

SCHEIDSGERECHT GEZONDHEIDSZORG

Arbitraal vonnis van 16 november 2020

Kenmerk: SG 19/20

Het Scheidsgerecht, bestaande uit,
mr. R.J.B. Boonekamp, wonende te Arnhem, voorzitter,
dr. M.A. Galjee, wonende te Leeuwarden,
drs. M.G.F. van Wijk, wonende te Berlicum,
bijgestaan door mr. J.A.I. Wendt, griffier,
heeft het navolgende vonnis gewezen

inzake

1. **A.**, zowel in privé als in de hoedanigheid van enig directeur en direct aandeelhouder van B.,
wonende te Z.,
2. **de besloten vennootschap B.**,
gevestigd te Y.,
eiseressen,
gemachtigde: mr. M.J. Draaisma,

tegen,

1. **C.**, zowel in privé als in de hoedanigheid van enig directeur en direct aandeelhouder van F.,
wonende te Y. (Nederland),
2. **D.**, zowel in privé als in de hoedanigheid van enig directeur en direct aandeelhouder van E.,
wonende te X.,
3. **H.**, zowel in privé als in de hoedanigheid van enig directeur en direct aandeelhouder van G.,
wonende te W.,
4. **I.**, zowel in privé als in de hoedanigheid van enig directeur en direct aandeelhouder van J.,
wonende te V.,
5. **K.**, zowel in privé als in de hoedanigheid van enig directeur en direct aandeelhouder van L.,
wonende te Zulte (België),
6. **de maatschap naar burgerlijk recht M.**, rechtsgeldig vertegenwoordigd door D.;
gemachtigden: mr. B.J.M.P. Cremers en N.T.F. van Barschot,

en tegen,

7. **de besloten vennootschap met beperkte aansprakelijkheid N.**,
gevestigd te U.,
gemachtigde: mr. T. van den Ende,
verweerders.

Eiseressen worden hierna (mede) gezamenlijk aangeduid als "eiseres", dan wel ieder afzonderlijk als eiseres sub 1 en 2, verweerders sub 1-6 worden (mede) gezamenlijk aangeduid als "de maatschap" dan wel ieder afzonderlijk als verweerders sub 1, 2, 3, 4, 5, 6 en 7, of, voor zover het betreft verweerders 1-5 met hun naam, en verweerder sub 7 als "N."

1. De procedure

- 1.1 Met een brief van 11 december 2019 heeft eiseres deze procedure aanhangig gemaakt onder inzending van een pro forma memorie van eis. Met een memorie van eis van 6 februari 2020 (met producties, genummerd 1-23) heeft zij het Scheidsgerecht verzocht bij vonnis uitvoerbaar bij voorraad, rechtsprekend als goede mannen/vrouwen naar billijkheid:

Ten aanzien van N.:

- N. te gebieden de definitieve aanwijzing d.d. 15 november 2019 binnen 48 uur na het te wijzen vonnis in te trekken, zulks onder verbeurte van een dwangsom van EUR 5.000 voor iedere dag dat N. dit nalaat te doen;
- N. te gebieden om tegelijk met de intrekking van de definitieve aanwijzing binnen het door N. in stand gehouden ziekenhuis (hierna: het ziekenhuis) en aan de maatschap mee te delen dat de aanwijzing is ingetrokken;
- N. te gebieden om alle medewerkers van N., de leden van de Raad van Bestuur inclusief, binnen 48 uur na het te wijzen vonnis het verbod op te leggen mededelingen aan derden te doen over de definitieve aanwijzing van 15 november 2019;
- N. hoofdelijk te veroordelen tot betaling binnen 48 uur na het te wijzen vonnis aan eiseres een schadevergoeding van een bedrag van EUR 600.000 dan wel een in goede justitie te bepalen ander bedrag, waarbij geldt dat wanneer verweerders 1-5 en/of de maatschap dit bedrag betalen, N. zal zijn bevrijd,

Ten aanzien van de maatschap:

Verweerders sub 1-5 hoofdelijk dan wel de maatschap te veroordelen tot betaling binnen 48 uur na het te wijzen vonnis aan eiseres een schadevergoeding van een bedrag van EUR 600.000 dan wel een in goede justitie te bepalen ander bedrag waarbij geldt dat wanneer N. dit bedrag betaald heeft, de verweerders sub 1-5 dan wel de maatschap zal zijn bevrijd.

Verweerders 1-5, de maatschap en N. ieder hoofdelijk te veroordelen tot betaling van de kosten van deze procedure conform het geldende reglement.

- 1.2 Met een brief van 30 april 2020 heeft de gemachtigde van de maatschap een memorie van antwoord ingezonden (met producties genummerd 1-19). Hij heeft daarbij geconcludeerd tot niet-ontvankelijkheid van eiseres, althans ontzegging van haar vorderingen onder (hoofdelijke) veroordeling van eiseressen sub 1 en 2 in de kosten van dit geding, vermeerderd met de wettelijke rente vanaf veertien dagen na het in deze te wijzen vonnis.

- 1.3 De gemachtigde van N. heeft bij e-mail van 15 mei 2020 eveneens een memorie van antwoord ingezonden (met producties, genummerd 1-21). Zij heeft daarbij het Scheidsgerecht verzocht:

Primair:

- zich onbevoegd te verklaren kennis te nemen van het onderhavige geschil, althans
- eiseres niet-ontvankelijk te verklaren in haar vorderingen jegens N.;

Subsidiar:

- de vorderingen van eiseres af te wijzen;

Primair en subsidiar,

- eiseres te veroordelen in de kosten van deze procedure.

- 1.4 Met een brief van 14 oktober 2020 heeft de gemachtigde van N. twee nadere producties ingezonden (genummerd 22 en 23).
- 1.5 Met een brief van 20 oktober 2020 heeft de gemachtigde van eiseres eveneens een aantal nadere producties ingezonden (genummerd 24-53), alsmede een persoonlijke brief van eiseres sub 1 aan het Scheidsgerecht.
- 1.6 De mondelinge behandeling heeft plaatsgevonden te Utrecht op 28 oktober 2020. Eiseres sub 1 was aanwezig in persoon vergezeld door haar echtgenoot en bijgestaan door de gemachtigde van eiseressen sub 1 en 2. Verweerders sub 1 tot en met sub 3 waren eveneens aanwezig in persoon, bijgestaan door hun gemachtigden en vergezeld door O. (vakgroepmanager, hierna: O.). Aan de zijde van N. waren aanwezig P. (jurist van het ziekenhuis), Q. (lid Raad van Bestuur) en R. (Clustermanager OK en Ondersteunende diensten, hierna: R.), bijgestaan door de gemachtigde van het ziekenhuis met een kantoorgenoot. De gemachtigden van de partijen hebben mede op basis van pleitnota's het woord gevoerd en er zijn vragen van het Scheidsgerecht beantwoord.

2. De feiten¹

- 2.1 Eiseres was vanaf begin 2016 werkzaam in het ziekenhuis als vrijgevestigd specialist (anesthesioloog). Er was bij de aanvang sprake van een maatschap bestaande uit 5 personen van wie naast eiseres thans alleen C. nog in het ziekenhuis werkzaam is. Eiseres en C. hebben op 1 april 2016 een overeenkomst van dissociatie met die oude maatschap getekend en zijn nimmer lid geworden van het ziekenhuisbrede medisch specialistisch bedrijf. Pas op 28 december 2017 hebben eiseres en verweerders sub 1-3 een (nieuwe) overeenkomst van praktijkassociatie gesloten (hierna: de oude maatschapsovereenkomst) en op dezelfde dag gezamenlijk – als maatschap – een samenwerkingsovereenkomst met het ziekenhuis (hierna: de oud SOK). Beide overeenkomsten hebben als aanvangsdatum 1 januari 2018 en eindigen per 1 april 2019. De oude maatschapsovereenkomst kent onder meer de volgende bepalingen:

'Artikel 2

1. De maatschap wordt aangegaan voor bepaalde tijd en wel tot en met 31 maart 2019. Voor partij C (D., aanvulling Scheidsgerecht) geldt de periode van 1 januari tot en met 30 juni als kennismakingsperiode, terwijl voor partij D (H., aanvulling Scheidsgerecht) de kennismakingsperiode per 1 maart aanvangt met éénzelfde duur als partij C waarbij voor partij D de kennismakingsperiode zal duren tot en met 31 augustus en waarbinnen door partijen per direct de participatie van een toetredende partij kan worden beëindigd zonder enig schadegevolg.

2. De maatschap (zittende leden) verplicht zich om na het verstrijken van de afloopdatum 31 maart 2019 inspanningen te leveren in een nieuw contract te voorzien van onbepaalde duur met vergelijkbare of aanvaardbare voorwaarden.

¹ Voor de voorgeschiedenis is mede geput uit het feitenoverzicht in het kortgedingvonnis van het Scheidsgerecht van 29 maart 2019 dat door eiseres is overgelegd en waarvan zij heeft aangegeven dat het als hier herhaald en ingelast beschouwd moet worden.

(...)

Artikel 8.

1. De winsten en verliezen van de maatschap zullen, uitgaande van een nagenoeg gelijke inzet/werkbelasting (...), door vennoten gelijkelijk worden genoten en gedragen.

(...)

Artikel 10.

(...)

9. Gedurende de eerste dertig (30) kalenderdagen nemen de andere vennoten waar voor de zwangere vennoot om niet (zonder daarvoor een vergoeding te verlangen). Interne dan wel externe waarneming en de daarmee gepaard gaande vergoedingen vinden plaats overeenkomstig het bepaalde in artikel 12. Gedurende de periode van haar zwangerschapsverlof behoudt de vennoot die met zwangerschapsverlof is recht op haar volledige winstaandeel.

(...)

Artikel 12

1. Zodra een der vennoten door arbeidsongeschiktheid langer dan een al dan niet aaneengesloten periode van dertig kalenderdagen, per verstreken periode van 365 dagen, waarbij delen van dagen naar evenredigheid mee tellen, niet in staat is geweest de praktijk uit te oefenen en de arbeidsongeschiktheid voortduurt, zullen de andere vennoten gerechtigd zijn een waarnemer aan te stellen.

2. De aanwezige vennoten zullen over de persoon van de waarnemer overleg plegen met de afwezige partij, voor zover laatstgenoemde tot zulk een overleg in staat is. De kosten aan de waarneming verbonden worden door de maatschap voldaan en worden, met inachtneming van de volgende volzin, direct verrekend met het hem toekomend voorschot op zijn aandeel in de maatschapswinst. De kosten van waarneming komen ten laste van de afwezige partij, echter maximaal tot een bedrag van € 650,- per waargenomen dag (maximaal 5 dagen per week inclusief een evenredig deel van de diensten). Als de kosten van waarneming hoger zijn dan het hiervoor bedoelde maximum, komen die meerdere kosten ten laste van de maatschap.

3. Indien geen waarnemer wordt aangesteld, zullen de andere vennoten, die de praktijk der afwezige partij waarnemen, van de afwezige partij een gezamenlijke vergoeding ontvangen ter grootte van het in lid 2 van dit artikel genoemde maximum bedrag.

(...)

Artikel 13

(...)

2. Partiële ontbinding

De maatschap wordt ontbonden ten aanzien van de vennoot die uittreedt:

(...)

o. bij het verstrijken van de kennismakingsperiode, waarbij de meerderheid der partijen van mening zijn dat een toetredende partij niet definitief dient toe te treden tot de maatschap.

