

SCHEIDSGERECHT GEZONDHEIDSZORG

Arbitraal vonnis van 3 maart 2022

Kenmerk: SG 21/12

Het Scheidsgerecht, samengesteld als volgt:
mr. R.J.B. Boonekamp, wonende te Arnhem, voorzitter,
drs. R. de Beus RA, wonende te Groningen,
drs. M.G.F. van Wijk, wonende te Berlicum,
bijgestaan door mr. H.G. van Soolingen, griffier,
heeft het navolgende vonnis gewezen in de zaak van:

A,
wonende te Z,
eiser,
gemachtigde: mr. A.P.J.M. Verbeek,

tegen:

de maatschap **B**,
gevestigd te Y,
verweester,
gemachtigde: mr. T.A.M. van den Ende.

Partijen worden hierna aangeduid als eiser en B.

1. De procedure

1.1 Eiser heeft met een brief van 23 december 2021 deze procedure aanhangig gemaakt. Met een memorie van eis van 22 december 2021 heeft hij het Scheidsgerecht verzocht bij arbitraal vonnis verweester te veroordelen tot betaling van:

- 1) een bedrag van € 54.426,50 aan vergoeding van schade ten gevolge van onrechtmatige beëindiging van de maatschapsovereenkomst en een bedrag van € 25.000,- aan vergoeding van reputatieschade;
- 2) een bedrag van € 60.866,- aan goodwill en winst;
- 3) een bedrag van € 34.835,90 aan vergoeding van de kosten van rechtsbijstand;
- 4) de proceskosten.

Bij deze memorie zijn 36 producties (genummerd: 1, A, 1-14, B, 1-6, C, 15, D, 16, E, 7, F, G, H, 2-5) gevoegd.

- 1.2 B heeft met een memorie van antwoord, gedateerd 18 januari 2022, verweer gevoerd. Bij deze memorie zijn 15 producties (genummerd: 1-15) gevoegd.
- 1.3 Met een brief van 2 februari 2022 heeft de gemachtigde van B een nadere productie (genummerd: 16) ingezonden.
- 1.4 Met een brief van 14 februari 2022 heeft de gemachtigde van eiser een nadere productie (genummerd: 6) ingezonden.
- 1.5 De mondelinge behandeling heeft plaatsgevonden te Utrecht op 18 februari 2022. Aan de zijde van eiser waren aanwezig: eiser en zijn gemachtigde. Aan de zijde van B waren aanwezig: drs. C (voorzitter van het bestuur van B) en de gemachtigde van B. Verder waren als toehoorders aanwezig: mr. R.J. Winters (kantoorgenoot van de gemachtigde van eiser) en mr. H. van der Spoel (kantoorgenoot van de gemachtigde van B).
- 1.6 De gemachtigde van eiser heeft het woord gevoerd aan de hand van pleitaantekeningen. Daarbij zijn, naar het Scheidsgerecht begrijpt, de vorderingen van eiser vermeerderd in die zin dat eiser het Scheidsgerecht nu verzoekt bij arbitraal vonnis verweerster te veroordelen tot betaling van:
 - 1) een bedrag van € 108.853 aan vergoeding van schade ten gevolge van onrechtmatige beëindiging van de maatschapsovereenkomst en een bedrag van € 25.000,- aan vergoeding van reputatieschade;
 - 2) een bedrag van € 60.866,- aan goodwill en winst;
 - 3) een bedrag van € 30.353,24 aan vergoeding voor niet-genoten vakantiedagen;
 - 4) een bedrag van € 52.673,90 aan vergoeding van de kosten van rechtsbijstand;
 - 5) de proceskosten.
- 1.7 Ook de gemachtigde van B heeft het woord gevoerd aan de hand van pleitaantekeningen. Partijen hebben verder vragen van het Scheidsgerecht beantwoord en gereageerd op elkaars standpunten.

2. Samenvatting van het geschil

- 2.1 Eiser is anesthesioloog. B is een maatschap van vrijgevestigde medisch specialisten. B verleent op basis van samenwerkingsovereenkomsten medisch specialistische zorg in twee ziekenhuizen: D in X (hierna: D) en E in W (hierna: E).
- 2.2 Eiser is vanaf september 2019 tot 1 juli 2020 als chef de clinique in loondienst geweest van B. Eiser is met ingang van 1 juli 2020 door middel van een toetredingsovereenkomst toegetreden tot B.
- 2.3 In de toetredingsovereenkomst staat, voor zover hier van belang, het volgende:

"In aanmerking nemende:

- dat [eiser] per 1 juli zal toetreden tot [B];

- [...]

- dat [eiser] en [B] zijn gebonden aan het bepaalde in de maatschapsovereenkomst van [B] en de daarvan deel uitmakende bijlagen;

- [...].

ZIJN OVEREENGEKOMEN ALS VOLGT:

Artikel 1 Overname praktijkdeel

- 1.1 [B] zal met ingang van 1 juli 2020 een praktijkdeel in het specialisme overdragen aan [eiser].

[...]

Artikel 3 Goodwill

- 3.1 Als tegenprestatie voor de overdracht van voormeld praktijkdeel is [eiser] aan [B] een vergoeding van de aan het over te dragen praktijkdeel verbonden goodwill verschuldigd, conform het bepaalde in het vigerende Reglement Praktijkwaardering.

