekt vanzelf. We zouden na verloop van ongeveer een half jaar met alle betrokkenen willen evalueren of hiermee een situatie is gecreëerd die voor iedereen werkbaar is. Gedurende die periode zouden we ook verder kunnen werken aan het al enige tijd geleden ingezette verbetertraject.*

*Vóór alles wensen wij jou natuurlijk een goed herstel toe en we hopen weer spoedig met je aan tafel te kunnen zitten om de start van de re-integratie te bespreken. Mocht je op dit moment vragen hebben, dan kun je natuurlijk contact met mij opnemen.'*

- 2.22 Vanaf eind september 2017 is verweerder weer begonnen met werken. In een e-mail aan hem van 29 september 2017 heeft E. het volgende geschreven:

*'Zoals beloofd een overzicht van wat gisteren is besproken. Als er nog vragen zijn dan hoor ik dat graag. Ik hoop dat je snel weer je draai kunt vinden in de kliniek. Het laatste punt, opruimen van je kamer, is een punt van aandacht en hopelijk kan je maandag hier ook aandacht aan besteden.'*

Het genoemde 'overzicht' luidt als volgt:

*'Dank voor het gesprek gisteren en het is goed om te zien dat je weer langzaam kunt gaan starten op de vloer. Het advies blijft wel om zorg te dragen voor je eigen gezondheid, waarbij de regie vooralsnog bij mij ligt om te voorkomen dat je te hard van stapel loopt. Verder hebben we de volgende afspraken gemaakt:*

- 1. Eens in de 14 dagen hebben wij kort overleg over hoe het gaat qua re-integratie, belastbaarheid, eventuele problemen in de praktijk en samenwerking. [Verweerder] maakt hiervoor de afspraken.*
- 2. Verslagen van de stafvergadering worden ter informatie direct doorgestuurd, maar aanwezigheid bij deze vergadering volgt in overleg. Voor de rust is het goed om pas op de plaats te maken en vooral te concentreren op het werk, dus de komende maanden vooralsnog geen deelname aan dit overleg, temeer ook omdat dit extra komst naar het A. zou betekenen.*
- 3. Tot nader order worden geen diensten gedaan, om te voorkomen dat de belasting te groot wordt. Uiteraard is collegiaal overleg wel mogelijk en wenselijk waar de praktijk dat vereist.*
- 4. Overleg met V. zal snel worden geregeld om afstemming over scholing en opleiding te faciliteren, maar ook afstemming van het werk. MS zal dit met V. bespreken en terugkoppelen.*
- 5. Planning van je werkzaamheden zullen per week met het interventieteam worden besproken, zodat voor iedereen helder is wat de afspraken zijn qua productie en wat haalbaar is voor jou.*
- 6. Indien er problemen met de continuïteit op de werkvloer zijn, is dat aan N. om dat op te lossen, jij hoeft daar geen zorg voor te dragen of zelf voor continuïteit te zorgen.*
- 7. MS zal uitzoeken bij HR hoe het zit met het opnemen van vakantiedagen, een stuwmeer, dat langzaam toch weggewerkt moet worden. Hoe dit zit in het kader van re-integratie en eventueel verlies van dagen zal hij binnen 14 dagen terugkoppelen.*
- 8. Melding van aanwezigheid en afwezigheid wordt bij MS gedaan.*

*Tot slot: het blijkt dat op jouw werkkamer nog veel kleding ligt, is het mogelijk om dat snel op te ruimen. Zeker met de komst van nieuwe collegae is het wel aardig om hier maandag even aandacht aan te besteden. Dit is niet besproken, maar wel een wens van een ieder.'*

- 2.23 In een brief van 7 december 2017 aan verweerder, ondertekend door 38 collega's van het A., staat het volgende:

*'Deze brief is bedoeld om onze waardering voor je werkzaamheden uit te spreken.*

*De samenwerking wordt door alle ondergetekenden als zeer goed ervaren. Je bent altijd toegankelijk om je expertise met ons te delen en je bent goed bereikbaar voor overleg op individuele basis of in MDO's. In de omgang hebben wij je leren kennen als een opgewekt persoon, waarbij je directe en eerlijke communicatie niet als storend wordt ervaren.*