(...)

Artikel 19

1. Alle geschillen, welke mochten ontstaan met betrekking tot de uitleg of de uitvoering van de bepalingen van deze overeenkomst, zullen niet worden onderworpen aan het oordeel van de gewone rechter - behoudens eventuele voorzieningen in kort geding - doch zullen uitsluitend en in hoogste ressort worden beslist door drie scheidslieden.

(...)

4. *De scheidslieden zullen rechtspreken als goede mannen/vrouwen naar billijkheid en zijn bevoegd uitspraak te doen in de vorm van een bindend advies. Voor zover noodzakelijk geldt deze overeenkomst als akte van compromis.*

5. *De wijze van behandeling van het geschil zal door de scheidslieden worden geregeld, terwijl de kosten door vennoten zullen worden gedragen in de verhouding als door de scheidslieden te bepalen.'*

2.2 Op 23 augustus 2018 heeft een lang gesprek plaatsgevonden tussen eiseres en D. (als voorzitter van de maatschap) naar aanleiding van een situatie tussen een leerling-anesthesiemedewerker en eiseres waarbij deze medewerker zich onprettig zou hebben gevoeld.

2.3 Op 30 augustus 2018 hebben H., D. en C. een brief verzonden aan eiseres, met afschrift aan de raad van bestuur van het ziekenhuis (hierna: de raad van bestuur). De brief houdt het volgende in:

'We schrijven deze brief uit oprechte bezorgdheid van ons, jouw collega's en maatschapsleden, naar jou toe. [D.] heeft van de week een gesprek met je gehad en je een voorstel gedaan namens de overige leden van de vakgroep om je twee maanden uit te plannen, om je de tijd en rust te geven om aan je herstel te werken.

Wij betreuren het ten zeerste dat je niet op dit voorstel wilt ingaan en staan na her-evaluatie van jullie gesprek nog steeds achter het voorgenomen besluit.

We vragen je vriendelijk doch met enige klem om het voorstel alsnog te accepteren en de volgende stappen te ondernemen:

- *Je primair ziek melden bij de Movir, (je AOV)*
- *Externe hulp zoeken ter begeleiding van je herstelproces*

Indien je het voorstel toch niet wilt accepteren, kunnen de overige leden van de vakgroep zich daar niet in vinden. Wij vrezen dat daarmee veilig werken in het gedrang komt.

Nogmaals willen we benadrukken dat wij bezorgd zijn om een collega en je graag gezond en wel zien terugkomen.'

2.4 Per 1 september 2018 zijn I. en K. toegetreden tot de maatschap (respectievelijk voor 0,5 en 1.0 fte). In een daartoe op 20 december 2018 ondertekend Addendum op de maatschapsovereenkomst staat onder meer het volgende:

'Artikel 2. Duur van de Maatschap en bestuur

Lid 1. Voor partij E en F gelden een kennismakingsperiode van zes maanden in te gaan op 1 september 2018 waarbij de kennismakingsperiode afloopt op 1 maart 2019.

(...)

Onderhavig addendum is gelijk aan de looptijd van de samenwerkingsovereenkomst (1-1-2018 t/m 31-3-2019) en eindigt derhalve van rechtswege op 31 maart 2019.'

2.5 Met een e-mail van 3 september 2018 aan de maatschap en de raad van bestuur heeft eiseres gereageerd op de hierboven onder 2.3 aangehaalde brief van 30 augustus 2018. In deze e-mail staat onder meer het volgende:

'Ik heb de afgelopen 3 jaar gewerkt onder de moeilijkste omstandigheden om de continuïteit van het ziekenhuis te garanderen nooit is de veiligheid van het ziekenhuis geenszins in gevaar geweest. En ik schrik dan ook van jullie opmerking. Indien u werkelijk de veiligheid van mijn handelen in vraag stelde had u mij de opeenvolgende diensten niet aaneensluitend mogen laten werken van zaterdag 11 augustus tem vrijdag 17 augustus zonder recuperatie.

*Aangezien mijn behandelende artsen mij klinisch hebben onderzocht en mij momenteel 14 dagen ziekerust voorschrijven, kan ik jullie **verplichte 8 weken rust** niet accepteren, mede omdat dit niet gebaseerd is op een beslissing van mijn artsen en dus niet gedekt word door de AOV. Ik kan er dus op **dit moment** helaas niet op ingaan. Natuurlijk kan ik vandaag niet voorspellen wat mijn lichaam en artsen gaan zeggen. En wens ik mij momenteel te richten op mijn verdere herstel.*

Dus tenzij tegenadvies van mijn artsen, kijk ik er wel naar uit om op 10 september mijn werk te kunnen hervatten.

*Lieve collega's ik ben het niet gewend dat men op deze manier met een zieke collega omgaat en had iets meer steun en begrip verwacht voornamelijk omdat ik sinds mijn start bij het ziekenhuis steeds loyaal was aan het ziekenhuis en de vakgroep. Het was fijner geweest indien jullie **met mij** in dialoog waren gegaan.'*

- 2.6 Op 4 september 2018 heeft een vergadering plaatsgevonden. Daarbij waren aanwezig eiseres en de leden van de maatschap, alsmede R. en O.. In de notulen van deze vergadering staat onder meer het volgende:

'De VZ (D., toevoeging Scheidsgerecht) schetst de situatie rondom [eiseres]. De VZ heeft maandag 03-09 de nieuwe VG-leden geïnformeerd. De VZ start het gesprek met te vertellen dat de VG een geste gedaan heeft aan [eiseres] om twee maand afstand te nemen van de werkvloer en de VG. Situatie is ontstaan na een gesprek tussen de OLG-anesthesie (S.), [eiseres] en VP (D., toevoeging Scheidsgerecht) op donderdag 23-08 over een leerling waarover een vertrouwenskwestie is ontstaan, uitgesproken door [eiseres]. Naar aanleiding van het gesprek 23-08 heeft [eiseres] aangegeven de volgende dagen niet te kunnen werken waarop de VG heeft besloten de genoemde geste aan [eiseres] te doen zodat zij de tijd krijgt om rust te nemen.

De VZ benoemt de voorliggende gebeurtenis en geeft aan dat het gesprek met S. veel impact heeft gehad op [eiseres]. [Eiseres] ontkent dit, dat daar niet zozeer het probleem ligt maar dat het haar duidelijk is geworden dat er een wederzijdse vertrouwenskwestie speelt tussen haar en de VG-leden. Zij geeft aan in welke moeilijke omstandigheden zij bijna drie jaar geleden is gestart in [het ziekenhuis] in een vakgroep die er niet was met steeds wisselende kartrekkers die een nieuwe vakgroep zouden neer gaan zetten.

[Eiseres] geeft aan dat met name de afgelopen weken teveel zijn geweest, ze was ziek, koortsig, overbelast door de vele diensten (ivm ziekte waarnemer en afwezigheid door vakantie van VG-leden) en dan last but not least, het gesprek met S., waarover zij niet geïnformeerd was van tevoren wat het gesprek precies inhield. Ze had en heeft nog steeds het gevoel dat men haar niet hoort. Zij is niet thuis geweest door de impact van het gesprek maar door een opeenstapeling van alles. Presentaties waarvoor ze gevraagd is, begeleiding van T..

[Eiseres] geeft aan op dit moment opgeknapt te zijn van haar bronchitis, ook tijdens het gesprek bij haar thuis met VP was dat al zo en ze vindt het om die reden geen goed plan om in te gaan op het aanbod van de VG om acht weken thuis te blijven. Ze stelt voor zichzelf vast dat ze beter haar grenzen aan zal moeten geven en had moeten geven, ze heeft zich altijd primair gesteld ten dienste van de afdeling en de organisatie om te voorkomen dat er programma's uit zouden moeten vallen.

De VZ geeft aan dat bij ziekte idd aangegeven moet worden dat betreffende persoon niet kan werken en dat de resterende VG dit dan op moet lossen. In dit geval was dat niet mogelijk omdat er geen resterende VG was in de afgelopen jaren.

De VZ geeft aan dat, hetgeen nu aangedragen wordt door [eiseres], eigenlijk niet aan de orde is omdat er omtrent haar inzet of betrokkenheid daar wordt enkel lof over gesproken.

Het werkelijke probleem is dat [eiseres] een vertrouwensprobleem heeft, zo heeft ze dit verwoord richting de VZ. Daar komt bij dat ze een aantal medewerkers (anesthesie en recovery) heeft aangesproken op een manier die niet acceptabel is. Het gaat dan niet over de inhoud want daar stond [eiseres] volledig in haar recht maar het gaat over de manier waarop het gebracht wordt. En dat is al meerde malen voorgevallen, zowel afdelingsbreed maar ook organisatiebreed, op zowel de POS als een spiegelgesprek. [Eiseres] ontkent het laatste.

VP geeft aan dat [eiseres] zelf aangegeven heeft dat ze geen vertrouwen heeft in het verkoeverpersoneel door een aantal voorvallen.

VP geeft aan dat dat ontstaan is door [eiseres] zelf en de manier waarop ze de medewerkers heeft aangesproken. Nogmaals herhaalt VP dat inhoudelijk [eiseres] gelijk had maar de manier waarop ze de medewerkers heeft aangesproken niet acceptabel is en daar momenteel een probleem is. De medewerkers respecteren en zien [eiseres] wel als een topanesthesiste maar er is een probleem met bejegening en vertrouwen. Op dit moment is er op de werkvloer een sfeer ontstaan, zoals Heleen het heeft signaleerd dat de medewerkers zich niet helemaal veilig voelen doordat [eiseres] intimiderend kan overkomen. Als medewerkers zich niet veilig voelen dreigt er een situatie te ontstaan waarin fouten gemaakt kunnen worden en dan kan er een calamiteit ontstaan. Doordat dit al zo vaak is voorgekomen heeft S. gemeend dat te moeten bespreken. Misschien was het een ongelukkig moment qua timing omdat [eisers] op dat moment ziek was maar het gesprek met S. had, hoe dan ook, een keer plaats gevonden.

[Eiseres] heeft direct na het gesprek aangegeven de volgende dag thuis te willen blijven en ook de week daarop heeft de VG haar taken overgenomen. De VG heeft toen als betrokken collega's over de situatie nagedacht en besproken hoe [eiseres] ontlast kan worden zodat ze na een herstelperiode weer fit terug aan de slag zou kunnen en op die manier de ruis die ontstaan is op de werkvloer weg te nemen. Daarop heeft de VG het voorstel van 8 weken rust aangeboden omdat [eiseres] fysiek en mentaal op is, nogmaals met de beste intenties.

[Eiseres] heeft dit niet zo ervaren, zij heeft dit opgevat als wantrouwen vanuit de VG naar [eiseres] toe, als een dolksteek maar dat is niet de intentie geweest van de VG.

(...)

Ze weet op dit moment niet wat er aan de hand is, afgelopen donderdag kwam de brief van haar collega's. Ze ervaart de brief als hard en is teleurgesteld omdat er niet met haar gepraat is.

VP geeft aan dat ze dat niet correct vindt omdat VP woensdag 29-08 een gesprek heeft gehad met [Eiseres] dat 3,5 uur geduurd heeft.

(...)

KP (H., toevoeging Scheidsgerecht) geeft aan dat bij het sturen van de brief zorgvuldiger had omgegaan moeten worden en dat [eiseres] eerst telefonisch op de hoogte gebracht had moeten worden vooraleer de brief te versturen.