- 3.2 Betaling van de goodwill vindt plaats middels een inverdienregeling.

- 3.3 [Eiser] heeft de eerste vijf jaar vanaf toetreding recht op 80% van het winstaandeel waarop hij zonder inverdienregeling recht zou hebben.
[...]"

- 2.4 Artikel 6 lid 9 van de maatschapsovereenkomst luidt als volgt:

"Bij toetreding kent de Maatschap een periode van kennismaking van zes maanden. De kennismakingsperiode kan wederzijds worden beëindigd tegen het einde van de termijn met inachtneming van een opzegtermijn van een maand. Eerst na beëindiging van de kennismakingsperiode is de toetredere, indien van toepassing, goodwill verschuldigd aan de Maatschap."

- 2.5 Artikel 7 lid 1 van de maatschapsovereenkomst luidt, voor zover hier van belang, als volgt:

"[...] Maten houden rekening met elkaars gerechtvaardigde belangen en de continuïteit van de door de Maatschap verleende en te verlenen zorg. De maten dienen zich te gedragen naar de besluiten die door de Vergadering van Maten zijn genomen en zijn gehouden zich te conformeren aan de besluiten en aanwijzingen van het Bestuur."

- 2.6 Artikel 19 lid 4 aanhef en onder c van de maatschapsovereenkomst luidt, voor zover hier van belang, als volgt:

"De maatschap wordt alleen ontbonden ten aanzien van de Maat die uittreedt door schriftelijke opzegging door het Bestuur aan de betreffende Maat op grond van omstandigheden die meebrengen dat voortzetting van de Maatschap ten aanzien van die Maat in redelijkheid niet van de Maatschap kan worden gevergd, terwijl bij deze opzegging een opzegtermijn in acht wordt genomen van zes (6) maanden [...]"

- 2.7 Artikel 15 van de tussen B en E gesloten samenwerkingsovereenkomst luidt, voor zover hier van belang, als volgt:

"1. De Raad van Bestuur kan, na overleg met en advies van het Maatschapsbestuur, een Medisch Specialist [...] de toegang tot het ziekenhuis ontzeggen, op grond van omstandigheden van zo ernstige aard of een vermoeden van zodanige aard dat aanwezigheid van die Medisch Specialist [...] niet langer kan worden geaccepteerd."

2. Indien het besluit tot ontzegging van de toegang achteraf ongegrond blijkt treden de instelling en het Maatschapsbestuur in overleg over vergoeding van de schade als gevolg van de toegangsontzegging.”

- 2.8 Met een e-mail van 26 september 2020 hebben vijf leden van de vakgroep anesthesiologie aan het bestuur van B een aantal klachten geuit over de houding en het gedrag van eiser. In de e-mail staat ook dat de vijf leden onvoldoende vertrouwen hebben in een goede samenwerking met eiser in de toekomst. Op 29 september 2020 heeft hierover een gesprek plaatsgevonden tussen het bestuur van B, eiser en een van de vijf leden.
- 2.9 Op 1 oktober 2020 hebben de leden van de vakgroep tijdens een bijeenkomst het standpunt ingenomen niet met eiser verder te willen gaan. Eiser was niet aanwezig bij die bijeenkomst. Op 5 oktober 2020 heeft een tweede gesprek plaatsgevonden tussen het bestuur van B en eiser. Daarbij waren ook twee leden van de vakgroep aanwezig. De twee leden hebben toen eerdergenoemd standpunt van de vakgroep naar voren gebracht. Nadat de twee leden waren weggegaan, heeft het bestuur van B aan eiser meegedeeld dat hij, om onrust daar te voorkomen, niet meer in E mocht werken.
- 2.10 Vervolgens is het rooster van eiser aangepast in die zin dat de ingeroosterde dienst van eiser op 6 oktober 2020 in E is gewijzigd in een dienst in D. Eiser heeft daarna laatstgenoemde dienst zonder overleg geruild tegen een dienst in E. Eiser is hierop door leden van de vakgroep aangesproken. Op 7 oktober 2020 is eiser opnieuw in E verschenen en korte tijd later, na een gesprek met een lid van de vakgroep, weer weggegaan.
- 2.11 B heeft met een brief van 7 oktober 2020 de toetredingsovereenkomst per 1 januari 2021 beëindigd met toepassing van artikel 6 lid 9 van de maatschapsovereenkomst. In de brief staat verder, voor zover hier van belang, het volgende:

"De afgelopen periode hebben wij signalen ontvangen van uw collega's in de vakgroep anesthesiologie over uw houding en gedrag jegens de andere leden van de vakgroep waardoor een goede samenwerking en normale communicatie tussen u en de andere leden en een veilige werkcultuur, hetgeen van essentieel belang is in het kader van goede patiëntenzorg, onmogelijk is. Zo voelen de andere leden zich geschoffeerd en gekleineerd. Zij hebben u meerdere malen aangesproken op uw houding en gedrag met de intentie dit binnen de vakgroep op te lossen.

