

## SCHEIDSGERECHT GEZONDHEIDSZORG

Arbitraal vonnis van 15 september 2022

Kenmerk: SG 22/05

Het Scheidsgerecht, bestaande uit,  
mr. H.J. Vetter, wonende te Amsterdam, voorzitter,  
prof. dr. K. Brinkman, wonende te Santpoort-Zuid,  
drs. M.F. Kool RA, wonende te Montfoort,  
bijgestaan door mr. J.A.I. Wendt, griffier,  
heeft het navolgende vonnis gewezen

inzake

**drs. A**, wonende te ZZ,  
en haar praktijkvennootschap **B**, gevestigd te ZZ,  
eiseressen in conventie,  
verweersters in voorwaardelijke reconventie,  
verder te noemen: A (waar van toepassing daarbij vereenzelvigd met haar praktijkvennootschap),  
gemachtigde: mr. drs. P. Bergkamp,

tegen:

1. **C**, wonende te YZ,  
en haar praktijkvennootschap **D**, gevestigd te YZ,
2. **E**, wonende te XZ,  
en zijn praktijkvennootschap **F**, gevestigd te XZ,
3. **G**, wonende te WZ,  
en zijn praktijkvennootschap **H**, gevestigd te WZ,
4. **I**, wonende te VZ  
en haar praktijkvennootschap **J**, gevestigd te VZ,
5. **K**, wonende te UZ  
en zijn praktijkvennootschap **L**, gevestigd te UZ,
6. **M**, wonende te IJsselstein en haar praktijkvennootschap **N**, gevestigd te TZ,
7. **O**, wonende te SZ,  
en zijn praktijkvennootschap **P**, gevestigd te SZ,
8. **Q**, wonende te XZ,  
en haar praktijkvennootschap **R**, gevestigd te XZ,
9. **S**, wonende te RZ,  
en haar praktijkvennootschap **T**, gevestigd te RZ,
10. **U**, wonende te QZ,  
en zijn praktijkvennootschap **V**, gevestigd te QZ,  
verweerders in conventie,  
eisers in voorwaardelijke reconventie,  
hierna gezamenlijk te noemen: de maten of de maatschap,  
gemachtigde: mr. drs. K.D. Meersma.

---

### 1. De procedure

- 1.1 Bij brief van 15 april 2022 heeft A deze procedure aanhangig gemaakt. Met een daarbij gevoegde memorie van eis (met producties, genummerd 1 tot en met 68) heeft zij gevorderd dat het Scheidsrecht, bij arbitraal vonnis:
1. voor recht verklaart dat de maten tegenover A toerekenbaar tekort zijn geschoten in de nakoming van hun verplichtingen als maten in een maatschap;
  2. de maten veroordeelt om aan A een door het Scheidsrecht naar redelijkheid en billijkheid vast te stellen (schade)vergoeding te betalen;
  3. voor recht verklaart dat A over het jaar 2018 recht heeft op een winstaandeel van € 170.843,= waarop de kosten van waarneming van € 65.229,= en de betaling van € 28.275,= die zij al heeft ontvangen in mindering komen, waarna een recht bestaat op een uitkering van € 77.339,=;
  4. voor recht verklaart dat A over het jaar 2019 recht heeft op een winstaandeel van € 165.050,= waarop de kosten van waarneming van € 72.340,= in mindering komen zodat A nog recht heeft op een uitkering van € 92.710,=;
  5. de maten veroordeelt om tegen behoorlijk bewijs van kwijting aan A een aanvullende winstuitkering over het jaar 2018 te betalen van € 77.339,=, althans een zodanig bedrag als naar het oordeel van het Scheidsrecht passend is, vermeerderd met de wettelijke handelsrente op grond van artikel 6:119A BW vanaf 4 december 2019 tot aan de dag van de algehele voldoening;
  6. de maten veroordeelt om tegen behoorlijk bewijs van kwijting aan A een aanvullende winstuitkering over het jaar 2019 te betalen van € 92.710,=, althans een zodanig bedrag als naar het oordeel van het Scheidsrecht passend is, vermeerderd met de wettelijke handelsrente op grond van artikel 6:119A BW vanaf 19 november 2020 tot aan de dag van de algehele voldoening;
  7. de maten veroordeelt tot betaling van (een bijdrage in) de kosten van rechtsbijstand van A;
  8. de maten veroordeelt in de kosten van deze arbitrageprocedure.
- 1.2 Met een brief van 8 juni 2022 heeft de gemachtigde van de maten een memorie van antwoord tevens inhoudende een voorwaardelijke eis in reconventie ingezonden (met producties genummerd 1 tot en met 76). Hij heeft daarbij namens de maten in conventie geconcludeerd tot afwijzingen van de vorderingen van A. In voorwaardelijke reconventie hebben de maten verzocht A te veroordelen tot betaling aan de maatschap een bedrag van €29.400, althans de volledige inkomsten die eiseres in 2019 bij het W heeft verkregen, te vermeerderen met de wettelijke rente vanaf 1 januari 2020, alsmede een bedrag van € 7.068,75, te vermeerderen met de wettelijke rente vanaf 1 januari 2019. In beide gevallen geldt de voorwaarde van (gedeeltelijke) toewijzing van de vorderingen van A over 2018 respectievelijk 2019. Zowel in conventie als in voorwaardelijke reconventie hebben de maten verzocht A te veroordelen tot de kosten van deze procedure.
- 1.3 Met een brief van 2 mei 2022 heeft de gemachtigde van A een aantal nadere producties ingezonden (genummerd 69-79). Tevens heeft hij te kennen gegeven dat er geen memorie van antwoord in voorwaardelijke reconventie ingediend zal worden en dat tijdens de mondelinge behandeling op de voorwaardelijke reconventie zal worden ingegaan.
- 1.4 Met een brief van eveneens 2 mei 2022 heeft de gemachtigde van A nog een aantal nadere producties ingezonden (genummerd 80-81).
- 1.5 De mondelinge behandeling heeft plaatsgevonden te Utrecht op 23 juni 2022. A was aanwezig, bijgestaan door de gemachtigde. Aan de zijde van de maatschap waren aanwezig mevrouw C