[Eiseres] geeft aan liever uitgenodigd te had willen zijn voor gesprek.

[Eiseres] geeft aan dat de inhoud van de brief gedragen zal blijven worden door de VG.

KP geeft aan dat het sturen van de brief een verantwoordelijkheid is van de VG richting de werkvloer, dat het het beste is wat de VG haar kan bieden, inclusief een hersteltraject inzetten via de Movir. [eiseres] heeft in eerste instantie een afwijzing gegeven op het voorstel.

[Eiseres] ziet dit niet zo, omdat zij vindt dat de primaire verantwoordelijkheid van de VG is, zich bekommeren om een collega.

[Eiseres] geeft aan, op dit moment lichamelijk hersteld te zijn, ze heeft de afgelopen week erg veel zaken moeten verwerken vanuit de VG richting haarzelf. Ze vindt dat eigenlijk heel straf hoe er met een collega wordt omgegaan. Dat er zelfs eigenlijk niet wordt gevraagd hoe het met haar is maar dat haar een voorstel wordt opgedrongen. Omdat ze het niet accepteert wordt het nu door de VG geëist.

(...)

KP geeft aan eerlijk te willen zijn met [eiseres], als zij volgende week zou komen werken, zou KP zich niet veilig voelen op de werkvloer. Het is niet persoonlijk, het is gewoon zoals de zaken nu zijn gelopen.

Hij geeft aan dat dit een zwaarwegend iets is.

[Eiseres] vraagt waarom hij zich niet veilig voelt? KP geeft aan dat er momenteel een vertrouwens-issuë is, wederzijds van [eiseres] naar de VG-leden, van [eiseres] naar de medewerkers toe. Dat is geen veilige situatie om patientenzorg te verlenen.

Daar moet een conclusie uit getrokken worden en die conclusie is de brief.

KP geeft aan dat de bal in [eiseres] haar kamp ligt.

In een telefoongesprek de avond daarvoor heeft hij dit uitgesproken en heeft hij geadviseerd om [eiseres] haar eerste reactie te overwegen en om akkoord te gaan met de inhoud van de brief. [Eiseres] zegt dat hij dit eiste in het telefoongesprek.

KP geeft aan dat hij dit inderdaad een eis te noemen omdat op het moment dat drie directe collega's vinden dat het de beste manier is om hun collega een herstelperiode te bezorgen en de patient en de werknemers te beschermen dan geeft KP wel toe dat dat een eis is.

(...)

KP vult daarbij aan dat in de brief verwoord is dat [eiseres] zich moet laten coachen dan wel een traject te starten met de Movir waardoor ze begeleiding krijgt van professionals. Dat is een service die de Movir biedt. De VG vindt het belangrijk dat professionals haar daarin kunnen begeleiden. [Eiseres] vraagt hoe de VG er mee om gaat als de Movir zou besluiten dat [eiseres] aan het werk moet blijven omdat dit een primaire zaak is van de Movir. KP geeft aan dat hij daarvoor begrip te hebben. Maar geeft ook aan dat Movir dat zelf zal bepalen aan de hand van de twee maand rust nemen vanuit de VG. Hij vraagt ook wel aan [eiseres] om de Movir juist te informeren. VP vertelt dat [eiseres] in het gesprek van 29-08 meerdere malen aangegeven heeft overspannen te zijn. Zij raadt aan dat [eiseres] naar de huisarts gaat, daar aangeeft overspannen te zijn, zwanger, verkouden etc, dan zal er geen enkele huisarts zijn die daar niks mee doet.

(...)

AG [C., toevoeging Scheidsrecht] geeft aan, aan [eiseres], dat het een advies van de kant van de VG, om een eerste begin te maken met het herstel. Er is geen absoluut getal op te plakken. Het kan voor hetzelfde geld zijn dat als tijdens het herstel na twee maanden blijkt dat ze voor 50% kan werken maar dat daar nog een heel traject achter aankomt, dat zal blijken, zal daar geen bezwaar gemaakt worden. AG geeft aan dat als [eiseres] het voorstel niet accepteert omdat, als ze aan zou geven dat er eigenlijk niet zoveel met haar aan de hand is, in fysieke zin en mentaal gaat het eigenlijk ook allemaal wel, dan ontstijgt het de capaciteit van de VG en dan zal (...) plan B in werking gesteld gaan worden.

(...)

VP heeft als laatste agendapunt, dit kan niet verdaagd worden; de evaluatie van KP na zes maand proefperiode.

VP geeft aan dat KP goed functioneert, het is een graag geziene persoon, doet prima zijn werk, gezellig in de omgang. VP hoort graag de mening van AG.

AG is voor dat KP blijft.

[Eiseres] antwoord met ja'.

- 2.7 De dag erna, op 5 september 2018, heeft een nader gesprek plaatsgevonden tussen eiseres (vergezeld door haar echtgenoot), D., R. en O. waarin eiseres akkoord gegaan is met het aanbod van de vakgroep dat inhoudt 8 weken rust, aanmelden bij de AOV en starten met een behandlings/coachingstraject. In het verslag van dit gesprek staat nog het volgende:

*'Indien nodig zal de rust/ziekteperiode langer duren dan de afgesproken acht weken.
NB zal zelf een mail opstellen richting de medewerkers, die via VP/MvH verspreid zal worden.
Zij wil haar vakantie van eind oktober voorlopig laten staan.
Zij vraagt van de vakgroep volledige steun en een nieuwe start op het moment dat zij terug aan de slag gaat.
Dit wordt door VP bevestigd dat ze hier op kan rekenen.'*

2.8 Hierna heeft eiseres in een WhatsApp-bericht aan haar vakgroepleden het volgende geschreven:

*'Na ons vakgroeptoverleg van 4 september 2018 en in overleg met mijn artsen, zijn we tot de conclusie gekomen dat het noodzakelijk is dat ik in ga op jullie vraag. Hierbij wil ik dan ook melden dat ik me afwezig meld op de werkvloer, tot eind oktober, om te bekomen van de afgelopen periode sinds mijn start in het ziekenhuis in 2016.
Nu dat de vakgroep anesthesiologie vorm heeft zie ik mij genooddaakt om te reflecteren over de weg die ik in mijn leven wens in te slaan. De afgelopen jaren zette ik me volledig in op mijn professionele ontwikkeling. Nu is het tijd om mezelf en mijn gezin de nodige aandacht te gunnen.'*

2.9 In een brief van D. aan eiseres van 12 september 2018 staat:

'Eerst en vooral hopen we dat je nu kan gaan genieten van je herstelperiode en je heel wat opsteekt van je coaching. Weet dat er een hele vakgroep en werkvloer wacht op een herboren [eiseres] die weer vol werkplezier in haar vertrouwde nest wederom aan de slag kan. (...) Hierbij volgende toelichting aangaande jou ziekteperiode en de financiële afwikkeling hiervan (...)'

2.10 Eiseres heeft sedertdien nauwelijks nog gewerkt in het ziekenhuis. In november 2018 heeft zij nog getracht haar werkzaamheden weer op te pakken, maar is zij na 5 dagen wegens (pijn)klachten weer uitgevallen. Nadien is het zwangerschapsverlof van eiseres ingegaan (zij is in februari bevallen). Dat verlof was gepland tot 1 juni 2019. Eiseres heeft evenwel tot heden niet meer gewerkt in het ziekenhuis.

2.11 In een memo 'Conclusies vergadering 30/10/2018 n.a.v. aanpassing maatschapscontract' staat onder meer het volgende:

'Voorstel aanpassing maatschapscontract

1. *Verdeling restgelden bij ziekte maat. Het principe hierin is dat voor de periode dat wordt waargenomen door de overige maten de restgelden voor die periode wordt toegekend aan de maten die hiervoor inspringen. Dit creëert een incentive voor de betreffende collega's om de extra werkbelasting op te vangen (voorstel verder uitwerken en eventueel laten toetsen door jurist)*
2. *Voorstel [eiseres]: ingang zwangerschapsverlof van 4 naar 2 weken vóór uitgerekenende bevallingsdatum (ter stemming brengen)'*

2.12 In een verslag van een vakgroeptoverleg van 27 november 2018 staat onder meer het volgende:

'Volgende punten willen we kort en bondig even ter opinie voorleggen, deze worden dan vervolgens in een voorstel gegoten dat 1 week voor de volgende VGV wordt rondgemaild om dan nogmaals een laatste keer hier overleg over te plegen met als doel dit definitief in ons contract en huishoudelijk reglement op te nemen ter ondertekening per januari 2019

- *4 of 2 weken stoppen met werkzaamheden voor geplande bevallingsdatum .*
- *Indien een collega langer dan een maand afwezig is en er door de maten intern wordt waargenomen gaan de restgelden van die maand naar de overige maten en niet naar de afwezige door ziekte.*

- *Aanpassen dagbedrag waarneemvergoeding naar 730 euro, dit opdat het niet meer dan normaal is dat indien een zieke langer dan een maand afwezig is, geen recht kan hebben op een maandloon daar dit ingezet wordt voor interne dan wel externe waarneming.'*

Omdat er discussie ontstond tussen eiseres en de maatschap over het ingangsmoment met de onder het tweede punt genoemde wijziging, heeft de vakgroep een advocaat ingeschakeld om de voorgenomen wijziging te toetsen.

- 2.13 In een e-mail van 5 december 2018 van de toenmalige gemachtigde van eiseres aan D. staat het volgende:

'Ondergetekende behartigt de belangen van uw medemaatschapslid [eiseres]. Cliënte is momenteel vrijgesteld van werk en verblijft thuis. Waarneming van haar praktijk is geregeld. In een recent WhatsApp bericht geeft u aan dat een advocaat is ingeschakeld om te adviseren over de haalbaarheid van een wijziging in de tussen de maten gemaakte afspraken. Graag verneem ik de naam van de advocaat zodat ik daar mee in overleg kan treden. Voor het moment volsta ik met de navolgende opmerkingen: cliënte heeft verzocht alle contacten uitsluitend nog via ondergetekende te laten lopen en haar geen berichten meer te sturen. Ik verzoek u die wens te respecteren. Namens Cliënte meld ik u dat eenzijdige wijzigingen in de maatschapsovereenkomst zoals tussen partijen gesloten, door cliënte niet worden geaccepteerd en eventueel de desondanks gemaakte wijzigingen zullen jegens haar geen werking hebben, vanwege het ontbreken van wils-overeenstemming daarover. Met de advocaat van de maatschap wil ik graag overleggen over de situatie na het bevallingsverlof van cliënte.'

- 2.14 Hierop heeft D. bij brief van 6 december 2018 als volgt gereageerd:

'Geheel tot mijn verbazing alsook die van de medemaatschap leden van collega [eiseres] heb ik uw mail in goede orde ontvangen. In deze mail geeft u aan, vanaf heden de belangen van onze collega te behartigen. Wij betreuren het ten zeerste dat communicatie tussen collega [eiseres] en haar vakgroep via een advocaat moet verlopen. Dit zal het samenwerken bij het hervatten van haar werkzaamheden moeizamer maken.

Wij vermoeden dat collega [eiseres] één en ander niet helemaal in de juiste context heeft geplaatst en verkeerde conclusies heeft getrokken, naar aanleiding van wat ter discussie kwam tijdens ons laatste vakgroep overleg dd 27/11/2018.