Vanuit B-bestuur hebben C en F deze signalen met u besproken op 29 september 2020, deels in het bijzijn van uw collega en vakgroepvoorzitter G. In dit gesprek hebben wij aangegeven dat wij op grond van deze ernstige signalen en op dringend advies van uw vakgroep voornemens zijn uw toetreding tot onze maatschap na de kennismakingsperiode en derhalve per 1 januari 2021 te beëindigen. Gelet op de impact van dit voornemen voor u hebben wij met u afgesproken dat (een vertegenwoordiging van) B-bestuur nog in overleg zou treden met alle leden van uw vakgroep om de eventuele mogelijkheden te bespreken voor begeleiding teneinde uw houding en gedrag te verbeteren. Dit gesprek heeft plaatsgevonden op 1 oktober jl. Uitkomst van dit gesprek was dat de andere leden van uw vakgroep unaniem hebben uitgesproken geen vertrouwen te hebben in een bestendige samenwerking met u en er tevens niet het vertrouwen is in verbetering van uw houding en gedrag, al dan niet door middel van coaching c.q. begeleiding, en bestending hiervan op de langere termijn. De uitkomsten van dit gesprek met de andere leden van uw vakgroep hebben wij met u besproken op 5 oktober jl. [...]"

- 2.12 B heeft eiser verder met een brief van 7 oktober 2020 gewaarschuwd dat hem, met toepassing van artikel 7 lid 1 van de maatschapsovereenkomst, een aanwijzing kan worden gegeven. In de brief staat, voor zover hier van belang, het volgende:

"In ons gesprek van 5 oktober jl. hebben wij u meegedeeld dat wij uw toetreding tot onze maatschap na de kennismakingsperiode per 1 januari 2021 zullen beëindigen, hetgeen wij schriftelijk hebben bevestigd op 7 oktober jl.

Tijdens dit gesprek hebben wij met u afgesproken dat, gelet op de werksetting binnen [E], u geen werkzaamheden aldaar meer zult verrichten en gedurende de resterende maanden van uw kennismakingsperiode, zijnde tot 1 januari 2021, uitsluitend werkzaam zult zijn in [D].

Wij hebben vernomen dat u ondanks de met u gemaakte afspraak over uw werklocatie via de ruiling van een dienst op uw verzoek op 6 jl. en vandaag, 7 oktober, toch werkzaam bent geweest in [E], waarbij u met uw gedrag en uitlatingen een onrustige sfeer hebt gecreëerd op de werkvloer. Voor vandaag stond u weliswaar ingeroosterd om te werken in [E], echter ondanks het verzoek hiertoe van uw vakgroep om vandaag te werken in [D] hebt u dit geweigerd. Tevens hebt u geen gehoor gegeven aan de oproep van uw vakgroep om hen bij te staan in [D] in verband met onverwachte afwezigheid van een collega. Wij verzoeken u zich te houden aan de afspraken. Bij gebreke van opvolging zien wij ons genoodzaakt u op grond van artikel 7 lid 1 van de maatschapsovereenkomst een aanwijzing te geven inhoudende dat u tot 1 januari 2021 dan wel tot aan de beëindiging van uw werkzaamheden indien dit op een eerder moment is, uitsluitend werkzaam zult zijn in [D]. Wij vertrouwen erop dat dat niet noodzakelijk zal zijn. Onderhavige brief kunt u beschouwen als voorgenomen aanwijzing."

- 2.13 Eiser heeft zich met ingang van 8 oktober 2021 ziekgemeld.
- 2.14 Met een e-mail van 25 november 2020 heeft de voorzitter van het bestuur van het MSC het volgende, voor zover hier van belang, aan B bericht:

"[...] Op het moment dat [eiser] teruggetrokken werd uit [E], ontstond forse onrust onder de OK-medewerkers welke helaas gevoed werd door de voortdurende aanwezigheid van [eiser] op de OK, ook op dagen dat hij niet/niet meer in [E] ingeroosterd stond (!)

De reden was dat niet iedereen het met het vertrek van [eiser] eens was waarbij dit sentiment nadrukkelijk versterkt werd door de aanwezigheid van [eiser] zelf (nogmaals: ook buiten roostertijden).

Hoewel het hier om op zich begrijpelijke sentimenten ging, heb ik, teneinde rust op de OK te kunnen garanderen, op dat moment tot mijn spijt moeten overwegen om [eiser] de toegang tot [E] te ontfangen.

[...]

De keuze om met [eiser] te breken, is niet de onze geweest en betreft problematiek, waar [E] zich niet bij betrokken voelde. Nu een breuk echter een feit is, ga ik als eindverantwoordelijke voor de door [E] te leveren kwaliteit en veiligheid van zorg, niet akkoord met evt. tijdelijke inzet van [eiser] op onze OK. [...]"