(hierna: C) en mevrouw I (hierna: I), alsmede de heren E (hierna: E) en G (hierna: G), vergezeld door mevrouw X (maatschapsmanager, hierna: X) en bijgestaan door de gemachtigde van de maatschap (met een kantoorgenoot en een student-stagiair). De gemachtigden hebben het woord gevoerd aan de hand van pleitnotities die zij hebben overgelegd en er zijn vragen van het Scheidsrecht beantwoord. Ter zitting is beproefd of partijen een minnelijke regeling zouden kunnen bereiken. Daartoe is overeengekomen de zitting desgewenst digitaal voort te zetten, uitsluitend met het oog op het bereiken van een minnelijke regeling, op een later tijdstip. Dit heeft plaatsgevonden op 12 juli 2022. Met het oog op de voortzetting heeft mr. Bergkamp namens A per e-mail op 11 juli 2022 nog enkele stukken toegezonden. Tijdens de voortzetting is bepaald dat deze stukken geen deel uitmaken van het procesdossier omdat het debat tussen partijen was voltooid op 23 juni 2022. De voortzetting is beëindigd dadelijk nadat A vonnis had gevraagd.

## 2. De feiten

- 2.1 Verweerders zijn lid (voor twee van hen geldt: zijn lid geweest) van de maatschap Oogheelkunde (hierna: de maatschap) in het Y (hierna: het ziekenhuis). Eiseres was lid van de maatschap tot en met 31 december 2019. Eiseres was voorheen lid van de maatschap oogheelkunde van Z (bestaande uit A, C en E). Laatstgenoemde maatschap is per 1 januari 2014 gefuseerd met de maatschap oogheelkunde van BA (bestaande uit M en twee andere oogartsen). Kort na deze fusie zijn laatstgenoemde oogartsen opgevolgd door CA (hierna: CA) en I. CA heeft evenwel haar lidmaatschap weer beëindigd per 30 november 2014.
- 2.2 Het Y is per 1 januari 2016 juridisch gefuseerd met het DA. De maatschap is per 1 januari 2018 juridisch gefuseerd met de maatschap oogheelkunde van het DA, dit na een overgangsperiode van twee jaar waarin er twee MSB's naast elkaar hebben bestaan. Van het MSB van het DA waren twee oogartsen lid: EA (hierna: EA) en O (verweerder sub 7, hierna: O). EA is niet tot de maatschap toegetreden en heeft per 1 januari 2018 zijn werkzaamheden beëindigd. O is wel lid geworden van de maatschap per 1 januari 2018, maar is per 1 juli 2018 vertrokken. K (verweerder sub 5, hierna: K) is gepensioneerd per 1 april 2018. Q (verweester sub 8, hierna: Q) heeft als Chef de Clinique voor de maatschap gewerkt van 1 juli 2017 tot 1 april 2018 en is daarna lid van de maatschap geworden. S (verweester sub 9) heeft als waarnemend oogarts voor de maatschap gewerkt vanaf 7 augustus 2018 tot 1 augustus 2019 en is daarna lid van de maatschap geworden.
- 2.3 A heeft zich op 4 maart 2018 ziek gemeld en heeft daarna niet meer in het ziekenhuis gewerkt.
- 2.4 In een e-mail aan K, Een C van 23 juni 2014 heeft A onder meer het volgende geschreven:

*'Mijn OK wachttijd loopt op en ik heb ontdekt dat ik dit jaar te weinig OK's heb toebedeeld gekregen. Mijn patiënten worden nu al op een lijst gezet voor OK in oktober -november. Dat is een onacceptabele lange wachttijd.*