Graag geef ik hierbij volgende toelichting:

Als vakgroep zijn we na een jaar, sinds oprichting van de huidige nieuwe vakgroep, tot voortschrijdend inzicht gekomen. Het is gebleken dat één en ander dient aangepast te worden aan ons maatschap/vakgroep contract, om in de toekomst in ieders belang, samenwerking te optimaliseren en enige vorm van verkeerde interpretatie van bepaalde artikelen te voorkomen.

Naar aanleiding van het laatste overleg dd. 27/11/2018 is gebleken dat het ons ontbreekt aan voldoende kennis ter zake om correcte aanpassingen te doen, er is dan ook afgesproken één en ander juridisch te laten toetsen alsook na te vragen per wanneer veranderingen konden doorgevoerd worden.

Hierop heb ik namens de vakgroep contact opgenomen met een advocaat, welke bereid is zijn advies te geven omtrent de aan te passen en/of toe te voegen artikelen alsook over het tijdstip van ingaan van deze veranderingen.

Uit een eerste telefonisch advies van uw collega advocaat is gebleken dat het tijdstip van ingaan van wijzigingen van ons contract op ieder moment kan gebeuren, doch werd ons geadviseerd gezien de arbeidsongeschiktheid van collega [eiseres] deze pas te laten ingaan bij het ondertekenen van de nieuwe SOK per april 2019.

Uw collega werkt momenteel aan enkele "concept" voorstellen tot aanpassing van enkele artikelen. Deze komen vervolgens eerst opiniërend ter discussie op de agenda van de eerstvolgende vakgroepsvergadering. Nadien komen deze eventueel aangepaste artikelen ter stemming in de daaropvolgende vergadering.

Hierbij streven we naar consensus, echter indien deze er niet is zal een 3/4 meerderheid nodig zijn om de aanpassingen door te voeren.

Wij betreuen het dat onze collega, wellicht door enig gebrek aan kennis over hoe de gang van zaken binnen een vakgroep verloopt alsook doordat zij wellicht de indruk krijgt dat een en ander ten nadele van haar is, ze het meteen op de spits drijft door een advocaat in handen te nemen.

De enige reden waarom de maatschap "advies" vraagt aan een advocaat is om tekstueel juiste aanpassingen te kunnen maken in ons huidige contract en "advies" vragen omtrent tijdstip van ingaan.

Middels dit schrijven streven wij als vakgroep ernaar om vooral escalatie te voorkomen en de zaken onderling verder volgens de gangbare regels van een vakgroep af te handelen. Het is de wens dan ook van de vakgroep om vragen die u en onze collega heeft via de vakgroep te laten verlopen.

Indien U nog vragen heeft kan U mij steeds telefonisch of per mail contacteren, intussen hoop ik dat U voldoende geïnformeerd bent.

In de hoop op een verdere constructieve samenwerking met onze collega [eiseres], verblijf ik,

- 2.15 De toenmalige gemachtigde van eiseres heeft hierna per e-mail van 19 december 2018 het volgende aan D. bericht:

'Dat u het betreurt dat de communicatie via ondergetekende moet verlopen, moge zo zijn. Ik wil u meegeven dat cliënte, dit ook betreurt. De relatie met de vakgroep heeft de laatste maanden, een zware impact gehad op de zwangerschap van cliënte. Ze heeft meerdere pogingen gedaan om escalatie te vermijden en communicatie mogelijk te houden. Maar gezien de vakgroep van mening is dat men een lopend contract ten alle tijde kan wijzigen en de fragiele zwangerschapstoestand van cliënte, ziet zij zich genoodzaakt om zich te laten vertegenwoordigen.

(...)

In het huidige contract is geen bepaling opgenomen over hoe wijzigingen van het contract tot stand dienen te komen. Daar zullen partijen het dus over eens moeten worden. Wat in ieder geval wel duidelijk is, zijn de afspraken die thans gemaakt zijn rondom het zwangerschapsverlof. Die kunnen ten aanzien van cliënte die zwanger is geworden tijdens de looptijd van het huidige contract, niet ten nadele van haar worden aangepast.

Dus tot haar terugkeer, na haar rechtmatige zwangerschapsverlof, vermoedelijk, per 1 juni 2019, zal er met haar financieel moeten worden afgewikkeld volgens het huidige contract. Zelfs een gekwalificeerde meerderheid kan daar geen verandering in brengen.

(...)

Ik had u gevraagd mijn cliënte met rust te laten. Ik wil erop aandringen om dit ook te doen en alle communicatie via mij te laten verlopen, zoals eerder aangegeven. Mijn cliënte heeft door de vakgroep een turbulente zwangerschap gekend en wenst de laatste weken tot rust te komen en te genieten van haar zwangerschapsverlof. Hopelijk hebt u hier begrip voor.

Cliënte zal hierdoor niet bij de maatschapsvergaderingen aanwezig kunnen zijn. Haar toestand laat dit thans niet toe.

Zou u alle verslagen van de vergaderingen naar mij kunnen sturen zodat ik cliënte op de hoogte kan houden.

Tot slot merk ik op dat tijdens de afwezigheid van cliënte, geen wijzingen doorgevoerd kunnen worden die negatieve gevolgen voor haar hebben zonder dat zij daar expliciet mee heeft ingestemd.

In de loop van het voorjaar moeten we dan maar eens een plan van aanpak maken over de terugkomst van cliënte.'

2.16 In een brief van 18 januari 2019 van mr. Cremers aan de toenmalige gemachtigde van eiseres staat:

" Cliënten hebben mij geïnformeerd over het met uw cliënte gerezen geschil. Ik ben bekend met de (mail)correspondentie die u daarover met mevrouw D. heeft gevoerd. Ik constateer dat partijen op 28 december 2017 een maatschapovereenkomst hebben gesloten voor de bepaalde duur van 1 januari 2018 tot en met 31 maart 2019. Dat betekent dat de maatschap per 1 april 2019 van rechtswege eindigt. In de overeenkomst is een inspanningsverplichting opgenomen voor de maten om na het verstrijken van de aflooptdatum in een nieuw contract te voorzien van onbepaalde duur met vergelijkbare of aanvaardbare voorwaarden. Cliënten zijn inmiddels tot de conclusie gekomen dat er tussen hen een onherstelbare vertrouwensbreuk is ontstaan. Dat heeft cliënten doen besluiten dat zij met uw cliënte geen nieuwe maatschapsovereenkomst willen sluiten.'

2.17 In een brief van 22 februari 2019 van hun gemachtigde heeft de maatschap een toelichting gegeven op de brief van 18 januari 2019. Zij refereren daarin aan het van meet af aan bestaande wantrouwen van eiseres en het incident in de zomer van 2018 dat vooraf is gegaan aan de ziekmelding van eiseres. Ook staat er in de brief:

'Los van het voorgaande gaat uw cliënte volledig voorbij aan de voorliggende juridische situatie. Partijen zijn niet voor niets een contract voor bepaalde tijd aangegaan. Dat was nadrukkelijk ingegeven door de gedachte dat partijen een periode konden bekijken of de samenwerking in de nieuwe setting hen in alle opzichten zou bevallen. Om die reden kent ook de samenwerkingsovereenkomst met het ziekenhuis dezelfde bepaalde tijd. Er rust op cliënten geen enkele verplichting om een nieuwe overeenkomst met uw cliënte aan te gaan. Uw cliënte is als onderneemster uitdrukkelijk akkoord gegaan met de bepaalde duur van de samenwerking als 'proefperiode' en zij kan zich nu dan ook niet opstellen alsof zij een werknemer is die buiten wordt gezet. (...)'

2.18 In een e-mail van 18 maart 2019 aan D. heeft de raad van bestuur het volgende geschreven:

'De RvB betreurt het dat een intern geschil in de vakgroep anesthesiologie/het MSB anesthesiologie de moederen binnen het ziekenhuis zo bezig houdt.

Het betreft een intern geschil binnen het MSB anesthesiologie dat via een opdracht van dienst zorg levert in opdracht van het ziekenhuis.

Het MSB anesthesiologie heeft vroegtijdig aangegeven aan de RvB en de Medische Staf, dat en waarom zij [eiseres] niet langer wensten in te zetten voor de zorg.

Die beslissing is aan de vakgroep en dient het ziekenhuis te respecteren.'

- 2.19 In een door eiseres aanhangig gemaakt kort geding tegen de maatschap heeft het Scheidsgerecht bij arbitraal vonnis in kort geding van 29 maart 2019 onder meer de maatschap veroordeeld om met eiseres onderhandelingen te voeren om te komen tot voortzetting van de overeenkomst van maatschap en bepaald dat partijen zich gedurende de onderhandelingen zullen moeten gedragen overeenkomstig de bepalingen van de oude maatschapsovereenkomst.
- 2.20 De overige leden van de maatschap (verweerders 1-5) hebben hun samenwerking per 1 april 2019 voortgezet op basis van een nieuwe maatschapsovereenkomst voor onbepaalde tijd (hierna: de nieuwe maatschapsovereenkomst). Met N. is door de maatschap per die datum een nieuwe samenwerkingsovereenkomst van kracht (hierna: de nieuwe SOK).
- 2.21 Tussen de leden van de maatschap en eiseres heeft op 21 mei 2019 een eerste bijeenkomst in het kader van mediation plaatsgevonden.
- 2.22 Na 1 juni 2019 (de datum waarop het zwangerschapsverlof van eiseres zou eindigen) heeft eiseres haar werkzaamheden niet kunnen hervatten. Door de maatschap is te kennen gegeven dat zij niet toegelaten zou worden tot haar werkzaamheden.
- 2.23 In een e-mail van de gemachtigde van de maatschap aan (onder meer) de toenmalige gemachtigde van eiseres van 12 juni 2019 staat:

'De volgende mediation zal zoals telefonisch besproken plaatsvinden op 4 (en 25) juli aanstaande. Omdat cliënten er groot belang aan hechten om voltallig (D., H. en C.) aanwezig te zijn bij de mediation, hebben zij direct een waarnemer benaderd voor 4 juli. Indien de mediation niet op 4 juli plaatsvindt, zijn cliënten nu nog in de gelegenheid om die waarneming kosteloos te annuleren. Ik verneem daarom graag uiterlijk deze week van [de gemachtigde van eiseres] of de mediation op 4 juli zal doorgaan.'

- 2.24 In een e-mail van 21 juni 2019 heeft de (huidige) gemachtigde van eiseres aan de gemachtigde van de maatschap het volgende geschreven:

'Cliënte heeft aangegeven dat zij per 1 juni jl. haar werkzaamheden wenste te hervatten conform het vonnis van het Scheidsgerecht Gezondheidszorg d.d. 29 maart jl. ("vonnis"). Cliënte wenst op dit moment af te zien van mediation om in onderling overleg uitvoering te kunnen geven aan het vonnis, ten aanzien waarvan zij meent dat de onderhandelingen reeds aangevangen zijn op 7 mei 2019 (door middel van mediation).

Kunnen wij zo snel mogelijk een afspraak maken over de werkhervatting conform het oude maatschapscontract?'

- 2.25 In de periode hierna (juli 2019) zijn eiseres en de maatschap overeengekomen gezamenlijk een groepscoaching te zullen volgen.
- 2.26 Met een dagvaarding van 15 augustus 2019 heeft eiseres bij de Rechtbank Aa. in kort geding onder meer gevorderd haar toe te laten tot haar werkzaamheden op basis van de oude maatschapsovereenkomst.