- 2.15 Eiser heeft een kort geding aanhangig gemaakt bij de voorzieningenrechter van de rechtbank Z en onder meer gevorderd B te veroordelen hem tot zijn gebruikelijke werkzaamheden in beide ziekenhuizen toe te laten, op straffe van verbeurte van een dwangsom. De voorzieningenrechter heeft met een vonnis van 11 december 2020 de vorderingen van eiser afgewezen. De voorzieningenrechter heeft daarbij, samengevat, overwogen dat B in redelijkheid heeft kunnen beslissen om eiser niet meer in te zetten in E en dat B, met een beroep op de kennismakingsperiode van artikel 6 lid 9 van de maatschapsovereenkomst, de toetredingsovereenkomst per 1 januari 2021 heeft kunnen beëindigen. De voorzieningenrechter heeft daarbij de stelling van eiser verworpen dat een kennismakingsperiode in de zin van artikel 6 lid 9 van de maatschapsovereenkomst niet tussen partijen was overeengekomen.
- 2.16 Met een arrest van 4 mei 2021 heeft het gerechtshof V het kortgedingvonnis van 11 december 2020 in hoger beroep bekrachtigd.

3. Het geschil

Standpunt van eiser

- 3.1 Eiser legt aan zijn vorderingen, samengevat, het volgende ten grondslag. B heeft de toetredingsovereenkomst niet kunnen beëindigen met een beroep op de kennismakingsperiode, omdat een kennismakingsperiode niet is overeengekomen. Uit het woord "*kent*" in artikel 6 lid 9 van de maatschapsovereenkomst blijkt dat een kennismakingsperiode uitdrukkelijk door partijen van toepassing moet worden verklaard. Dat is niet gebeurd. Partijen hebben verder het overeenkomen van een kennismakingsperiode niet bedoeld. Dit blijkt uit het volgende. Ten eerste heeft B in de periode vóór het sluiten van de toetredingsovereenkomst al langere tijd kennism gemaakt met de persoon en de kwaliteiten van eiser. Eiser is immers vanaf september 2019 tien maanden lang chef de clinique geweest. Kennismaking was dus niet meer nodig. Ten tweede blijkt uit het feit dat eiser onmiddellijk goodwill is gaan betalen dat hij zonder kennismakingsperiode is toegetreden. Uit de woorden "*indien van toepassing*" in artikel 6 lid 9 van de maatschapsovereenkomst blijkt immers dat goodwill is verschuldigd ná de kennismakingsperiode. Ten derde is eiser belast met belangrijke speerpunten van B.
- 3.2 Het besluit tot het ontzeggen van de toegang tot E en het besluit tot beëindiging van de toetredingsovereenkomst zijn onzorgvuldig tot stand gekomen en daarmee onrechtmatig. Op grond van artikel 2:8 van het Burgerlijk Wetboek en artikel 7 lid 1 van de maatschapsovereenkomst moet B zich naar de eisen van redelijkheid en billijkheid tegenover eiser gedragen, ook in het geval dat tussen partijen een kennismakingsperiode zou zijn overeengekomen. B heeft dat niet gedaan. Zo heeft B het beginsel van hoor en wederhoor niet toegepast. Als dat wel was gebeurd, dan had eiser zijn houding en gedrag kunnen aanpassen. Verder kleven allerlei inhoudelijke bezwaren aan de besluiten. Zo is onvoldoende geconcretiseerd op welke gronden de besluiten zijn genomen.
- 3.3 B heeft verder brede ruchtbaarheid gegeven aan het ontzeggen van de toegang van eiser tot E. Dat was, naast de ontzegging als zodanig, diffamerend en heeft eisers eer en goede naam aangetast. Eiser acht een bedrag van € 25.000,- netto aan vergoeding van reputatieschade daarom op zijn plaats.
- 3.4 B had, omdat geen kennismakingsperiode is overeengekomen, in ieder geval de in artikel 19 lid 4 aanhef en onder c van de maatschapsovereenkomst genoemde opzegtermijn van zes maanden

in acht moeten nemen, maar heeft dat niet gedaan. Eiser heeft dan ook schade geleden doordat hij over zes maanden winst heeft gederfd. Die schade bedraagt € 108.853,-.

- 3.5 Eiser heeft ook nog recht op een bedrag van € 30.353,24 aan vergoeding voor 29 niet-genoten vakantiedagen. Eiser heeft 23 vakantiedagen niet opgenomen toen hij in loondienst van B was en zes vakantiedagen in de periode dat hij was toegetreden tot de maatschap. De waarde van een vakantiedag is te stellen op € 1.046,66.
- 3.6 B heeft verder bij de eindafrekening een bedrag van € 60.866,- te weinig betaald. B heeft over de periode van 1 juli 2020 tot en met 31 december 2020 in verband met de inverdienregeling voor goodwill elke maand 20% van het winstaandeel van eiser ingehouden. Eiser heeft recht op terugbetaling van die inhouding. B heeft ook ten onrechte een korting van € 43.833,96 toegepast omdat eiser vanaf 8 oktober 2020 afwezig was wegens ziekte.
- 3.7 Eiser maakt tot slot aanspraak op betaling van € 52.673,90 aan vergoeding voor de kosten van rechtsbijstand. In die kosten zijn ook begrepen de kosten van rechtsbijstand die zijn gemaakt bij het voeren van de kort geding-procedures.