*Als eerste in Nederland ben je als radioloog begonnen met een radiologische polikliniek en heb je je vak verder ontwikkeld. Je begreep dat je als radioloog bij dit soort ingrijpende verrichtingen meer bent dan alleen een diagnosticus maar een klinische behandelaar die verantwoordelijkheid draagt voor de communicatie met de patiënten. Door je inspanningen en enthousiasme voor je vak als interventie radioloog hebben wij veel waardering voor je en hebben vele oncologische patiënten in het A. kunnen profiteren van je hoeveelheid praktische vaardigheden,*

*Graag laten wij je door deze brief weten dat wij je zeer waarderen voor je inzet voor de vele patiënten en collega's die je van dienst bent.*

*We hopen dat als je gezondheid dat toelaat, wij de samenwerking met je kunnen voortzetten om onze oncologische patiëntenpopulatie optimale radiologisch zorg te kunnen verlenen.'*

- 2.24 Rondom de jaarwisseling 2017/2018 heeft er mediation plaatsgevonden tussen verweerder en de stichting. In de periode hierna is een detachering van verweerder gerealiseerd bij het W. (hierna: het W.) voor de periode 1 juli 2018 tot (uiteindelijk) 1 juli 2020. In een brief van 11 juni 2018 van D. aan verweerder betreffende de detachering is onder meer het volgende opgenomen:

*'Hiermee bevestig ik de detacheringsafspraken die A. met W. heeft gemaakt met betrekking tot jouw detachering naar de vakgroep Radiologie van W.. (...)*

*(...)*

*g. Wanneer de detachering op enig moment eindigt, keer jij terug als interventie-radioloog bij A. en word jij in de gelegenheid gesteld in volle omvang jouw werkzaamheden binnen de vakgroep te hervatten. Wij zullen in dat geval nog overleggen aan wie jij zult gaan rapporteren. Het einde van de detachering zal aldus geen reden zijn voor een einde dienstverband bij A..'*

- 2.25 In een brief van de gemachtigde van de stichting aan de gemachtigde van verweerder van 23 april 2020 is te kennen gegeven dat verweerder niet terug kan keren naar het A. (onder meer) vanwege door hem veroorzaakte onrust, angstgevoelens en gevoelens van onveiligheid. Daarbij is vermeld dat 'BMS is inmiddels gehoord conform AMS'. Aan het eind van de brief wordt verzocht om overleg over een vertrekregeling en is onder meer het volgende opgenomen:

*'het A. zou graag willen afspreken dat [verweerder], vanaf vandaag en zolang dit loopt, niet in het A. verschijnt en geen contact opneemt met collega's op de afdeling om onrust te voorkomen als gevolg van de beleving bij collega's van het intimiderend effect van zijn gedrag. Het A. hoopt op begrip voor dit verzoek.'*

- 2.26 Een e-mail van X., unitleider radiologie en nucleaire geneeskunde van het W., van 28 april 2020 houdt het volgende in:

*'Nogmaals wil ik benadrukken dat [verweerder] in de periode dat hij in het W. gedetacheerd is geweest (1 juli 2018 – heden) uitstekend gefunctioneerd heeft. Zowel medisch inhoudelijk als wat betreft collegialiteit en inzet valt geen kwaad woord over hem te melden.*

*Als vakgroep hopen we dan ook dat het A. respectvol met hem om zal gaan.'*

- 2.27 Zowel de stichting als verweerder hebben een aantal schriftelijke verklaringen overgelegd van betrokkenen over het functioneren van verweerder. Op de inhoud van die verklaringen zal voor zover nodig bij de beoordeling van het geschil worden ingegaan.

### **3. De bevoegdheid van het Scheidsrecht, de beslissingsmaatstaf en de aard van de beslissing**

- 3.1 De partijen zijn in art. 16 van de arbeidsovereenkomst overeengekomen dat geschillen uit de arbeidsovereenkomst zullen worden beslecht door het Scheidsrecht Gezondheidszorg overeenkomstig het bepaalde in art. 7.2.3. AMS. De bevoegdheid van het Scheidsrecht volgt hieruit en staat tussen de partijen niet ter discussie. Volgens art. 25 van het arbitragereglement worden uitspraken gedaan in de vorm van een arbitraal vonnis, tenzij de partijen -kort gezegd- vragen om een uitspraak in de vorm van een bindend advies. Dat is hier niet gebeurd. Uit art. 25 van het reglement volgt ook dat het Scheidsrecht beslist naar de regelen des rechts, tenzij de partijen beslissing als goede personen naar billijkheid zijn overeengekomen, wat evenmin het geval is.