- 2.27 Bij de stukken bevindt zich een schriftelijk standpunt van de raad van bestuur van N. van 2 september 2019, waarin onder andere is vermeld:

'Voor de RvB is van evident belang dat de goede zorg niet in gevaar komt en zij kan voldoen aan haar wettelijke eindverantwoordelijkheid voor de goede zorg op grond van de Wkkgz. Voor zover de rechter mocht bepalen dat [eiseres] dient te worden ingezet (...) binnen het ziekenhuis, ziet de RvB zich genoodzaakt, (...), zich te vergewissen of de inmiddels ontstane situatie en de onderlinge verhoudingen van dien aard zijn dat [eisers] überhaupt ingezet zou kunnen worden (...). Vooralsnog laat het zich niet aanzien dat een eventuele inzet verantwoord plaats kan vinden. (...)

Een en ander maakt dat de RvB indien en zodra op grond van een rechterlijke uitspraak (eiseres) zou behoren te worden ingezet (...) een onderzoek zal doen naar de vraag of de inzet van [eiseres] verantwoord is (...). Hangende dat onderzoek ziet de RvB vooralsnog geen andere mogelijkheid dan dat zij dan voornemens zal zijn gebruik te maken van haar aanwijzingsbevoegdheid (...). Dat betekent dat [eiseres] en [de maatschap] in dat geval zullen worden uitgenodigd om met de RvB te praten over de inzetbaarheid en de goede zorg, waarna de RvB zal besluiten ter waarborging van de goede zorg. De verhoudingen inmiddels kennende kan de RvB zich niet aan de indruk onttrekken dat het inzetten van [eiseres] de verhoudingen dermate op spanning zet dat sprake zal zijn van een reële bedreiging van de goede zorg.'

- 2.28 Bij uitspraak in kort geding van 18 september 2019 van de Rechtbank Aa. is onder meer de maatschap geboden op straffe van een dwangsom de oude maatschapsovereenkomst na te leven door eiseres van 1 oktober 2019 tot 1 april 2020 in staat te stellen haar werk als anesthesioloog in het ziekenhuis op de gebruikelijke wijze en voorwaarden te kunnen doen. De voorzieningenrechter heeft daartoe onder andere overwogen dat eiseres een reële kans moest krijgen om hangende de onderhandelingen over voortzetting van de maatschapsovereenkomst het vertrouwen van de overige leden van de maatschap terug te winnen.

- 2.29 De raad van bestuur heeft per e-mail van 20 september 2019 een mededeling aan alle leden van de medische staf gestuurd met daarin onder meer het volgende:

'Zoals u wellicht bekend, heeft de rechter op 18 september jl. uitspraak gedaan in een kort geding dat aanhangig was gemaakt binnen het MSB Anesthesiologie.

Dit vonnis zorgt momenteel voor onrust op de OK en binnen de medische staf. Dit is begrijpelijk maar niet in het belang van goede patiëntenzorg.

Wij kunnen u verzekeren dat er achter de schermen door alle betrokken partijen letterlijk dag en nacht gewerkt wordt om tot een goede oplossing te komen.

(...)

Alle bijkomende onrust, steun- en adhesiebetuigingen, ongeacht voor welke partij bestemd en hoe goed bedoeld ook, verstoren en bemoeilijken dit proces.

De RvB en het BMS verzoeken alle stafleden dan ook met klem om de kalmte te bewaren, rustig af te wachten, en de juristen hun werk te laten doen.

Het schaadt de zaak voor alle partijen indien er met elkaar of met medewerkers in het ziekenhuis over deze kwestie gesproken wordt. Doe dit dus alstublieft niet!

Wij doen ons uiterste best om tot een goede oplossing te komen voor iedereen.

Hartelijk dank voor uw medewerking.'

- 2.30 Op 21 september 2019 heeft de in 2.25 benoemde groepscoachingssessie plaatsgevonden onder leiding van de heer Bb.. In het door hem opgestelde verslag staat onder meer het volgende:

Op basis van dit model werd een finale vraag gesteld aan de deelnemers.

Wat heeft deze sessie opgeleverd en hoe is je stemming nu?

[Verweerders sub 1]: Het is goed dat we nu onze emoties hebben geuit. Mijn mening en eindconclusie blijft staan: ik wil niet meer met [eiseres sub 1] samenwerken!

[Verweerder sub 2]: Bij [eiseres sub 1] constateer ik naar mijn gevoel een ongezond wantrouwen naar iedereen. Ook een gebrek aan integriteit. Wij hebben nooit met/op de werkvloer over jou gesproken, Dat doe jij wel over ons. Je hebt mensen benaderd en gemanipuleerd, geïntimideerd. Je hebt ook nu triomfantelijk het vonnis van de rechter meegedeeld en daarmee onrust veroorzaakt. Daarmee heb je de prettige en rustige werksfeer die er heerst onder druk gezet. Ik wil jou nu niet meer terug in onze maatschap. Steeds maar op emotie spelen door te zeggen dat je moe was en zwanger en even niet goed in je vel zat, dat begrijpen we, maar dat was niet de reden voor dit hele traject. We hebben jou immers van begin af aan aangeraden rust te nemen en coaching te zoeken. Bij toeval kwam ik collega's tegen die eerder betrokken waren bij je opleiding. Tot mijn verbazing kreeg ik te horen, dat je opleidingstraject ook moeizaam is verlopen, ook door problemen in de samenwerking tussen jou en opleiders en collega's. Het blijkt nu een zich herhalend patroon.

[Verweerder sub 3]: [eiseres sub 1], jij bent een gevaar op de werkvloer. Het gaat je alleen maar om geld. Je blijkt ook nu weer totaal geen zelfreflectie te hebben, het ligt altijd aan een ander, ik wil niet meer met je samenwerken.

[Eiseres sub 1]: ik wil gewoon verder, we kunnen toch gewoon zakelijk met elkaar verder werken. Ik laat me niet brodeloos maken door jullie.

Conclusie van de Facilitator

- *De verhoudingen zijn dermate geschaad, dat er geen sprake meer kan zijn van herstel, het is een onomkeerbaar proces.*
- *De maten geven zelf aan, dat ze niet meer samen willen werken met [eiseres sub 1]*
- *Ik heb in deze sessie zelf mogen constateren, dat [eiseres sub 1] alleen op haar eigen doelen blijft hameren en niet wil luisteren naar de gevoelens van haar collega's. Ze vraagt steeds om feiten, en haalt die dan onderuit.*
- *[eiseres sub 1] heeft een grenzeloos wantrouwen naar velen (haar collega's, chirurgen, personeel, ook naar mij, voormalige mediators en advocaten etc.) en daaruit blijkt een pathologisch wantrouwen.*
- *Ik heb werkelijk alles geprobeerd, maar heb haar niet kunnen bewegen tot enige zelfreflectie: het ligt allemaal aan anderen en zij voelt zich voortdurend onbegrepen. Feedback naar haar gaat voortdurend terug richting afzender.*
- *Zij speelt voortdurend de kaarten van 'aanklager' en slachtoffer' uit, een dialoog is amper mogelijk.*
- *Het woord 'sorry' komt niet in haar vocabulaire voor, noch beschikt zij over enig politiek gevoel om de situatie te relativeren of neutraliseren.*
- *Zelfs na alle kritiek en emoties die daarbij horen vraagt zij aan het slot nog om een financiële afrekening ergens voor. Vrij gevoelloos, wat een timing!*

Conclusie

In een ziekenhuis zijn onderling vertrouwen en adequate communicatie van cruciaal belang voor de zorg voor patiënten. Er zijn in den lande de afgelopen jaren te veel ongelukken gebeurd met soms fatale gevolgen, door niet functionerende samenwerking tussen medici. Dat mag hier niet gebeuren.

Bij een veranderingsproces kijk ik altijd naar: Het zelfreflectief vermogen van mensen, hun 'awareness' en het vermogen je eigen fouten in te zien. Dat is de eerste stap van verandering. Als die er al niet is, kun je niets beginnen.

En dat is in het geval van [eiseres sub 1] zo. Mét de duidelijke statements van de overige maatschapsleden is er maar 1 conclusie mogelijk: zo gauw mogelijk afscheid nemen van elkaar! Samen-werken lijkt, na wat ik tijdens deze sessie heb mogen waarnemen, niet mogelijk. [Eiseres sub 1] vormt door het ontbreken van zelf-reflectie, het niet aanvaarden van feedback en ingebakken wantrouwen een bedreiging voor het vertrouwen dat nodig is om met elkaar veilig te kunnen werken.'

- 2.31 In een brief van 24 september 2019 aan de gemachtigde van eiseres heeft de gemachtigde van de maatschap onder meer het volgende geschreven:

'Conclusie na coaching

De heer Bb. is in de coaching nagegaan of, en zo ja op welke manier er aan het herwinnen van het wederzijdse vertrouwen tussen partijen kan worden gewerkt. Cliënten hebben, nadat al mediation heeft plaatsgevonden, op die manier wederom invulling gegeven aan de inspanningsverplichting uit de oude maatschapsovereenkomst en de veroordeling in kort geding van het Scheidsgerecht van 29 maart 2019.

(...)

Cliënten hebben aan veroordeling voldaan

Het Scheidsgerecht heeft partijen bij arbitraal vonnis in kort geding van 29 maart 2019 veroordeeld tot het voeren van onderhandelingen over een nieuwe maatschapsovereenkomst waarbij partijen zich tevens moeten inspannen om het onderling vertrouwen te herstellen. Cliënten hebben naar aanleiding van het vonnis in kort geding van het Scheidsgerecht zowel via mediation als via deze groepscoaching getracht om het vertrouwen in uw cliënte te herstellen. Blindelings vertrouwen is een absolute basisvoorwaarde voor een goede samenwerking, zeker in het geval van onze cliënten als anesthesiologen. Zonder dit wezenlijke fundament komt de kwaliteit en de continuïteit van zorg direct in gevaar.

Helaas moet worden vastgesteld dat het vertrouwen tussen partijen onherstelbaar is beschadigd. Cliënten zullen daarom ook niet met uw cliënte (verder) onderhandelingen voeren om te komen tot voortzetting van de reeds verlopen maatschapsovereenkomst. Daarmee is de veroordeling uit het vonnis van het Scheidsgerecht uitgewerkt. Ook het daarop voortbordurende vonnis van de Voorzieningenrechter van 18 september 2019 mist daarmee verdere werking. Cliënten zullen overigens spoedappel instellen tegen dit vonnis, om het vonnis ook formeel van tafel te krijgen.'

- 2.32 In een e-mail van 25 september 2019 aan de raad van bestuur heeft de leidinggevende van de OK zijn zorg uitgesproken over de terugkeer van eiseres en verzocht alles in het werk te stellen om te voorkomen dat 'op 1 oktober 2019, dat ene dominoblokje valt', omdat hij dan niet kan instaan voor de gevolgen op zijn afdelingen.
- 2.34 Met een brief van 27 september 2019 aan de maatschap heeft de raad van bestuur de maatschap een formele aanwijzing gegeven strekkende tot het niet inzetten van [eiseres] ten behoeve van de anesthesiologische zorg in het ziekenhuis hangende een onderzoek door de raad van bestuur naar de verhoudingen en inzetbaarheid daarbij van [eiseres] ten aanzien van de anesthesiologische zorgverlening. In een brief van dezelfde datum aan eiseres heeft de raad van bestuur aan haar zijn voornemen kenbaar gemaakt om haar een terrein- en contactverbod ten aanzien van het ziekenhuis en het aldaar werkzame personeel op te leggen en eiseres daarin uitgenodigd om op dat voornemen te worden gehoord op 30 september 2019.
- 2.35 Bij brief van 30 september 2019 heeft de raad van bestuur aan eiseres een tijdelijk terreinverbod opgelegd alsmede een tijdelijk contactverbod met ziekenhuispersoneel in afwachting van het door de raad van bestuur uit te voeren onderzoek.
- 2.36 Eiseres heeft op 28 oktober 2019 executoriale derdenbeslagen laten leggen onder meer onder de besloten vennootschappen van verweerders 1-5.