*(...)*

*De OK's moeten verdeeld worden naar rato van het aantal gewerkte dagdelen per week of naar rato van de eigendomsverhoudingen. Ik zou aldus evenveel OK's moeten hebben als collega C. Omdat ik ook ptosis patiënten en strabenten opereer zou ik zelfs iets meer OK dagdelen moeten krijgen dan collega C.*

*(...)*

*Er moet een herverdeling van de OK's komen in de tweede helft van dit jaar:*

*Ongeveer 20 OK dagdelen van collega K moeten herverdeeld worden over collega A ( ongeveer 15 dagdelen ) en collega E (ongeveer 5 dagdelen) in de tweede helft van dit jaar.'*

2.5 In een e-mail van 26 juni 2014 aan C en A heeft E het volgende geschreven:

*'Onderwerp: werktijden: op tijd komen*

*(...) komt mij nu vragen om naar een patiënt van [A] te kijken omdat [A] er zelf nog niet is. Het is 8:12 nu. Ik heb hem gezegd dat hij patiënt in de digitale wachtkamer van [A] kan zetten zonder wijd te druppelen. Zij hoort gewoon op tijd te zijn. Ik wil niet gestoord worden tijdens mijn spreekuur omdat zij zich niet aan werkafspraken houdt.*

*groet,*

*[E]*

*Nb. bij het schrijven van deze mail komt hij melden dat ze net aan komt lopen. dus Begintijd 8:13'*

2.6 In de brief van 27 september 2014 waarmee CA haar lidmaatschap van de maatschap heeft opgezegd, heeft zij onder meer het volgende geschreven:

*'Ik zeg op omdat de wijze waarop de oogheekundige praktijkvoering in het Y is georganiseerd, leidt tot patiëntenzorg die in mijn ogen van onvoldoende kwaliteit is. Ik heb de conclusie getrokken dat voor mij noodzakelijke veranderingen in de praktijkvoering niet op een voor mij acceptabele termijn zullen worden gerealiseerd.'*

2.7 Een e-mail van K van 14 november 2014 aan onder meer het afdelingshoofd oogheekunde en C (met c.c. aan onder meer de manager zorg en bedrijfsvoering OK/IC-centrum) houdt onder meer het volgende in:

*'Fijn dat deze probleempjes worden aangekaart en goed dat je laat zien dat zelfs de opname formulieren niet kloppen. (...)*

*Ook goed om dit op te nemen met de oogarts van het desbetreffende OK programma. Hij, zij heeft de verantwoordelijkheid om dit vlak voor de OK nog een keer goed te controleren.*

*(...)*

*Tot slot:*

*Uiteindelijk is de operateur leidend. Bij discrepanties tussen beschikbare info of dit nu van I-schijf komt of ok formulier of wat dan ook MOET er met de operateur worden overlegd.*

*Invullen van welk formulier dan ook blijft mensenwerk en er zullen dus altijd fouten/vergingingen blijven. Daarom reden te meer om altijd en iedereen op te blijven letten en ons goed aan de time out procedures te houden.*

*Iedereen bedankt voor de aandacht en de moeite om dit te melden.*

*Oogartsen zullen het meenemen op volgende maatschap vergadering en verzoek aan [afdelingshoofd oogheekunde] om dit mee te nemen bij overleg OK planning.'*

2.8 Voornoemde e-mail van K heeft A op 22 november 2014 doorgestuurd gekregen (op haar verzoek) van de manager zorg en bedrijfsvoering OK/IC-centrum.

2.9 Op 19 januari 2015 had A spreekuur tot 12.00 uur en OK vanaf 12.00 uur. De partijen verschillen van mening over hoe een en ander verlopen is. Wel staat vast dat A het spreekuur niet heeft afgemaakt en om 12.00 uur begonnen is aan het OK programma.

2.10 In een e-mail van het management binnen de ziekenhuisorganisatie (hierna: het management) van 26 januari 2015 aan C en K staat het volgende:

*'Zoals vorige week besproken maken wij ons zorgen rondom de situatie met [A]. Wat ons betreft is er met het incident van afgelopen maandag, waarbij [A] een nog niet afgerond spreekuur op de poli (met nog wachtende patiënten, en na een botsing met een medewerker, en zonder overleg met de andere oogartsen) overhaast heeft verlaten en naar de OK is gegaan, echt een grens bereikt. We vragen ons af of [A], in de staat waarin zij verkeerde, met voldoende focus heeft kunnen opereren. Daarnaast lijkt het alsof zij onvoldoende in staat is om haar spreekuur te managen (late start, onvoldoende doorloop).*

*We maken ons echter - net als jullie - nog meer zorgen over het feit dat [A] op dit moment weigert om met jullie beiden in gesprek te gaan, en hiermee dus niet aanspreekbaar is. Wat ons betreft ontbreekt hiermee de belangrijkste basis voor veilige patiëntenzorg.*