#### 4. De beoordeling van het geschil

- 4.1 Aan het ontbindingsverzoek van de stichting op de gronden van art. 7:669 lid 3 BW onder g. (verstoorde arbeidsverhouding), h. (andere omstandigheden) en i. (combinatie van verschillende omstandigheden) in verbinding met art. 7: 671b BW ligt een en hetzelfde feitencomplex ten grondslag. Dat komt erop neer dat het gedrag van verweerder door een aantal collega radiologen en door de leidinggevenden van de afdeling radiologie als agressief, intimiderend, bedreigend en manipulerend wordt ervaren waardoor de werksfeer als onveilig wordt beleefd, wat mede aan een vruchtbare verdere ontwikkeling van de afdeling radiologie in de weg staat. Ondanks vele gesprekken hierover in de loop van de jaren heeft verweerder geen verandering gebracht in zijn gedrag. Volgens de stichting kan daarom van haar in redelijkheid niet worden gevergd de arbeidsovereenkomst met verweerder voort te zetten. Verweerder heeft dit gemotiveerd betwist. Hij stelt zich kort samengevat op het standpunt dat hem nooit duidelijk is gemaakt welk gedrag hem feitelijk wordt verweten, dat hij bij gebreke daarvan niet kan nagaan in welk opzicht hij zijn gedrag zou moeten veranderen, dat er reeds lang buiten hem gelegen problemen waren en zijn binnen de afdeling radiologie en dat de problemen die er zijn mede in de hand worden gewerkt door de wijze waarop de leiding van de afdeling radiologie, F. en E., opereren. Verweerder beroept zich erop dat de stichting nooit behoorlijk onderzoek heeft gedaan naar wat er aan de hand is en dat hij ook niet in staat is gesteld tot het volgen van een verbetertraject indien uit onderzoek zou zijn gebleken dat hij verkeerd gedrag vertoont dat moet veranderen.
- 4.2 Zoals het Scheidsgerecht al eerder heeft overwogen (SG 17/21) moet bij de beoordeling worden voorop gesteld dat de ontbinding van een arbeidsovereenkomst op verzoek van de werkgever een ingrijpende maatregel is in verband met de ernst van de financiële en maatschappelijke gevolgen daarvan voor de medisch specialist. Van een ziekenhuis dat zich geconfronteerd ziet met klachten over het gedrag van een medisch specialist als waarom het hier gaat mag in het algemeen worden verwacht dat het, alvorens de beëindiging van de arbeidsovereenkomst ter hand te nemen, zorgvuldig onderzoek doet naar de aard, de ernst en de duur van dergelijke klachten en de medisch specialist daarover voldoende hoort en in staat stelt zijn standpunt daarover te geven. Voorts mag worden verwacht dat het ziekenhuis onderzoekt of te verwachten is dat eventueel uit het onderzoek naar voren gekomen gedragsproblemen via een verbetertraject (mogelijk) kunnen worden verholpen en zo ja, dat het de medisch specialist in staat stelt zo'n verbetertraject te volgen. Ook overigens mag van het ziekenhuis dat een arbeidsovereenkomst met een medisch specialist wenst te beëindigen de nodige zorgvuldigheid worden verwacht alvorens daartoe te besluiten. Dit een en ander heeft hier onvoldoende plaatsgevonden.
- 4.3 Aanvankelijk heeft de stichting de klacht van H. in de brief van 12 oktober 2015 adequaat opgepakt door na een aantal gesprekken hierover met verweerder en inschakeling van het BMS, het BMS in november 2015 te verzoeken advies uit te brengen over de hiervoor onder 2.10 weergegeven vragen. Daaraan heeft het BMS toen gevolg gegeven door een commissie van drie personen een opdracht tot onderzoek te geven zoals weergegeven onder 2.11. Dat onderzoek is echter na korte tijd gestaakt. Volgens de verklaring van D. ter zitting is dat gebeurd omdat de commissie een breder onderzoek in de ziekenhuisorganisatie wilde uitvoeren dan de raad van bestuur en het BMS wenselijk vonden. Wat hiervan zij kan het Scheidsgerecht verder niet beoordelen. Geconstateerd moet in ieder geval worden dat dit onderzoek is afgebroken zonder dat het tot uitkomsten heeft geleid en dat vervolgens niet opnieuw een onderzoek is ingesteld. Volgens de verklaring van D. ter zitting is dat toen achterwege gebleven omdat verweerder inmiddels ernstig ziek was geworden en men hem toen niet met een dergelijk onderzoek wilde belasten. Dat is op zichzelf een begrijpelijke en honorabele reden, waarbij in aanmerking valt te nemen dat door de volledige arbeidsongeschiktheid van verweerder het uitvoeren van een onderzoek naar de klachten over het gedrag van verweerder toen praktisch gesproken niet dringend was.