Standpunt van B

- 3.8 B voert, samengevat, het volgende verweer. B heeft de toetredingsovereenkomst rechtsgeldig per 1 januari 2021 beëindigd met een beroep op de kennismakingsperiode. In de considerans van de toetredingsovereenkomst staat dat partijen zijn gebonden aan de maatschapsovereenkomst. In artikel 6 lid 9 van de maatschapsovereenkomst staat dat de maatschap bij toetreding een kennismakingsperiode van zes maanden kent. De kennismakingsperiode is dus van toepassing. Uit het woord "*kent*" kan niet worden afgeleid dat de kennismakingsperiode optioneel was. De woorden "*indien van toepassing*" slaan niet op de kennismakingsperiode, maar op de goodwill. Partijen hebben niet bedoeld geen kennismakingsperiode overeen te komen. Eiser heeft ook niet redelijkerwijs kunnen begrijpen uit verklaringen en gedragingen van B dat een kennismakingsperiode niet aan de orde was. De kennismakingsperiode geldt voor iedere toetredster, ongeacht de achtergrond. Een inverdienregeling start altijd onmiddellijk. Tot slot is eiser niet anders dan anderen belast met speerpunten van B.
- 3.9 Het besluit tot beëindiging van de toetredingsovereenkomst is niet onzorgvuldig tot stand gekomen. Het bestuur van B had ernstige signalen ontvangen over het gedrag en de houding van eiser. Naar aanleiding hiervan heeft het bestuur van B diverse gesprekken gevoerd, ook met eiser. Voortzetting van de samenwerking kon niet meer aan de orde zijn. De vakgroep heeft unaniem besloten niet meer te willen samenwerken met eiser. Een beëindiging van de toetredingsovereenkomst in de kennismakingsperiode hoeft overigens nauwelijks te worden gemotiveerd. Die periode is bedoeld om te ervaren of partijen met elkaar matchen.
- 3.10 B heeft in redelijkheid kunnen beslissen om eiser niet meer in te zetten in E en daarvoor een voorgenomen aanwijzing te geven. Overigens is op 5 oktober 2021 met eiser afgesproken dat hij niet meer zou werken in E, omdat dit veel onrust veroorzaakte, maar is hij die afspraak niet nagekomen. Van een definitieve aanwijzing is het niet gekomen, omdat eiser zich op 8 oktober 2021 heeft ziek gemeld. De voorgenomen aanwijzing en het besluit tot beëindiging van de toetredingsovereenkomst zijn niet onrechtmatig. Van een schadevergoeding kan daarom geen sprake zijn. Van reputatieschade evenmin. B heeft in de ziekenhuizen of aan externe relaties nimmer mededelingen over eiser gedaan.

- 3.11 Op de maandelijkse uitkering aan eiser is, in verband met de inverdienregeling voor goodwill, telkens 20% ingehouden. Het totaal van die inhoudingen is € 15.758,-. Dit bedrag is op 15 februari 2021 aan eiser terugbetaald. Eiser heeft nog recht op € 10.050,- aan winstaandeel. Bij de vaststelling van het winstaandeel van eiser is rekening gehouden met het feit dat hij vanaf 8 oktober 2020 tot en met 31 december 2020 wegens ziekte afwezig is geweest. De vakgroep anesthesiologie heeft een eigen ziekteregeling. Uit de regeling volgt dat een lid bij afwezigheid wegens ziekte zélf het volledige risico van inkomstenderving draagt en dus geen winstaandeel krijgt, behoudens een percentage van 16,7 van het winstaandeel als vergoeding voor de niet-genoten vakantiedagen. Eiser heeft gelet daarop ook geen recht op een vergoeding voor niet-genoten vakantiedagen in de periode dat hij lid was van de maatschap. Voor de vakantiedagen in loondienstverband geldt dat met eiser is afgesproken dat hij deze in juli/augustus 2020 zou opnemen, hetgeen hij heeft gedaan. Voor vergoeding van de kosten van rechtsbijstand bestaat tot slot geen enkele grond.

4. De bevoegdheid van het Scheidsgerecht en de beslissingsmaatstaf

De bevoegdheid van het Scheidsgerecht volgt uit artikel 5 lid 1 van de toetredingsovereenkomst en artikel 22 lid 2 van de maatschapsovereenkomst in samenhang met de brief van 16 november 2021 van de voorzitter van de Federatie Medisch Specialisten. Op grond van artikel 5 lid 1 van de toetredingsovereenkomst en artikel 22 lid 2 van de maatschapsovereenkomst benoemt die voorzitter, in geval van geschillen als hier aan de orde, op verzoek van een van partijen drie scheidslieden om over het geschil te beslissen. Met de brief van 16 november 2021 heeft de voorzitter, op verzoek van eiser, het Scheidsgerecht benoemd om over het geschil tussen hem en B te beslissen. Op grond van artikel 25 leden 1 en 2 van het reglement beslist het Scheidsgerecht bij wege van arbitraal vonnis naar de regelen des rechts, tenzij de partijen anders zijn overeengekomen. Dat laatste is hier niet in het geval.