*We plannen voor deze week een overleg om hier over te spreken.'*

- 2.11 Later op dezelfde dag heeft K in een e-mail aan A onder meer het volgende geschreven:

*'Het bestuur van de maatschap heeft via [C] de afgelopen week geprobeerd met jou een afspraak te maken over hetgeen zich maandag 19-01 heeft voorgedaan op de polikliniek. Maar ik begrijp van [C] dat jij niet met ons wil praten hierover. Dit heeft zich een tijd geleden al een keer eerder voorgedaan. Toen in verband met het regelmatig te laat komen waardoor problemen met patiënten, personeel ontstonden en ruzie tussen jou en je maten ontstond. Toen wilde je ook niet met ons hierover spreken. Wij betreuren dat zeer want als wij als maten onderling niet onze problemen oplossen zal uiteindelijk "het ziekenhuis" dit gaan doen. En ik denk dat het beter is voor ons allen, maar zeker ook voor jou, als wij dit samen bespreken en oplossen.*

*Wij zijn het niet eens met een aantal van jouw standpunten en vinden de oplossing waarvoor je die maandag hebt gekozen namelijk weglomen van de polikliniek en de patiënten daar achter te laten niet correct. Ook de houding ten opzichte van de medewerkers is niet correct. Dit is niet goed voor de patiënten, de maatschap, het personeel en het ziekenhuis. Verder vinden wij het niet correct dat jij voor je zelf nu, onder andere, spreekuur aanpassingen (kleinere spreekuren) regelt zonder overleg met de maatschap en in afwijking van de afspraken die wij met zijn allen hebben gemaakt in ons maatschap contract. Wij zullen dit echt samen met jou moeten bespreken. We kunnen dat met zijn drieën doen of op de eerst komende maatschap vergadering maar we zullen het moeten bespreken. (...)*

*Ik heb nu niet alle punten benoemd maar een aantal. Graag nodigen wij je opnieuw uit voor een gesprek met [C] en mijzelf. We zullen het in ieder geval agenderen voor de komende maatschap vergadering. Wij hopen dat je instemt om met ons te overleggen want zoals gezegd als wij zelf onze problemen niet oplossen zal het ziekenhuis dit gaan doen en dat is voor niemand goed. Wij hebben inmiddels vragen hierover gekregen van ziekenhuis management en RvB.'*

- 2.12 Op 29 januari 2015 heeft een gesprek plaatsgevonden tussen het management en A, C en K. In een door het management aan betrokkenen verstuurd e-mail van 30 januari 2015 staat onder meer volgende:

*'[het management] hebben het gesprek van gisteren als constructief ervaren. Onderstaand wat wij besproken hebben.*

*- [het management] hebben aangegeven dat een situatie zoals deze op 19/1 op de poli in VZ heeft plaatsgevonden onacceptabel is, ondanks de samenloop van omstandigheden die hier toe hebben bijgedragen.*

*- [het management] hebben hun zorgen geuit over het gebrek aan samenwerking en overleg tussen de oogartsen, de spanning die dit veroorzaakt, en de mogelijke risico's op patiëntveiligheid die dit met zich meeneemt*

- Zowel [K], [C] en [A] hebben de wens geuit om de samenwerking en onderlinge communicatie / vertrouwen structureel te verbeteren, en hierbij ook te kijken naar onderliggende oorzaken (mogelijke 'weeffouten' uit het verleden). Ze hebben aangegeven hierbij graag een mediator te betrekken. De Raad van Bestuur heeft ervaring met verschillende mediators, de oogartsen zullen contact opnemen met NA om te bespreken wie hiervoor geschikt zou zijn
- [het management] hebben aangegeven dat er bij de Raad van Bestuur / Stafbestuur met extra aandacht naar de maatschap oogheekunde wordt gekeken, en een proactieve houding van de oogartsen m.b.t. een continue verbetercyclus daarom belangrijk is
- Er is gezamenlijk teruggekeken op de moeilijke tijd in de afgelopen jaren die een ieder zwaar gevallen is: fusie, verhuizing, wisselingen in aansturing(structuur) bij de poli-leiding en onrust onder medewerkers, en het vertrek van de nieuwe oogarts. De oogartsen geven aan graag erkenning te willen hebben voor het feit dat er in 2012/2013 binnen de ziekenhuisorganisatie inrichtingskeuzes zijn gemaakt/benoemingen van leidinggevendenden zijn gedaan, die de situatie op de poli verslechterd hebben. (...) Goede afstemming tussen de maatschap en [het management] is cruciaal om dit soort situaties in de toekomst te voorkomen.
- Tot slot is gesproken over de vulling van de spreekuren. De oogartsen hebben aangegeven de huidige spreekuurvulling als (te) zwaar te ervaren, en meer ondersteuning te wensen om meer spreekuren = minder patiënten per spreekuur mogelijk te maken. Een alternatief is het terugbrengen van de productie. Afgesproken is om deze afweging nogmaals met de Raad van Bestuur te bespreken.'