- 4.4 In plaats van een dergelijk onderzoek uit te voeren, is toen R. aangetrokken om de vakgroep radiologie te gaan begeleiden. Nadat verweerder zijn werkzaamheden medio augustus 2016 is gaan hervatten, heeft F. eventuele klachten over het gedrag van verweerder in 2016 niet meer als een serieus probleem aan de orde gesteld, getuige haar e-mail van 5 augustus 2016 en het verslag van het jaargesprek 2016 (hiervoor onder 2.17 en 2.18 weergegeven). Vanaf begin april 2017 zijn die klachten echter opnieuw als serieus probleem aan de orde gesteld in correspondentie en herhaalde gesprekken. De correspondentie en de verslagen van de gesprekken en hetgeen in de stukken en ter zitting naar voren is gebracht, laten geen andere conclusie toe dan dat sprake was van een herhaling van zetten waarin verweerder voornamelijk in de vorm van kwalificaties het onder 4.1. bedoelde gedrag werd verweten en verweerder te kennen gaf niet te weten welk gedrag hem feitelijk werd verweten, zonder dat de stichting concrete maatregelen in gang heeft gezet om duidelijk te krijgen en te maken welk gedrag van verweerder feitelijk aan die kwalificaties ten grondslag ligt. Herhaaldelijk is in de stukken gewag gemaakt van een verbetertraject dat zou hebben plaatsgevonden. Het Scheidsgerecht heeft echter niet kunnen vaststellen dat sprake is geweest van enige concrete vormgeving van maatregelen en/of afspraken die als verbetertraject, eventueel met hulp van buitenaf, een coach bijvoorbeeld, beschouwd kunnen worden. De stichting heeft ook niet duidelijk kunnen maken hoe dat 'verbetertraject' eruit heeft gezien. De herhaalde gesprekken die met verweerder zijn gevoerd, kunnen niet als zo'n traject worden gezien, ook daarom niet omdat feitelijk niet duidelijk is geworden welk gedrag van verweerder werd verweten dat moest worden veranderd. Geconstateerd moet worden dat er in deze periode sprake was van een situatie waarin het doen uitvoeren van een onderzoek naar het gedrag van verweerder en eventuele problemen in de samenwerking voor de hand had gelegen met het oog op een zorgvuldige omgang met het probleem en met verweerder. Dat is toen echter uitgebleven. Hoewel niet is gebleken dat dit toen ook vanwege de gezondheidstoestand van verweerder achterwege is gebleven, zou dat ook niet meer een goede reden zijn geweest. Juist mede vanwege die gezondheidstoestand had een voortvarende en adequate aanpak uit oogpunt van zorgvuldigheid verlangd mogen worden in plaats van een enigszins richtingloos voortgaan met gesprekken en correspondentie.
- 4.5 Uiteindelijk is eind 2017 via mediation een oplossing gevonden in de vorm van detachering van verweerder bij het W. die uiteindelijk twee jaar heeft geduurd, van 1 juli 2018 tot 1 juli 2020. Na afloop daarvan is verweerder meteen geconfronteerd met het voornemen van de stichting om de arbeidsovereenkomst met verweerder te beëindigen. Ter zitting is gebleken dat hieraan geen nieuwe feiten of omstandigheden ten grondslag liggen. Verweerder heeft na afloop van de detachering op verzoek van de stichting zijn werkzaamheden in het ziekenhuis niet hervat. De beslissing tot beëindiging is toen uitsluitend ingegeven door opnieuw oploeiende gevoelens gebaseerd op ervaringen met verweerder van voor de detachering in het zicht van zijn mogelijke terugkeer. Dat strookt niet met de afspraken die in het kader van de detachering zijn gemaakt. Verweerder heeft toen blijkens de brief van 11 juni 2018 van D. de toezegging gekregen dat hij na de detachering terug zou keren in het A. als interventieradioloog en dat het einde van de detachering dus niet een reden zou zijn voor een einde dienstverband bij A.. Verder kan niet worden vastgesteld dat verweerder behoorlijk door de stichting is gehoord alvorens een besluit tot beëindiging van het dienstverband te nemen. Wel is het BMS gevraagd naar een standpunt over de voorgenomen beëindiging, maar het BMS heeft zich van het kenbaar maken van een standpunt onthouden. Volgens de verklaring ter zitting van C. was dat omdat er binnen het BMS verdeeldheid bestaat over de kwestie. Afgezien van dit een en ander heeft dus uiteindelijk nooit een behoorlijk onderzoek plaatsgevonden. Van de raad van bestuur van de stichting had in de gegeven omstandigheden mogen worden verwacht dat hij op enig moment een opdracht aan het BMS had gegeven tot een onderzoek overeenkomstig het reglement mogelijk disfunctioneren medisch specialist. Het Scheidsgerecht verwierpt het standpunt van de stichting dat dit reglement in deze situatie niet van toepassing zou zijn. Volgens de stichting gaat het hier niet om disfunctioneren maar om gedrag en bejegening. De stichting miskent dat het daarmee om het vermogen tot samenwerking gaat dat ook tot de CanMeds competenties behoort. Tekortschieten daarin kan ook de conclusie wettigen dat in dat opzicht sprake is