5. Beoordeling van het geschil

- 5.1 De partijen verschillen in de eerste plaats van mening over de toepasselijkheid van de kennismakingsperiode zoals bedoeld in artikel 6 lid 9 van de maatschapsovereenkomst. Anders dan eiser is het Scheidsgerecht van oordeel dat de tekst van artikel 6 lid 9 gelezen in de context van de gehele maatschapsovereenkomst in samenhang met de toetredingsovereenkomst geen andere conclusie toelaat dan dat bij de toetreding van eiser tot de maatschap een kennismakingsperiode van zes maanden gold. Volgens eiser volgt uit de formulering dat de maatschap bij toetreding een periode van kennismaking van zes maanden 'kent' dat dit slechts een optie is die partijen kunnen en daarom expliciet moeten overeenkomen. Voor die uitleg bestaat echter geen aanknopingspunt in de tekst van artikel 6 lid 9. De desbetreffende bepaling luidt imperatief en aan 'kent' komt in deze context de betekenis toe van 'geldt'. Uit de tekst volgt verder op geen enkele manier dat deze kennismakingsperiode alleen geldt indien de partijen dat nader en expliciet overeenkomen bij de toetredingsovereenkomst. Denkbaar is uiteraard wel dat de partijen in de toetredingsovereenkomst afspreken dat, in afwijking van de maatschapsovereenkomst, *geen* kennismakingsperiode zal gelden. Eiser heeft zich echter niet op het standpunt gesteld dat dit in zijn geval uitdrukkelijk is overeengekomen. Dat blijkt overigens ook niet uit de toetredingsovereenkomst. In de considerans van de toetredingsovereenkomst staat integendeel met zoveel woorden dat de partijen gebonden zijn aan de bepalingen van de maatschapsovereenkomst.

- 5.2 Volgens eiser moet worden aangenomen dat de partijen impliciet hebben bedoeld de kennismakingsperiode buiten toepassing te laten. Eiser beroept zich er in dit verband op dat volgens artikel 6 lid 9 pas na het einde van de kennismakingsperiode goodwill is verschuldigd aan de maatschap. Omdat hij via een inverdienregeling meteen bij het begin van de kennismakingsperiode goodwill is gaan betalen (door middel van maandelijkse inhouding op de bevoorschotting van zijn winstaandeel) en daarmee is afgeweken van artikel 6 lid 9, zou daarom de kennismakingsperiode in zijn geval niet gelden. Ook dat standpunt kan niet worden gehonoreerd. B heeft uitgelegd dat artikel 6 lid 9 ziet op het geval dat de toetredende maat het gehele bedrag van de goodwill ineens betaalt. Omdat menig toetredster dat bedrag niet meteen kan betalen, is er een mogelijkheid gecreëerd om de goodwill via een inverdienregeling te betalen. In dat geval begint het inverdiene altijd meteen bij aanvang van de kennismakingsperiode om de toetredster de mogelijkheid te bieden zo snel mogelijk de gehele goodwill in te verdienen. Eiser heeft dit standpunt niet met plausibele concrete feiten en omstandigheden betwist. Het Scheidsgerecht heeft ook geen aanleiding aan de juistheid van dit standpunt te twijfelen. Uitgaande hiervan ligt voor de hand, zoals verweerster heeft betoogd, 'indien van toepassing' in artikel 6 lid 9 laatste zin, zo op te vatten dat dit ziet op het geval dat de goodwill ineens wordt betaald. Ook taalkundig kan de zinsnede 'indien van toepassing' gezien de plaats daarvan in de zin, niet slaan op 'de kennismakingsperiode'. Voor het overige heeft eiser geen concrete feiten en omstandigheden gesteld waaruit hij redelijkerwijs heeft kunnen afleiden dat B met het overeenkomen van een inverdienregeling ook bedoelde de kennismakingsperiode buiten toepassing te laten. Meteen beginnen met inverdiene van goodwill is ook niet onverenigbaar met een kennismakingsperiode die na zes maanden tot beëindiging van de maatschapsovereenkomst kan leiden. In dat geval kan het ingehouden winstaandeel gewoon worden terugbetaald.
- 5.3 De conclusie moet zijn dat tussen de partijen een kennismakingsperiode van zes maanden gold. Volgens artikel 6 lid 9 kunnen beide partijen die kennismakingsperiode tegen het einde van de termijn daarvan beëindigen met een opzegtermijn van een maand. De mogelijkheid tot deze beëindiging is niet beperkt tot het geval dat zich bepaalde gronden voor een beëindiging voordoen, zoals wel in artikel 19 lid 4 van de maatschapsovereenkomst zijn omschreven. Dat is ook begrijpelijk omdat de kennismakingsperiode klaarblijkelijk is bedoeld voor beide partijen om na ommekomst daarvan van elkaar af te kunnen indien de samenwerking niet bevalt. Dat deed zich hier onmiskenbaar voor aan de zijde van B. Het is na een paar maanden en enkele gesprekken met eiser en de vakgroep tot de conclusie gekomen dat de vakgroep vanwege het gedrag van eiser in de samenwerking niet met hem verder wilde. B heeft in dat verband ook in het eerdere kort geding en het hoger beroep daarvan (waarvan de stukken in dit geding zijn overgelegd) gespecificeerd en met voorbeelden uiteengezet welk gedrag van eiser de vakgroep daarbij op het oog had. Dit vormde voldoende grond voor B om gebruik te maken van de mogelijkheid van beëindiging na ommekomst van de kennismakingsperiode. Hogere eisen aan een reden voor beëindiging of aan een onderzoek naar het eiser verweten gedrag, kunnen gezien het karakter van de kennismakingsperiode niet worden gesteld. Eiser heeft zich er nog op beroepen dat hij voor zijn toetreding al als chef de clinique in loondienst van B werkte en B dus wist wie hij was. Dat gegeven brengt op zichzelf niet mee dat B geen kennismakingsperiode met eiser als maat mocht overeenkomen of dat eiser daarom mocht menen dat voor hem de kennismakingsperiode niet zou gelden. Het is op zichzelf evenmin voldoende voor het oordeel dat het B naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid niet vrij stond om de maatschap na de kennismakingsperiode te beëindigen vanwege soortgelijk gedrag als eiser al voor zijn toetreding had laten zien.
- 5.4 B heeft de overeenkomst met eiser met inachtneming van een opzegtermijn van bijna drie maanden tegen het einde van de kennismakingsperiode beëindigd. Uit het voorgaande volgt dat