- 2.13 Op 1 februari 2015 heeft K een agenda rondgestuurd aan de leden van de maatschap voor de maatschapsvergadering van 2 februari 2015. De onderdelen 6 en 7 van de desbetreffende agenda luiden als volgt:

#### **'6. Positie oogheekunde in ziekenhuis**

- a. Management vindt dat er veel problemen zijn bij oogheekunde
- b. Management vindt dat als werkdruk te hoog is er meer oogartsen moeten komen of oogartsen meer moeten werken, extra personeel komt er niet. Werk moet worden aangepast op beschikbaarheid personeel en niet andersom

#### **7. [A]**

- a. Management ziekenhuis spreekt maatschap aan op gedrag [A] en wil verbeterplan
  - i. weglopen van spreekuur terwijl er nog patiënten zitten
  - ii. te laat komen
  - iii. Niet aanspreekbaar zijn voor bestuur maatschap. Vooral dit punt wordt zeer ernstig genomen omdat hiermee de kwaliteit van de patiëntenzorg in het gedrang komt. Als wij dit punt niet kunnen oplossen zal voor dit specifieke punt coaching moeten worden ingehuurd.  
Verder:
  - iv. Zelf, zonder overleg met maatschap, kleine spreekuren direct met baliepersoneel regelen. Voor OK, down spreekuren e.d.
  - v. Eigen druppel protocol pre ok
  - vi. Zonder overleg maatschap personeel ineens nieuwe opdrachten te geven voor dat die door de maatschap en organisatie uitgewerkt zijn (...).'

- 2.14 Op 12 februari 2015 heeft de manager oogheelkunde (de heer FA, hierna: FA) een gesprek gehad met A. Hij heeft hiervan verslag gedaan in een e-mail van dezelfde dag aan K en C en heeft daarin het volgende geschreven:

*'Ik heb vanmiddag als verantwoordelijk LG van de polikliniek oogheelkunde met [A] gesproken n.a.v het voorval op 19-1. Ik heb dit gedaan omdat ik als LG alleen verantwoordelijkheid kan dragen wanneer de zorg aan de patiënten op de polikliniek voldoende is gewaarborgd.*

*(...)*

*- Het team op de oogheelkunde op beide locaties werkt onder verantwoordelijkheid van de organisatorische leiding van de Oogheelkunde en is niet het team van [A] of welke oogarts dan ook. M.a.w. opdrachten die afwijken van de afspraken die er gemaakt zijn met het maatschap worden afhankelijk van de aard met het maatschap en/of leiding besproken.*

- Bij een medische/organisatorische acute situatie die gevolgen kunnen hebben voor de patiënten zorg dient er overleg te zijn met een collega arts wanneer het probleem zelf niet is op te lossen*
- Mocht n.a.v het overleg met de collega arts ondersteuning vanuit het team noodzakelijk zijn wordt er (...) in goed overleg met elkaar besproken welke mogelijke oplossingen er vanuit de organisatie kunnen worden geboden.*
- Mochten geen van beide aanwezig zijn is de arts, na overleg met mede collega, bevoegd hulp in te schakelen. De hulp of ondersteuning die wordt gevraagd moet wel passen binnen de bevoegdheden en/of bekwaamheden van de betreffende professional.*
- Arts verlaat niet zonder overleg en overdracht van patiëntenzorg aan collega arts de polikliniek.*

*Algemene afspraken*

*De spreekuren op de polikliniek beginnen voor iedere oogarts om 8:00 uur.*

*De aantallen patiënten zijn door het maatschap vastgesteld op basis van 4 uur tenzij anders afgesproken.'*

- 2.15 Met een e-mail van 15 februari 2015 heeft A de hiervoor aangehaalde afspraken bevestigd. Zij schreef daarbij:

*'Met deze mail bevestig ik onderstaande afspraken. Ik hoop dat hiermee de discussie over 19/01 afgesloten is.'*

- 2.16 Het bestuur van de maatschap (destijds bestaande uit C en K) heeft in een brief van 16 februari 2015 (hierna: de melding) aan de voorzitters van respectievelijk het MSB en de VMS het volgende geschreven (tussen de partijen is niet in geschil dat deze brief betrekking had op A):

*'Betreft: disfunctioneren medisch specialist*

*(...)*

*Helaas moeten wij, het bestuur van de maatschap oogheelkunde, u mede delen dat er problemen zijn met het functioneren en de communicatie van een van de oogartsen.*

*De oogarts in kwestie houdt zich niet aan gemaakte werkafspraken en is hier bij herhaling niet op aanspreekbaar door (het bestuur van) de maatschap. De betreffende collega weigert categorisch in gesprek te gaan met het bestuur van de maatschap ondanks dringende uitnodiging hiertoe.*