van disfunctioneren. Voor zover verdeeldheid in het BMS een opdracht aan het BMS tot het doen uitvoeren van een onderzoek overeenkomstig dat reglement zou bemoeilijken, had de raad van bestuur zo nodig zelf opdracht kunnen geven aan een commissie van externe onderzoekers. Dat had van de raad van bestuur als eindverantwoordelijke voor de goede gang van zaken in het ziekenhuis in de gegeven omstandigheden ook mogen worden verwacht alvorens tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst te besluiten.

- 4.6 Op grond van hetgeen omtrent het gedrag van verweerder en de gestelde problemen tussen hem en collega's en zijn leidinggevend en ter zitting naar voren is gekomen, kan niet worden vastgesteld dat en in welk opzicht het gedrag van verweerder en de bejegening door hem van collega's zozeer onder de maat zijn en tot problemen in de samenwerking leiden zonder dat nog verbetering mogelijk is dat van de stichting in redelijkheid niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. Geconstateerd moet worden dat over het gedrag van verweerder steeds in kwalificaties wordt gesproken. Welk gedrag verweerder feitelijk vertoont dat dergelijke kwalificaties zou kunnen wettigen, is niet of nauwelijks, onder verwijzing naar concrete voorvallen, uit de verf gekomen. Dat moet wel duidelijk zijn voor verweerder om te weten wat hij verkeerd doet en ook om zich te kunnen verweren en voor het Scheidsgerecht om te kunnen toetsen of de stichting op goede gronden betoogt dat voortzetting van de arbeidsrelatie niet van haar gevergd kan worden. Dit klemt temeer in een geval als dit waarin het gedrag van verweerder door enkele collega's wordt beleefd als intimiderend en bedreigend. Dat zijn naar hun aard subjectieve belevingen, waarvan, getuige de verschillende overgelegde adhesiebetuigingen, anderen kennelijk geen last hebben. Op zichzelf zijn dergelijke subjectieve belevingen van het gedrag van verweerder als zodanig een gegeven, maar die beleving zal tot op zekere hoogte geobjectiveerd moeten worden onder verwijzing naar concrete feiten en omstandigheden van enig gewicht. Dat ontbreekt hier in voldoende mate. Dat had een zorgvuldig onderzoek aan het licht moeten brengen. Ter zitting is na (door)vragen van het Scheidsgerecht naar voren gekomen dat verweerder soms lange tijd niet met een collega spreekt, zelfs niet goeiendag zegt, wat voor de betrokkene bedreigend overkomt. Verweerder heeft categorisch ontkend dat daarvan sprake is. Ook is naar voren gekomen dat verweerder zijn communicatie met collega's inkleedt als militaire bevelen. Volgens verweerder kan dat wel gebeuren in situaties waarin medische ingrepen