dit een rechtsgeldige beëindiging was. Voor schadevergoeding wegens een ongeldige opzegging van de maatschapsovereenkomst bestaat dus geen grond. Eiser vordert verder vergoeding van door hem geleden reputatieschade als gevolg van het feit dat hem per 5 oktober 2020 niet meer door B is toegestaan om zijn werkzaamheden in E te verrichten, maar alleen nog in D. Volgens eiser is hem zonder gegronde reden de toegang ontzegd tot E en heeft dat zijn reputatie onnodig beschadigd. B stelt zich op het standpunt dat zij eiser niet de toegang heeft ontzegd, maar dat met hem op 5 oktober 2020 is afgesproken dat hij tot aan het einde van de kennismakingsperiode zijn werkzaamheden alleen nog in D zou verrichten. Eiser betwist dat die afspraak is gemaakt. Wat hiervan zij kan het Scheidsgerecht niet vaststellen, maar het kan ook in het midden blijven. Ook als B op enig moment eenzijdig heeft bepaald dat eiser alleen nog werkzaamheden in D zou verrichten, was dat in de gegeven omstandigheden een aanvaardbare aanwijzing die niet onrechtmatig was jegens eiser. B heeft in de processtukken en ter zitting uitgelegd dat en waarom de situatie in E daartoe aanleiding gaf. Eiser was in E anders dan in D medisch hoofd van de OK. Het (verplegend) personeel rond de OK in E was erg op de hand van eiser rondom de voorgenomen beëindiging. Dat bracht spanningen met zich die potentieel gevaar konden gaan opleveren voor de patiëntenzorg. Deze situatie deed zich niet voor in D. Het is daarom begrijpelijk dat B vond dat eiser zijn werkzaamheden tot aan het einde van de kennismakingsperiode beter alleen nog in D kon verrichten. Het standpunt van eiser dat uit het enkele feit dat hij wel in D mocht blijven werken volgt dat er dus geen reden was hem niet in E te laten werken is dus niet juist. Er is geen aanknopingspunt voor de veronderstelling dat B aldus de reputatie van eiser heeft beschadigd. Eiser kon gewoon full time zijn werkzaamheden als anesthesioloog blijven verrichten, zij het alleen nog in D. Als hij zich daarbij voor de enkele nog resterende maanden had neergelegd, was er niets aan de hand geweest. Door toch tegen de wens van B in op 6 en 7 oktober 2020 naar E te gaan om daar zijn werkzaamheden te gaan verrichten, heeft eiser zelf de commotie bewerkstelligd die daar toen is ontstaan. Vervolgens heeft hij zich ziek gemeld en geen werkzaamheden meer verricht, noch in E, noch in D. Dat eiser enige schade aan zijn reputatie buiten D en E heeft geleden, heeft hij niet met concrete feiten en omstandigheden aannemelijk gemaakt. Voor zover daarvan sprake zou zijn, heeft eiser die zelf in de hand gewerkt door toch naar E te gaan en vervolgens al zijn werkzaamheden, ook in D, te staken door zich ziek te melden. Ook de vordering tot vergoeding van reputatieschade moet daarom worden afgewezen.

- 5.5 De partijen zijn het er op zichzelf over eens dat per 1 januari 2021 een eindafrekening moet plaatsvinden ter zake van winstaandeel, kapitaalstand en inverdiende goodwill. B heeft gemotiveerd uiteengezet dat zij door betalingen aan eiser op 15 januari 2021 en 15 februari 2021 van € 2.929,- respectievelijk € 15.758,- het aan eiser ter zake van kapitaal en inverdiende goodwill toekomende heeft uitgekeerd. Eiser heeft niet met concrete feiten en omstandigheden uiteengezet dat en waarom deze bedragen niet juist zouden zijn. Daarom gaat het Scheidsgerecht ervan uit dat eiser in dit opzicht heeft gekregen wat hem toekomt. Wat betreft de afrekening ter zake van het winstaandeel geldt het volgende. B heeft op het winstaandeel waarop eiser aanspraak zou hebben gehad als hij tot aan het einde van de kennismakingstijd was blijven werken een bedrag ingehouden van € 43.833,96 over de periode van 8 oktober 2020 tot 1 januari 2021 waarin eiser arbeidsongeschikt was. Eiser is het met die inhouding niet eens. B heeft de binnen de maatschap geldende regeling voor waarneming in geval van arbeidsongeschiktheid overgelegd en ter zitting een toelichting daarop gegeven, die voor de vakgroep anesthesiologie erop neerkomt dat ingeval van arbeidsongeschiktheid van een maat de werkzaamheden door de andere maten worden overgenomen en dat de maat die arbeidsongeschikt is geen winstaandeel meer toekomt over de dagen dat hij niet heeft gewerkt, maar dat dit ten goede komt aan de overige maten. Eiser heeft op zichzelf niet betwist dat dit uit de overgelegde regeling volgt. Hij heeft zich er ter zitting echter op beroepen dat met hem mondeling was afgesproken dat de eerste dertig dagen arbeidsongeschiktheid voor rekening van de maatschap zijn en dus aan de