*De problemen betreffen:*

- niet houden aan werkafspraken (regelmatig te laat komen op OK en spreekuur in de ochtend - dit is onlangs geëscaleerd door weggaan van poli met achterlating van patiënten, aantallen patiënten per spreekuur veranderen tegen werkafspraken in)*

- gebrek aan zelfreflectie (gemaakte fouten niet erkennen en de oorzaak van problemen alleen buiten zichzelf vinden, bijv. na aanspreken over verlaten spreekuur met achterlating van patiënten "ik zou het de volgende keer weer doen", "ik maak geen fouten,....maakt fouten")
- niet consistent zijn in uitspraken waardoor communicatie zeer moeizaam wordt (bijv. opdracht gegeven aan optometrist en achteraf zeggen dat dit niet waar is; aangeven dat het bestuur van maatschap liegt en vervolgens ontkennen dit gezegd te hebben).
- vertrouwelijke informatie van binnen de maatschap naar buiten brengen waardoor de veiligheid binnen de maatschap geschaad wordt (naar buiten brengen van complicaties/fouten van anderen met naam van de betrokkene erbij. Het risico hiervan is dat collegae ervoor zullen kiezen hun complicaties en fouten niet meer te delen. De kwaliteit van zorg wordt hiermee geschaad.)
- weigeren met het bestuur van de maatschap te praten en aangeven geen vertrouwen in bestuur maatschap te hebben. Dit in tegenstelling tot alle andere maten.

*De problemen spelen sinds ruim een halfjaar in toenemende mate, eigenlijk al sinds het ontstaan van de huidige maatschap oogheelkunde. Maar ook in een eerder stadium bestonden soortgelijke problemen. Helaas lukt het bestuur en de rest van de maatschap niet dit probleem op te lossen, maar escaleert het steeds verder. Het belemmert de vooruitgang en ontwikkeling van de oogheelkunde in het Y en verstoort de verhoudingen en samenwerking binnen de maatschap. Derhalve zien wij ons genoodzaakt u hiervan op de hoogte te brengen.'*

2.17 Met een brief van 18 februari 2015 aan de voorzitters van MSB en VMS heeft A op de melding gereageerd.

2.18 Het voorgaande heeft geleid tot een brief van de voorzitters van de raad van bestuur van het Y en het stafbestuur van 17 april 2015 waaruit onder meer blijkt dat er twee deskundigen zullen worden aangesteld die de maatschap zullen begeleiden. De brief houdt het volgende in:

*'De maatschap ervaart zelf dat er sprake is van onderlinge communicatieproblemen, die zich toe te spitsen op één oogarts. Maar in de optiek van Raad van Bestuur, Stafbestuur en management ligt dit breder, wij zien de volgende punten van aandacht:*

1. *Leiding (maatschap heeft moeite met het aanwijzen van duidelijk aanspreekpunt binnen de maatschap, maatschap heeft moeite om te komen tot gezamenlijke beslissingen en vervolgens door te pakken)*
2. *Meegaan in ziekenhuisbrede ontwikkelingen (maatschap heeft moeite met adopteren van nieuwe werkwijzen binnen ziekenhuis, er is relatief veel overleg nodig om de maatschap te overtuigen van bewegingen die ziekenhuisbreed worden of al zijn ingezet)*
3. *Afspraken maken en aanspreekbaar zijn (het is relatief moeilijk om afspraken in te plannen met de maatschap voor reguliere afstemming en verbetertrajecten)*
4. *Optreden als coherent team (de werkwijze binnen maatschap voelt vrij individualistisch, met individuele werkwijzen – dit maakt uniforme aansturing en afstemming op de polikliniek soms moeilijk), mogelijk spelen hier conflicten uit het verleden (tussen de Z-maten) nog een rol.*
5. *Reflectie (bij problemen c.q. issues leggen de oogartsen relatief veel 'buiten henzelf', en denken zij niet altijd constructief mee aan een oplossing, b.v. het plannen van een bijeenkomst met de maatschap ter bespreking van een SIRE verloopt zeer moeizaam)*

*Oplossingsrichting en opdrachtomschrijving:*

*Met instemming van alle maatschapsleden zullen twee deskundigen worden aangesteld.*



- a. De eerste deskundige (GA) gaat zich toeleggen op het analyseren en verbeteren van de samenwerking en communicatie binnen de maatschap. (...)
- b. De andere deskundige (HA) zal starten in de rol van maatschapsmanager. Hij gaat duidelijke afspraken maken over de afstemming van werkwijzen en protocollen. Hij zal ook in nauwe samenspraak met het management van de zorgeenheid en de leidinggevende van de afdeling oogheelkunde komen tot aanscherping van afspraken over de inzet van alle maten. Als maatschapsmanager wordt hij toegevoegd aan het DB van de maatschap. (...)