- 2.37 Het door de raad van bestuur aangekondigde onderzoek is verricht door Cc. (hierna: Cc.). Een door hem opgemaakt onderzoeksrapport is door hem met een brief van 11 november 2019 aan de raad van bestuur toegezonden. In het bewuste rapport staat onder meer het volgende:

'De Raad van Bestuur van ziekenhuis N. heeft na overleg met het bestuur van de Nederlandse Vereniging voor Anesthesiologie Cc., anesthesioloog per brief van 23 oktober 2019 opgedragen een onderzoek uit te voeren met als opdracht:

"Is het verantwoord de vakgroep Anesthesiologie toe te staan uitvoering te geven aan het vonnis van de voorzieningenrechter gezien de kwaliteit en veiligheid een en ander conform de Wet Kwaliteit, Klachten en geschillen in de Zorg"

Leidt de terugkeer van de anesthesioloog [eiseres sub 1] op de werkvloer tot een verantwoorde en vooral veilige samenwerking binnen de vakgroep Anesthesiologie gezien met name de bedrijfskritieke omgeving die en operatiekamer complex betreft?"

(...)

INRICHTING VAN HET ONDERZOEK

De onderzoeker heeft op 4 november 2019 6 gesprekken gepland met de anesthesiologen, met de clustermanager en medisch manager van het OK complex, met [eiseres sub 1], met de operationeel leidinggevende van de anesthesiemedewerkers, recovery en preoperatieve onderzoek polikliniek, met het bestuur van de Medische Staf en de Coöperatie Vrijgevestigde Specialisten van ziekenhuis N. en met de Raad van Bestuur van ziekenhuis N..

[Eiseres sub 1] had aan de raad van bestuur laten weten niet aan het onderzoek te kunnen of willen meedoen. Anderhalf uur vóór het gesprek heeft de onderzoeker getracht telefonisch contact te krijgen met [eiseres sub 1] met het verzoek haar alsnog hetzij persoonlijk hetzij per telefoon te interviewen, maar kon dat verzoek slechts in de voicemail inspreken. Op het moment van het geplande interview heeft hij nogmaals getracht haar telefonisch te bereiken maar dat was vergeefs. Op maandag 4 november om 11.27 heeft [eiseres sub 1], en niet haar advocaat, na deze telefonische pogingen tot contact de Raad van bestuur van N. ziekenhuis gemaild met de mededeling dat zij zich gekwetst voelde dat de onderzoeker er aan voorbij leek te gaan dat zij zich niet capabel voelde aan het onderzoek deel te nemen. Na een mail van [eiseres sub 1] aan de raad van bestuur op 7 november heeft de onderzoeker op zaterdag 9 november via e-mail contact gezocht met [eiseres sub 1], haar uitgelegd wat de bedoeling van het onderzoek was en haar een telefonisch onderzoek aangeboden op 9,10 of 11 november. [Eiseres sub 1] heeft derhalve ondanks inspanningen van de onderzoeker ervoor gekozen om niet aan het onderzoek deel te nemen.

(...)

Eigen beschouwing.

(...)

Over hervatting van de werkzaamheden van betrokkene na 1 oktober 2019 het volgende.

In de gesprekken is duidelijk door alle gesprekspartners naar voren gebracht dat dit een onwenselijke stap zou zijn.

De volgende redenen worden hiervoor aangegeven.

- 1. Door verschillende medische specialisten wordt gesteld dat de medische kennis van betrokkene goed is en dat zij in het algemeen haar patiënten goed voorbereidt voor operatieve ingrepen. Haar oordeel en inzicht bij acute en dringende situaties is in het algemeen goed.*
- 2. Betrokkene heeft in het verleden echter bij voortduring en bij herhaling aangegeven dat zij faalt in de noodzakelijke samenwerking en in de noodzakelijke communicatie met collega anesthesiologen, anesthesiemedewerkers, recoveryverpleegkundigen en medewerkers van de preoperatieve onderzoek polikliniek, ondanks herhaalde corrigerende acties van medewerkers en leidinggevendenden. Medewerkers geven in het gesprek aan dat er niet op een normale manier met betrokkene kan worden samengewerkt.*

3. Haar taalgebruik jegens medewerkers maar ook jegens patiënten heeft er herhaaldelijk toe aanleiding gegeven dat medewerkers zich ongemakkelijk voelden en zodanig geschokt dat zij hun werk niet normaal en op een voor hen kwalitatief aanvaardbaar niveau konden verrichten. Medewerkers geven aan dat betrokkene hen demotiveert. Patiënten hebben bij herhaling hun verontwaardiging uitgesproken hetgeen het ziekenhuis schaadt. Er zijn claims ingediend door patiënten.
4. Betrokkene is vanaf het begin door meerdere partijen herhaaldelijk op haar onaanvaardbare gedrag gewezen maar nooit met een positief gevolg. Integendeel: medewerkers ervaren haar antwoord op kritiek als grof, ontkennend en uitgaand van een door betrokkene geëtaleerde als onterecht ervaren superioriteit, die zij regelmatig vergezeld doet gaan met onwelvoeglijk taalgebruik, intimiderend vloeken en tieren.
5. Ook op basis van de verklaring van betrokkene is er dus grote twijfel of betrokkene überhaupt zonder begeleiding en zonder psychologische hulp in haar werk als anesthesioloog zal kunnen slagen.
6. In gesprekken met diverse partijen is naar voren gekomen dat in hun beleving de werksfeer op het OK complex bij de huidige afwezigheid van betrokkene zodanig is genormaliseerd dat alle medewerkers ongestoord en openlijk, maar wel met de noodzakelijke discussie het beste kunnen geven wat zij kunnen bieden.
7. Diverse gesproken partijen geven aan dat wanneer betrokkene zou moeten terugkeren te verwachten is dat de onderlinge noodzakelijke communicatie en samenwerking om klinisch hoogstaand werk en patiënt veiligheid te realiseren ernstig negatief zullen worden beïnvloed en dat de kwaliteit van zorg en de patiënt veiligheid in gevaar komen. Enkele anesthesiemedewerkers kondigden aan hun ontslag te zullen aanbieden, enkele anesthesiologen zullen vertrekken en de opleiding van anesthesiemedewerkers komt in hun beleving tot een einde.
8. Een en ander zal leiden tot directe inkrimping van de OK capaciteit. Er is volgens de inbreng van vele gesprekspartners een stijgende lijn in de opbouw van de vakgroep Anesthesiologie na een positieve visitatie van de wetenschappelijke vereniging. Zij hebben een jaarplan ontwikkeld en zijn met diverse snijdende specialismen in gesprek over ontwikkeling en groei. De vrees bestaat alom dat deze stijgende lijn in de vakgroep bij terugkeer van betrokkene in de beleving van velen definitief tot een einde zal komen. Na de moeilijkheden van enkele jaren geleden wordt de kans dat zich op afzienbare termijn een goede vakgroep Anesthesiologie N. zal ontwikkelen als nihil geschat.
9. Het beeld en de positie van het ziekenhuis N. komen zodanig ernstig in gevaar.

CONCLUSIES

(...)

4. Er is thans een unaniem uitgesproken vrees dat terugkeer van [eiseres sub 1] op de werkvloer naar aller verwachting zal leiden tot
 - a. een onvoldoende veilige atmosfeer om de diverse professionals hun werk op verantwoorde wijze te laten uitoefenen,
 - b. onvoldoende kwaliteit van zorg en tot risico's voor de patiëntveiligheid door onvoldoende samenwerking en overdracht
 - c. tot stagnatie van de noodzakelijke en reeds ingezette voortgang in de vakgroep anesthesiologie
 - d. tot het vertrek van enkele artsen en enkele medewerkers op de operatiekamers
 - e. een bedreiging van de operatiekamer capaciteit van ziekenhuis N..'

Tenslotte heeft Cc. geadviseerd om eiseres sub 1 'haar werkzaamheden niet te laten hervatten in het ziekenhuis'.

- 2.38 Met een brief gedateerd 14 november 2019 aan eiseres sub 1 heeft de raad van bestuur een definitief besluit in de vorm van een brief van 15 november 2019 gericht aan de maatschap toegezonden. De brief aan eiseres sub 1 bevat de volgende tekst:

'Bijgaand doen wij u toekomen een afschrift van ons besluit gericht aan de maatschap anesthesiologie. De raad van bestuur heeft besloten de aanwijzing – zoals deze aan de maatschap is gegeven hangende het onderzoek in het kader van de eindverantwoordelijkheid voor de goede zorg – definitief te maken. Dat betekent dat de maatschap anesthesiologie u niet mag inzetten voor het uitvoeren van medisch specialistische zorg in de breedste zin van het woord in het ziekenhuis op grond van de samenwerkingsovereenkomst zoals het ziekenhuis heeft met de maatschap anesthesiologie. Van die maatschap maakt u geen deel uit. Met het onderzoek en het door de raad van bestuur genomen besluit vervalt het aan u gegeven tijdelijke terrein- en contactverbod. Er kan immers van inzetbaarheid en het verlenen van zorg binnen de muren van het ziekenhuis door u geen sprake zijn.'

Het bewuste besluit (in de vorm van een brief aan de maatschap) houdt het volgende in:

'U hebt aangegeven dat u de goede zorg niet kunt waarborgen indien en zodra u [eisers sub 1] in zal zetten. Tegelijkertijd heeft u reeds eerder aangegeven op grond van een veroordelend vonnis verplicht te zijn haar in te zetten voor de zorg.'

Gelet op het advies van de heer Cc. van 11 november jl., gehoord hebbende het stafbestuur en hetgeen u tijdens het gesprek op 13 november 2019 naar voren heeft gebracht, alsmede de schriftelijke reacties van [eiseres sub 1] d.d. 12, 13 en 14 november jl. komt de raad van bestuur tot het volgende besluit.

Naar aanleiding van een procedure bij het Scheidsgerecht gezondheidszorg, een vonnis van de voorzieningenrechter van 18 september jl. alsmede de nodige correspondentie over en weer is duidelijk dat er een probleem bestaat tussen de maatschap anesthesiologie en [eiseres sub 1]. [Eiseres sub 1] is al lange tijd niet werkzaam binnen ons ziekenhuis. De diverse (lopende) juridische procedures alsmede beslagleggingen laten een verharding van de problematiek zien. De raad van bestuur maakt zich ernstige zorgen over de goede zorg zoals die geleverd dient te worden binnen de ziekenhuismuren indien en zodra de maatschap anesthesiologie en [eiseres sub 1] bij wege van kennelijk een veroordeling veilige patiëntenzorg dienen te leveren. De signalen daartoe vanaf de werkvloer zijn zeer divers en toenemend in aantal en vraagt om duidelijkheid op korte termijn.