arbeidsongeschikte maat worden doorbetaald. B heeft dat gemotiveerd betwist. Eiser heeft daartegenover op geen enkele manier aannemelijk gemaakt dat en waarom met hem iets anders zou zijn overeengekomen dan uit de geldende regeling volgt. Het Scheidsgerecht gaat daarom uit van de toepasselijkheid van de overgelegde regeling.

- 5.6 B heeft ter zitting toegelicht dat de hiervoor genoemde regeling met zich brengt dat een arbeidsongeschikte maat alleen de vakantiedagen waarop hij in de periode van ziekte recht had krijgt uitbetaald. Volgens B komt het winstaandeel van eiser over het totale aantal vakantiedagen waarop eiser recht had uit op een percentage van 16,7 van het winstaandeel waarop eiser zonder arbeidsongeschiktheid aanspraak zou hebben gehad. Eiser heeft ter zitting een exposé gegeven over vakantiedagen die hem zouden toekomen. In de memorie van eis had eiser in het geheel niet en voor zover werd verwezen naar bijlagen niet begrijpelijk toegelicht waarom de afrekening zoals B zich die voorstelt niet zou kloppen. Eiser had in dit verband ook geheel niets gezegd over vakantiedagen. Het is in strijd met een goede procesorde dat eiser eerst ter zitting met een niet onderbouwd en moeilijk te volgen, noch te verifiëren exposé komt over vakantiedagen. B weet dan niet waartegen zij zich moet verweren en voor het Scheidsgerecht is dan niet duidelijk wat het geschil is waarover een beslissing wordt verlangd. Daarbij verdient aantekening dat al hetgeen eiser opmerkt over verplichtingen voor de werkgever in het arbeidsrecht ten aanzien van (registratie van) vakantiedagen faalt omdat het hier niet gaat om een vordering uit arbeidsovereenkomst. Voor een nader en nauwkeurig onderzoek naar het precieze aantal vakantiedagen waarop eiser nog recht had met alle extra moeite en kosten die daardoor zouden ontstaan, is daarom geen plaats. De globale benadering van B waarin zij uitgaat van de helft van het aantal vakantiedagen per jaar over de kennismakingsperiode van zes maanden doet als zodanig voldoende recht aan hetgeen eiser ongeveer nog toekomt. Wat betreft het project H heeft B ter zitting voldoende toegelicht dat de geringe opbrengsten hieruit op een juiste manier in de afrekening zijn verdisconteerd. De conclusie is dat het door B becijferde bedrag van € 10.050,- waarop eiser ter zake van afrekening winstaandeel nog recht heeft voor juist moet worden gehouden. B zal dat bedrag nog aan eiser moeten uitkeren. Hoewel het Scheidsgerecht er niet aan twijfelt dat B dit ook zal doen, zal B tot betaling van dit bedrag aan eiser worden veroordeeld.
- 5.7 Ten slotte maakt eiser aanspraak op een veroordeling van B tot betaling van alle kosten van rechtsbijstand die hij heeft moeten maken, ook de kosten die zijn gemaakt voor het kort geding en het hoger beroep daarvan. Voor toewijzing daarvan bestaat geen grond. Uit het voorgaande volgt dat B niet onrechtmatig of onzorgvuldig heeft gehandeld, in geen enkel opzicht. Bij gebreke daarvan behoort het tot het procesrisico van eiser dat hij zich zonder goede gronden is blijven verzetten tegen de beëindiging van de maatschapsovereenkomst aan het einde van de kennismakingstijd op de wijze waarop hij dat heeft gedaan. Wat betreft de kosten van de onderhavige arbitrageprocedure geldt het volgende. Gezien het voorgaande is eiser de overwegend in het ongelijk gestelde partij. Hij zal daarom de kosten van het Scheidsgerecht moeten dragen die worden vastgesteld op € 8.014,19. Dit bedrag zal op het gestorte voorschot worden verhaald. Het Scheidsgerecht ziet geen aanleiding om eiser te veroordelen tot betaling van een vergoeding voor kosten van rechtsbijstand die B heeft gemaakt.

6. De beslissing

Het Scheidsgerecht:

- 6.1 veroordeelt B tot betaling van een bedrag van € 10.050,- aan eiser ter zake van afrekening winstaandeel,

6.2 stelt de kosten van het Scheidsgerecht vast op € 8.014,19 en bepaalt dat die kosten door eiser moeten worden gedragen en verhaald zullen worden op het door eiser gestorte depot,

6.3 wijst af al het meer of anders gevorderde.

Aldus vastgesteld te Utrecht en op 3 maart 2022 aan de partijen verstuurd.