- 2.19 In een e-mail van 3 juni 2015 heeft de voorzitter van de Raad van Bestuur in een e-mail aan A onder meer het volgende geschreven:

*'Vervolgens heb ik aangegeven dat ik zeer ontevreden ben over de wijze waarop jouw maatschap je in een moeilijke situatie laat zitten. Niemand die op de dag waarop je onze brief hebt ontvangen omziet naar je of wellicht een deel van je werkzaamheden overneemt, terwijl je emotioneel er doorheen zit. Dat laatste blijkt uit jouw eigen beschrijving. Je bent in aanwezigheid van een patiënt in huilen uitgebarsten. Ook heeft geen van je maten aangeboden om je dienstweek over te nemen, waardoor je in ieder geval iets minder fysieke belasting zou hebben gehad.'*

- 2.20 A is in juni en juli 2015 uitgevallen. In augustus 2015 is zij weer begonnen met werken en heeft zij meegedaan aan een mediationtraject van de maatschap die na de zomer begon. Dit mediationtraject is in januari 2016 afgesloten.

- 2.21 In een e-mail van FA van 19 januari 2016 aan onder meer I, E en X staat het volgende:

*'Exact een jaar geleden zaten we in dezelfde situatie (zie afspraken onder aan de mail) als nu. Toen hebben we afspraken gemaakt hoe [A] zich dient te gedragen en te handelen. Zoals jullie weten heeft [A] zich weer opnieuw onprofessioneel en oncollegiaal naar patiënten en het team toe gedragen. Ik stuur jullie deze mail om ik zojuist begrijp dat jullie vanmiddag met [A] in gesprek gaan.*

*IA (Teamhoofd Poli Oogheelkunde, hierna: IA, toevoeging Scheidsgerecht) heeft, zoals jullie weten, gisterenmiddag laat opnieuw geprobeerd [A] duidelijk te maken dat er wellicht inhoudelijk wel een aantal argumenten zijn waar ze een punt heeft (veel punten ook niet) maar dat de wijze waarop zij mensen heeft aangesproken niet kan. [A] laat hierbij geen enkele zelfreflectie op haar eigen gedrag zien. Dit is en moet voor het maatschap herkenbaar zijn.*

*Resumerend:*

*- Op donderdag 14/1 spreekt [A] op eigen initiatief en zonder de LG hierbij te betrekken een groep medewerkers belerend en bestraffend toe. Een groep die gezien de omstandigheden op dat moment alles er aan heeft gedaan om het ochtend spreekuur zo goed mogelijk te laten verlopen. IA krijgt vervolgens in het gesprek op 18/1 te horen dat zij met [A] alles moet overleggen betreffende zaken die de organisatie van het werk betreffen zoals bijv. ook het wel/niet door laten gaan van een gesprek met een medewerker in het kader van re-integratie.*

*- Op vrijdag 15/1 spreekt [A] in het bijzijn van een patiënt JA toe over wat wel en wat niet betreffende te voeren beleid in het dossier van een kind te noteren.*

*- Op maandag 18/1 loopt [A] weer opnieuw naar JA en wil haar perse op het moment dat er een kind in haar spreekkamer zit vertellen wat ze perse in de wachtkamer van IFA genoteerd wil hebben. Los van het moment is de afspraak gemaakt dat het maatschap op korte termijn met elkaar over het werken met wachtkamer van IFA in het kader van verkorting wachttijd.*

*Conclusie:*

*Het gaat hierbij dus in de eerste plaats om onprofessioneel gedrag om in het bijzijn van een patiënt iemand belerend en corrigerend toe te spreken.*

*Verder dient [A] zich, wanneer de ondersteuners gezien de omstandigheden uitermate inzetten en correct gedragen, collegiaal op te stellen en niet zonder contact te zoeken met de LG hen gezamenlijk belerend en bestraffend toe te spreken. (...) Tenslotte is er de afspraak dat wanneer er een maatschapslid iets wil veranderen in de werkwijze zoals het anders noteren in de wachtkamer van IFA dit via het DB in het maatschap te bespreken. Daar is overigens al een afspraak overgemaakt.*

*Concreet de situatie van nu en de bijbehorende afspraken.*

*Hetgeen er is gebeurd heeft bij diverse collega's een behoorlijk negatieve indruk achtergelaten. Wij hebben als LG een ieder gevraagd om zich in de afgelopen dagen maar ook in de komende weken zo professioneel mogelijk te gedragen maar er zijn grenzen en daarom stel ik de volgende maatregelen voor:*

*- Er dient, wanneer [A] zich beseft dat haar gedrag onacceptabel is, een gesprek te komen met de betreffende medewerkers die hierbij betrokken zijn geweest.*