worden verricht, maar herkent hij dit voor het overige niet. Of dit gebeurt en in welke mate en of dit tot grote problemen leidt, kan het Scheidsgerecht op grond hiervan niet vaststellen. Niet is gesteld of gebleken dat de patiëntveiligheid op enig moment in gevaar is gebracht. Verder zijn er aanwijzingen dat aan de strubbelingen wellicht ook bredere problemen binnen de afdeling radiologie ten grondslag liggen en een verschil van inzicht tussen verweerder en zijn leidinggevend omtrent de gewenste gang van zaken en dat dus mogelijk niet alleen het eerder genoemde gedrag van verweerder tot samenwerkingsproblemen leidt. Ook dat had door nader onderzoek opgehelderd moeten worden. Aantekening verdient ten slotte dat verweerder volgens de e-mail van 28 april 2020 van X. tijdens zijn detachering bij het W. uitstekend heeft gefunctioneerd, zowel vakinhoudelijk als wat betreft collegialiteit.
- 4.7 Al bijeen kan niet worden geoordeeld dat sprake is van een situatie waarin van de stichting in redelijkheid niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst met verweerder voort te zetten. Het staat daarbij niet ter discussie dat verweerder een zeer vakbekwaam interventieradioloog is die binnen zijn vakgebied hoog staat aangeschreven. Voor zover de arbeidsverhouding is verstoord, valt dat in belangrijke mate toe te rekenen aan de manier waarop de stichting met de kwestie is omgegaan en in weerwil van de gemaakte afspraken rond de detachering zonder onderzoek en zonder een behoorlijke procedure tot het besluit is gekomen tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst. Dat sprake is van een onherstelbare vertrouwensbreuk die verdere samenwerking onmogelijk maakt, kan op grond van al het voorgaande evenmin worden geconcludeerd. Ook in een combinatie van verstoring van de arbeidsverhouding en een vertrouwensbreuk kan in de gegeven omstandigheden geen grond voor ontbinding worden gevonden. Het verzoek tot ontbinding kan daarom op geen van de aangevoerde grondslagen worden

toegewezen en zal daarom worden afgewezen. Daarbij weegt ook mee dat verweerder, hoewel niet arbeidsongeschikt, wel ernstig ziek is en er weinig kans lijkt te bestaan dat een ander ziekenhuis bereid is hem in die situatie (in ieder geval voor onbepaalde tijd) in dienst te nemen. Met het voorgaande wil uiteraard niet gezegd zijn dat er met het gedrag van verweerder en zijn bejegening van collega's niets aan de hand is. Klachten hierover zijn zeker serieus te nemen, maar zullen wel op een zorgvuldige manier moeten worden onderzocht en tegemoet worden getreden. Dat is niet gebeurd en er bestaat onvoldoende duidelijkheid over.