(...)

De raad van bestuur ziet zich genoodzaakt de hierboven genoemde tijdelijke aanwijzing (...) aan u definitief en permanent te maken aan de gehele maatschap anesthesiologie en iedere anesthesioloog in het bijzonder. De raad van bestuur heeft besloten dat het u niet is toegestaan om [eiseres sub 1] in te zetten voor het verlenen van medisch specialistische zorg in de breedste zin van het woord op grond van de samenwerkingsovereenkomst die ons ziekenhuis met uw maatschap heeft.

Een afschrift van dit besluit wordt verzonden aan BMS.'

- 2.39 Bij arrest van 26 november 2019 heeft het Gerechtshof Dd. het vonnis in kort geding van 18 september 2019 vernietigd en de vorderingen van eiseres (alsnog) afgewezen.

3. De bevoegdheid van het Scheidsgerecht en de beslissingsmaatstaf

Tussen eiseres en de maatschap

- 3.1 Het Scheidsgerecht is bevoegd ten aanzien van het geschil tussen eiseres en de maatschap. De vordering van eiseres is gebaseerd op niet nakoming door de maatschap van haar verplichtingen uit of naar aanleiding van de oude maatschapsovereenkomst. In art. 19 van de oude maatschapsovereenkomst is

geschilbeslechting door drie scheidslieden overeengekomen. De eiseres heeft zich daartoe gewend tot dit Scheidsgerecht. De maatschap heeft de bevoegdheid niet betwist en de bevoegdheid van dit Scheidsgerecht staat tussen de partijen verder 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 uitspraak in de vorm van een bindend advies, wat zij niet hebben gedaan. Uit art. 25 van het reglement volgt dat het Scheidsgerecht beslist naar de regelen des rechts tenzij de partijen beslissing als goede personen naar billijkheid zijn overeengekomen. Dat zijn zij in art. 19 lid 4 van de oude maatschapsovereenkomst overeengekomen. Het Scheidsgerecht zal daarom beslissen als goede personen naar billijkheid.

Tussen eiseres en N.

- 3.2 Ten aanzien van de vorderingen van eiseres jegens N. is het Scheidsgerecht bevoegd voor zover het een geschil betreft naar aanleiding van de oude SOK tussen de maatschap en N.. Dat berust op art. 26 van de oude SOK. Voor zover de vorderingen niet zien op geschillen naar aanleiding van de oude SOK is het Scheidsgerecht niet bevoegd. Omdat eiseres geen partij is geworden bij een nieuwe maatschapsovereenkomst is zij ook geen partij bij de nieuwe SOK. Aan het daarin opgenomen arbitraal beding kan eiseres geen recht ontleen om N. in een arbitraal geding te betrekken ter zake van geschillen voortvloeiend uit de nieuwe SOK. Ook overigens gold na expiratie van de oude SOK niet enig arbitraal beding tussen eiseres en N.. Voor zover het Scheidsgerecht bevoegd is, volgt uit het arbitragereglement dat het Scheidsgerecht uitspraak zal doen in de vorm van een arbitraal vonnis nu de partijen niet hebben gevraagd om een uitspraak in de vorm van een bindend advies. Omdat de partijen niet anders zijn overeengekomen zal het Scheidsgerecht daarbij beslissen naar de regelen des rechts.

4. De beoordeling van het geschil

Tussen eiseres en de maatschap

- 4.1 De vordering van eiseres jegens de maatschap is in verschillende modaliteiten daarop gebaseerd dat zij er gezien het bepaalde in art. 2.2 van de oude maatschapsovereenkomst (hiervoor onder 2.1. geciteerd) op mocht vertrouwen dat de samenwerking met haar na afloop van de oude maatschapsovereenkomst zou worden voortgezet en dat de maatschap de verplichting uit hoofde van die bepaling om met haar over een nieuwe maatschapsovereenkomst te onderhandelen niet is nagekomen. Bij de beoordeling hiervan moet het volgende worden voorop gesteld. De oude maatschapsovereenkomst was een overeenkomst voor bepaalde tijd die van rechtswege zou eindigen en is geëindigd per 1 april 2019. Los van het bepaalde in art. 2.2 (waarover hierna meer) bestond er na 31 maart 2019 geen verplichting meer van de maten jegens elkaar tot voortzetting van de maatschap. Geen van de maten kon er zonder meer vanuit gaan dat (aansluitend) een nieuwe maatschapsovereenkomst voor bepaalde of onbepaalde tijd zou worden gesloten waaraan hij of zij zou kunnen deelnemen. Eiseres kon daarvan evenmin uitgaan.
- 4.2 Uit de stukken en uit hetgeen ter zitting is besproken is voldoende aannemelijk geworden dat de achtergrond van het aangaan van een maatschapsovereenkomst voor slechts bepaalde duur de volgende was. De vakgroep anesthesiologie binnen het ziekenhuis van N. had een problematisch verleden en moest vanaf 2015 opnieuw worden opgezet. Vanwege dat verleden is per 1 januari 2018 een nieuwe maatschap gevormd die buiten het MSB is gebleven en een aparte samenwerkingsovereenkomst met N. is aan gegaan. N. wilde op die manier een rechtstreekse band met de vakgroep Anesthesiologie creëren om de vinger beter aan de pols te kunnen houden. Daarom is een samenwerkingsovereenkomst voor bepaalde tijd met de maatschap gesloten met de bedoeling om tegen het eind de samenwerking met de nieuwe vakgroep te kunnen evalueren en te bezien of en zo ja, in welke vorm die samenwerking

zou worden voortgezet. Ook tegen die achtergrond kon er niet zonder meer vanuit worden gegaan dat na 31 maart 2019 een nieuwe maatschap zou worden gevormd in een zelfde samenstelling.

- 4.3 In het licht van dit een en ander moet het bepaalde in art. 2.2 van de oude maatschapsovereenkomst worden gezien. Die bepaling schied een inspanningsverplichting van de maten om na expiratie van de (oude) maatschapsovereenkomst in een nieuwe overeenkomst (voor onbepaalde duur) te voorzien. Die bepaling brengt in de gegeven omstandigheden met zich dat het enkel verstrijken van de duur van de overeenkomst onvoldoende is om met bepaalde maten niet verder te gaan. Wil de inspanningsverplichting zin hebben dan zal moeten worden aangenomen dat in geval er mede op grond van de evaluatie door N. van de (oude) SOK aanleiding bestond om een nieuwe maatschapsovereenkomst aan te gaan in beginsel met alle maten onderhandeld zou moeten worden, tenzij het aangaan van een nieuwe maatschapsovereenkomst met een van de maten in redelijkheid niet van de andere maten gevergd zou kunnen worden. Voor het geval die situatie zich niet voordoet, zullen de maten zich te goeder trouw en naar beste vermogen moeten inspannen om met ieder van hen een nieuwe overeenkomst aan te gaan.
- 4.4 Met inachtneming hiervan overweegt het Scheidsgerecht als volgt. Het enkele gegeven dat de maten eiseres in september 2018 hebben laten weten dat zij eiseres per 1 juni 2019 (na haar zwangerschapsverlof) als herboren terug verwachtten om haar werk te hervatten mocht eiseres niet opvatten als een toezegging dat met haar een nieuwe maatschapsovereenkomst na 31 maart 2019 zou worden gesloten. De correspondentie in de maanden na september 2018 maakt duidelijk dat eiseres in ieder geval sinds 18 januari 2019 niet van een dergelijke toezegging kon uitgaan. Dit alles laat onverlet dat de maatschap jegens eiseres gebonden was en bleef aan de verplichtingen uit art. 2.2 van de maatschapsovereenkomst. De vraag die moet worden beantwoord is of de maatschap in die verplichting tekort is geschoten. Het is niet gebleken dat de maatschap voor eind maart 2019 inspanningen heeft geleverd om met eiseres tot een nieuwe maatschapsovereenkomst te komen. De contacten tussen eiseres en de maatschap in de periode van augustus 2018 tot en met januari 2019 stonden niet in dat teken. Bij brief van 18 januari 2019 van haar raadsman heeft de maatschap ook met zoveel woorden laten weten niet van plan te zijn met eiseres een nieuwe maatschapsovereenkomst te sluiten. Hieruit kan niet anders worden afgeleid dan dat de maatschap tot eind maart 2019 in de verplichting uit art. 2.2. van de maatschapsovereenkomst is tekort geschoten, tenzij van de maatschap in redelijkheid niet kon worden gevergd met eiseres verder te gaan. Omtrent dat laatste wordt als volgt overwogen.
- 4.5 De maatschap verwijt eiseres dat zij gedurende de periode van samenwerking maar ook al voordien heeft laten zien dat zij stelselmatig ernstig tekortschiet in haar bejegening van patiënten en collega's en een groot gebrek heeft aan vertrouwen in collega's en medewerkers en de nodige zelfreflectie mist en daarmee een bedreiging vormt voor een goede samenwerking in een veilige sfeer waardoor ook de patiëntveiligheid in gevaar komt. Uit de stukken valt echter niet af te leiden dat de maatschap die perceptie van de samenwerking met eiseres al had voordat de problemen in de verhoudingen vanaf eind augustus begonnen te ontstaan. Tot aan het incident met de leerling anesthesiemedewerker waarover eind augustus 2018 met eiseres is gesproken, is niet gebleken dat de maatschap gedrag van eiseres zoals hiervoor omschreven bij haar eerder aan de orde heeft gesteld als een ernstig probleem. Begin september 2018 zijn de wijze van bejegening door- en een gebrek aan vertrouwen van eiseres in een meer algemene zin aan de orde gesteld. Toen is verder alleen een periode van rust voorafgaande aan zwangerschapsverlof in gang gezet met het advies aan eiseres om zich te laten coachen. Dat de maatschap toen van mening was dat in redelijkheid niet van haar kon worden gevergd dat zij met eiseres verder zou gaan, is niet gebleken. Nadien zijn de verhoudingen op scherp komen te staan als gevolg van de wens van de maatschap om de regeling voor ziekte en zwangerschapsverlof in de maatschapsovereenkomst te wijzigen op een moment dat eiseres al zwanger was, afwezig was als gevolg van de time-out van acht weken en niet ver meer van het begin van haar zwangerschapsverlof af was. Dat dit bij eiseres op dat moment niet goed zou vallen, lag voor de hand. Volgens de maatschap wilde zij deze regeling

pas wijzigen in een nieuwe maatschapsovereenkomst per 1 april 2019 en was dit ook met eiseres voor haar vertrek besproken, maar eiseres ontkent dat. Vastgesteld kan slechts worden dat D. dit in een brief van 6 december 2018 aan de advocaat van eiseres heeft bericht. Toen was de kwestie echter al geëscaleerd, wat de maatschap zelf in de hand heeft gewerkt door de timing van de voorgenomen wijziging van de regeling. Dit heeft kort nadien geleid tot het bericht van de maatschap in de brief van 18 januari 2019 dat zij geen nieuwe maatschapsovereenkomst met eiseres wilde aangaan. Aan de door de maatschap toen genoemde vertrouwensbreuk lag kennelijk het geschil hierover ten grondslag. Maar het door de maatschap zelf in de hand gewerkte geschil over de wijziging van deze regeling is als zodanig onvoldoende grond voor het oordeel dat van de maatschap in redelijkheid geen voortzetting van de samenwerking kon worden gevergd. De maatschap bleef dus op grond van art. 2.2 gehouden zich in te spannen om ook met eiseres tot een nieuwe maatschapsovereenkomst te komen. In die inspanningsverplichting ligt besloten dat voor zover toen sprake was van de hiervoor bedoelde vertrouwensbreuk de maatschap gehouden was zich ook naar behoren en te goeder trouw in te spannen om mee te werken aan herstel van vertrouwen tussen haar en eiseres.