- 4.8 Uit de afwijzing van het ontbindingsverzoek volgt dat verweerder weer toegelaten zal moeten worden tot het verrichten van zijn werkzaamheden als interventieradioloog. Er is onvoldoende grond voor het oordeel dat een terugkeer van verweerder in het ziekenhuis de goede patiëntenzorg of de veiligheid van patiënten in gevaar zal brengen of de goede gang van zaken in het ziekenhuis ontoelaatbaar zal verstoren. Aantekening verdient hierbij dat verweerder uitsluitend met slechts enkele collega's als interventieradioloog werkt, min of meer los van de rest van de afdeling radiologie. De tot toelating strekkende reconventionele vordering zal daarom worden toegewezen. Of verweerder eenzijdig door de stichting op non actief was gesteld of dat hij in onderling overleg voorlopig geen werkzaamheden meer zou verrichten, kan daarbij in het midden blijven. Afgezien van de hierna nog te bespreken vordering tot schadevergoeding valt niet in te zien welk belang verweerder heeft bij een aparte verklaring voor recht dat de stichting onrechtmatig heeft gehandeld door hem op non actief te stellen. Het Scheidsgerecht ziet aanleiding een dwangsom te verbinden aan de veroordeling tot toelating tot de werkzaamheden zoals gevorderd, zij het gematigd en gebonden aan een maximum zoals hierna te bepalen.
- 4.9 Het Scheidsgerecht ziet onvoldoende grond voor een veroordeling tot schadevergoeding. Verweerder heeft niet toegelicht dat en in welk opzicht hij (ernstig) in eer en goede naam is aangetast. Dat is verder ook niet naar voren gekomen. Dat volgt ook niet uit het enkele feit dat collega's mogelijk ten onrechte inzage in zijn patiëntdossier hebben genomen. Voor vergoeding van alle kosten van rechtsbijstand ten titel van schadevergoeding ziet het Scheidsgerecht evenmin grond. Weliswaar is de stichting in diverse opzichten niet zorgvuldig omgegaan met de kwestie, maar niet gezegd kan worden dat de stichting onrechtmatig jegens verweerder heeft gehandeld door de beëindiging van de arbeidsovereenkomst met hem na te streven en daarom tot schadevergoeding ter zake van de gemaakte kosten van rechtsbijstand is verplicht. Wel zal de stichting als de in het ongelijk gestelde partij worden veroordeeld tot vergoeding van de kosten van rechtsbijstand die verweerder in het kader van de onderhavige procedure heeft gemaakt, zoals hierna nog aan de orde komt.
- 4.10 Evenmin ziet het Scheidsgerecht aanleiding om de stichting te veroordelen tot een rectificatie zoals door verweerder is gevorderd. Binnen en buiten de organisatie van het ziekenhuis zal zonder twijfel snel bekend zijn dat verweerder in dit geschil in het gelijk is gesteld, het verzoek tot ontbinding is afgewezen en de stichting is veroordeeld om verweerder weer tot zijn werkzaamheden toe te laten.
- 4.11 De stichting zal als de (overwegend) in het ongelijk gestelde partij worden veroordeeld in de kosten van het Scheidsgerecht, zowel in conventie als in reconventie. Die kosten worden bepaald op € 8.586,59 in conventie en op € 3.546,75 in reconventie en zullen op de gestorte voorschotten worden verhaald. De stichting wordt veroordeeld tot betaling van het bedrag van € 3.546,75 aan verweerder. Daarnaast wordt de stichting veroordeeld tot betaling van een redelijk bedrag als vergoeding van kosten van rechtsbijstand die verweerder voor deze procedure heeft gemaakt. Het Scheidsgerecht stelt die kosten op een bedrag van € 15.000,-. Voor toewijzing van alle door verweerder opgevoerde kosten van rechtsbijstand is geen grond, omdat het voor een belangrijk deel kosten zijn die niet in het kader van deze procedure zijn gemaakt.

## 5. De beslissing

Het Scheidsgerecht, beslissend naar de regelen des rechts, wijst het volgende arbitrale vonnis:

*In conventie en in reconventie:*

- 5.1 Het verzoek van de stichting tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst met verweerder wordt afgewezen.
- 5.2 De stichting wordt veroordeeld om verweerder binnen zeven werkdagen na de datum van dit vonnis in staat te stellen zijn werkzaamheden binnen het A. weer in volle omvang uit te oefenen op straffe van verbeurte van een dwangsom van € 1.000,- voor iedere dag dat de stichting geen uitvoering geeft aan deze veroordeling tot een maximum van € 500.000,- zal zijn bereikt.
- 5.3 De stichting moet de kosten van het Scheidsgerecht dragen. Die worden bepaald op € 8.586,59 in conventie en op € 3.546,75 in reconventie en zullen met de gedeponeerde voorschoten worden verrekend. De stichting wordt veroordeeld ter zake van de kosten in reconventie een bedrag van € 3.546,75 aan verweerder te betalen.
- 5.4 De stichting wordt veroordeeld als vergoeding voor kosten van rechtsbijstand een bedrag van € 15.000,- aan verweerder te betalen.
- 5.5 Al hetgeen meer of anders is gevorderd, wordt afgewezen.

Dit vonnis is vastgesteld te Utrecht en op 28 oktober 2020 aan de partijen verzonden.