- 4.6 Uit het voorgaande moet de conclusie worden getrokken dat de maatschap in ieder geval tot eind maart 2019 in de hiervoor bedoelde verplichtingen is tekort geschoten. Daarom is zij bij vonnis in kort geding van 29 maart 2019 van dit Scheidsgerecht ook terecht en op goede gronden veroordeeld met eiseres verder te onderhandelen. Volgens de maatschap heeft zij daarna uitvoering gegeven aan de inspanningsverplichting en de veroordeling in kort geding door het Scheidsgerecht door een poging tot mediation en door de groepscoaching. Op zichzelf hadden dit adequate middelen geweest kunnen zijn om tot herstel van vertrouwen en vervolgens onderhandeling over een nieuwe maatschapsovereenkomst te komen. Eiseres heeft de mediation echter afgebroken na één sessie, terwijl er nog vervolgsessies gepland waren. Volgens eiseres had dat te maken met het verloop van de eerste sessie. Of de inhoud van die sessie haar daarvoor goede grond gaf vanwege de opstelling van de maatschap kan het Scheidsgerecht niet beoordelen. Het verslag van Bb. van de groepscoaching daarna laat in ieder geval geen andere conclusie toe dan dat de daar toen aanwezige leden van de maatschap geen enkele bereidheid hadden om zelfs maar een poging te doen met eiseres constructief in gesprek te gaan. Het is goed mogelijk dat ook de opstelling van eiseres niet bevorderlijk is geweest, maar dat laat onverlet dat de bereidheid aan de zijde van de maatschap klaarblijkelijk geheel afwezig was. Ook alle overige gebeurtenissen in 2019 laten er geen misverstand over bestaan dat de maatschap zich had voorgenomen onder geen beding met eiseres verder te gaan. De maatschap heeft dus ook na maart 2019 niet aan haar inspanningsverplichting voldaan.
- 4.7 In deze procedure heeft de maatschap vervolgens materiaal verzameld en overgelegd waaruit volgens haar blijkt dat het probleem van eiseres met bejegening en vertrouwen zo ernstig en al lang bestaand was dat van haar in redelijkheid op geen enkel moment kon worden gevergd met eiseres verder te gaan. Zoals hiervoor al aangestipt is echter niet gebleken dat de maatschap dit voor het eind van de oude maatschapsovereenkomst bij eiseres als een ernstig probleem aan de orde heeft gesteld en daarnaar toen onderzoek heeft gedaan. Het achteraf aan de orde stellen van dit alles kan er echter niet toe leiden dat de maatschap met terugwerkende kracht ontslagen was van haar verplichtingen uit art. 2.2 van de maatschapsovereenkomst. Die brachten met zich dat eiseres, nadat problemen in haar gedrag bij haar aan de orde waren gesteld, na een eventueel onderzoek daarnaar een behoorlijke kans had moeten worden geboden zich in de uitoefening van haar werkzaamheden al dan niet met hulp van derden te verbeteren. Die kans heeft zij niet gekregen. Wat er verder zij van het (achteraf uitgevoerde) onderzoek door prof. Cc. en de uitkomst daarvan kan daarom verder in het midden blijven. Het Scheidsgerecht komt tot de conclusie dat de maatschap toerekenbaar tekort is geschoten in haar verplichting uit art. 2.2 van de oude maatschapsovereenkomst. De maatschap heeft in en buiten rechte duidelijk gemaakt dat zij die verplichting niet zal nakomen zodat zij in verzuim is en daarom verplicht is tot vergoeding van schade als gevolg van niet nakoming van die verplichting.

- 4.8 Niet kan worden vastgesteld dat indien de maatschap die verplichting wel naar behoren was nagekomen er dan een nieuwe maatschapsovereenkomst (al dan niet voor onbepaalde tijd) met eiseres tot stand was gekomen. Wel moet worden geoordeeld dat eiseres een kans heeft verloren op voortzetting van de maatschap en de totstandkoming van een nieuwe maatschapsovereenkomst. Hoe groot die kans was, valt in de gegeven omstandigheden moeilijk vast te stellen. Als de maatschap welwillend had geprobeerd de maatschap met eiseres voort te zetten en eiseres een behoorlijk kans had geboden om zich in de uitoefening van haar werkzaamheden te verbeteren dan was er een gereede kans geweest dat eiseres binnen de maatschap verder had kunnen gaan. Die kans stelt het Scheidsgerecht alles afwegende en bij gebreke van harde aanknopingspunten op 50%. De maatschap is daarom in beginsel aansprakelijk voor 50 % van de schade die eiseres lijdt als gevolg van het feit dat zij niet langer deelneemt aan de maatschap. Op eiseres rust uiteraard de verplichting ter beperking van haar schade op zoek te gaan naar een baan als anesthesioloog in een ander ziekenhuis. Er is mede op grond van de door de maatschap verschaftte gegevens reden om aan te nemen dat de markt voor anesthesiologen niet slecht is. Het Scheidsgerecht vindt het aannemelijk dat eiseres nadat zij was hersteld en haar arbeidsongeschiktheidsuitkering eindigde (in november 2019) binnen een jaar een vergelijkbare positie als anesthesioloog in een ander ziekenhuis kon vinden. Dat eiseres dat niet probeert maar zich wil laten omscholen is haar keuze. Uitgaande van een bruto jaarwinst van € 300.000,- stelt het Scheidsgerecht de schade die eiseres lijdt op 50% van € 300.000,- is € 150.000,-. Dat bedrag moet worden verminderd met het inkomen dat eiseres vanaf november 2019 verdient, volgens haar eigen verklaring ter zitting een bedrag van € 2.500,- netto per maand. Dat komt gebruteerd uit op een bedrag van ongeveer € 60.000,- in een jaar. De te vergoeden (inkomens)schade over één jaar komt daarmee op € 90.000,-. De verweerders zullen hoofdelijk worden veroordeeld tot betaling van dit bedrag aan eiseres nu tegen die gevorderde hoofdelijkheid geen verweer is gevoerd. Van andere schade van eiseres is onvoldoende gebleken. Het beroep van de maatschap op niet-ontvankelijkheid van eiseres omdat de oude maatschap N. Maatschap Anesthesiologie heette en niet M. verwerpt het Scheidsgerecht omdat er geen misverstand over kan bestaan dat eiseres de oude maatschap op grond van het oude maatschapsovereenkomst in deze procedure heeft betrokken.
- 4.9 In de procedure tussen eiseres en de maatschap is er bij deze uitkomst aanleiding om te bepalen dat de maatschap de kosten van het Scheidsgerecht moet dragen. Die worden bepaald op € 8.015,98 en zullen op het door eiseres gestorte depot worden verhaald. De maatschap moet dit bedrag aan eiseres betalen. Voor het overige zullen beide partijen ieder de eigen kosten van rechtsbijstand moeten dragen.

Tussen eiseres en N.

- 4.10 De verwijten die eiseres N. maakt hebben voornamelijk betrekking op gedragingen van N. daterend van na 31 maart 2019. In die periode werd de rechtsverhouding tussen de maatschap en N. beheerst door de nieuwe SOK waarbij eiseres geen partij was. De gedragingen van na 31 maart 2019 zijn niet terug te voeren op de oude SOK, ook niet de aanwijzingen die N. na 31 maart 2019 aan de maatschap en aan eiseres heeft gegeven. De geschillen hieromtrent zijn dan ook niet geschillen naar aanleiding van de oude SOK. Het Scheidsgerecht is dan ook onbevoegd om van de hierop gebaseerde vorderingen kennis te nemen.
- 4.11 Het is anders voor zover eiseres N. verwijt dat zij onder vigeur van de oude SOK onvoldoende heeft ingegrepen in de problemen tussen eiseres en de maatschap gedurende de gelding van de oude maatschapsovereenkomst. Geconstateerd moet inderdaad worden dat N. zich niet eerder dan in september 2019 in het conflict tussen eiseres en de maatschap heeft gemengd. Dat valt niet helemaal te rijmen met de bijzondere verhouding die N. tussen haar en de maatschap heeft willen creëren om de vinger aan de pols te houden van een vakgroep die in het verleden problematisch heeft gefunctioneerd. In dat

verband is gebleken dat N. tweewekelijkse gesprekken had met de maatschap om de samenwerking met de maatschap in het oog te houden. Het had voor de hand gelegen dat N. in dat kader had getracht enige sturing te geven om escalatie van het conflict te vermijden. Gezien de wijze waarop de samenwerking tussen de maatschap als apart medisch specialistisch bedrijf en N. in de vorm van een samenwerkingsovereenkomst is opgezet, kan echter niet worden aangenomen dat op N. daartoe een rechtsplicht rustte, bij tekortschieten waarin N. schadeplichtig zou worden jegens eiseres. Dat zou miskennen dat de rechtsverhouding zo is dat het conflict binnen de maatschap in beginsel een interne aangelegenheid is tussen de maten. Voor toewijzing van enige vordering op deze grond kan daarom geen sprake zijn. Dat N. los van de oude SOK onrechtmatig heeft gehandeld door niet in te grijpen, kan niet worden aangenomen, nog daargelaten of het Scheidsgerecht bevoegd zou zijn daarover te beslissen op basis van het arbitraal beding in de oude maatschapsovereenkomst.

- 4.12 Het Scheidsgerecht zal de vorderingen daarom afwijzen voor zover zij zijn gebaseerd op de oude SOK en zich voor het overige onbevoegd verklaren. Door de vorderingen van eiseres jegens N. zijn geen extra kosten van het Scheidsgerecht ontstaan dan de kosten waarover hiervoor al een beslissing is gegeven in het geschil tussen eiseres en de maatschap. N. heeft niet specifiek om veroordeling van eiseres tot vergoeding van de kosten van rechtsbijstand gevraagd. Een veroordeling op dit punt zal het Scheidsgerecht daarom niet geven.

5. De beslissing

Tussen eiseres en de maatschap

Het scheidsgerecht, oordelend als goede personen naar billijkheid, wijst het volgende arbitrale vonnis.

- 5.1 Verweerders 1 tot en met 6 worden hoofdelijk veroordeeld aan eiseres te betalen een bedrag van € 90.000,- en wel zo dat voor zover de een betaalt de ander zal zijn bevrijd.
- 5.2 De kosten van het Scheidsgerecht worden bepaald op € 8.015,98 en zullen op het door eiseres gestorte depot worden verhaald. Verweerders 1 tot en met 6 worden veroordeeld dit bedrag aan eiseres te betalen.
- 5.3 Al hetgeen meer of anders is gevorderd wordt afgewezen.

Tussen eiseres en N.

Het Scheidsgerecht, oordelend naar de regelen des rechts, wijst het volgende arbitrale vonnis.

- 5.4 De vorderingen worden afgewezen voor zover zij zijn gebaseerd op de oude SOK.
- 5.5 Voor het overige verklaart het Scheidsgerecht zich onbevoegd.

Dit vonnis is vastgesteld te Utrecht en op 16 november 2020 aan de partijen verzonden.