*Vervolgens:*

*- Wanneer [A] weer opnieuw een Orthoptist belerend/bestruffend toespreekt waar een kind/ouder bij is zullen vanaf dat moment de kinderen die door haar gezien moeten worden in de wachtkamer worden neergezet.*

*- [A] zal bij problemen met de ondersteuning met de LG contact zoeken en niet zelfstandig de collega's corrigerend toespreken. De medewerkers kunnen zelf beoordelen wanneer ze terecht iets vraagt of onterechte opmerkingen maakt. Wanneer dit laatste het geval is wordt hen gevraagd om ons als LG te informeren en zullen wij hierover met het DB van het maatschap maar ook het management van de Zorgeenheid in gesprek moeten.*

*Ik hoor graag van jullie terug of jullie je in het voorstel kunnen vinden en wat de uitkomst van het gesprek is.'*

- 2.22 In een brief aan de voorzitters van de Raad van Bestuur en het stafbestuur van 25 januari 2016 heeft GA (hierna: GA) onder meer het volgende geschreven:

*'Afgelopen zomer heeft de maatschap Oogheelkunde ingestemd met een mediation-traject. In deze brief, die ik heb afgestemd met de leden van de maatschap, bericht ik u over het verloop en resultaat van dit traject. (...).*

*Vertrekpunt was dat de verhoudingen binnen de maatschap ernstig waren verstoord, dat de situatie steeds verder escaleerde en dat bij een ongewijzigde koers het gevaar bestond dat de Oogheelkunde in het Y, en daarmee de maatschap Oogheelkunde, zou instorten. Doel van de mediation was een breuk in de negatieve spiraal van acties en reacties en een toename van het onderling vertrouwen. Alle maten moesten zich weer veilig gaan voelen om elkaar aan te spreken en om zich aanspreekbaar op te stellen - als basisvoorwaarde voor het adequaat samenwerken en communiceren binnen de maatschap.*

*(...)*

*Tijdens de mediation-sessies hebben de maten open en kritisch van gedachten gewisseld over eigen valkuilen, andermans valkuilen en situaties uit het verleden. Daarnaast hebben zij met elkaar een 'tapijt van gedragsregels' opgesteld (zie de bijlage) over de voor hen wezenlijke aspecten van communicatie en veiligheid. Maten doorzien de communicatiepatronen uit het verleden en hebben geoefend in het doorbreken van die patronen. De maten hebben vervolgens veel aandacht besteed*

*aan het identificeren en opruimen van stekeligheden die nog onder dat tapijt lagen en in de toekomst tot hernieuwde slijtage zouden kunnen leiden.*

*Vervolgens hebben de maten gesproken over het risico van een eventuele toekomstige escalatie en terugval in ongewenst gedrag, en wat zij in een dergelijke situatie gaan doen. Ook hebben zij gesproken over het belang om als eenheid naar buiten te treden. Alle maatschapsleden zijn zich bewust van de mogelijke valkuilen en de noodzaak om alert te blijven. Zij geven aan dat zij denken - met de gevoerde gesprekken, de inzichten daaruit en het 'tapijt' - escalatie in de toekomst beter te kunnen voorkomen en bij dreigende escalatie te kunnen de-escaleren. De maten geven aan vertrouwen te hebben dat er een veiligere werksituatie is ontstaan. Verder is de sfeer, ook tijdens de mediation sessies, merkbaar veranderd. Tenslotte heeft de maatschap gesproken over mogelijkheden om nog derden in te zetten voor 'onderhoud' of 'kleine reparaties' indien nodig.'*

2.23 Een e-mail van I van 24 november 2016 aan A houdt het volgende in:

*'Het dagelijks bestuur maakt zich zorgen en vraagt jouw aandacht voor het volgende waarbij we terugblikken naar de aanleiding voor de gesprekken die het DB met jou heeft gevoerd. In de maatschap vergadering van februari 2016 is besproken dat het DB individuele gesprekken zou gaan inplannen met alle oogartsen over hun aandachtsgebied en de acties hiervoor voor in 2016. Op 14 maart hebben [I] en [X] samen met jou dit gesprek gevoerd over jouw aandachtsgebieden Kinderoogheelkunde, diabetes, PR huisartsen en Communicatie en EPD raad. Daarnaast spraken wij ook over algemene zaken zoals hoe het met jou op dat moment ging. Van dit gesprek is een verslag gemaakt en naar het DB en jou gemaild.*

*(...)*

*In de maatschap vergadering van 29 augustus is wederom besproken dat er een rondje individuele gesprekken zal worden gepland tussen DB en de oogartsen in aansluiting op de gesprekken in het voorjaar. Deze zijn ook met ieder gevoerd, zo ook met jou op 22 september. Tijdens dit gesprek spraken we over jouw aandachtsgebieden en bejegening en communicatie naar patiënten en medewerkers en heeft het DB jou verzocht om met een voorstel te komen om communicatie en bejegening naar patiënten en medewerkers te verbeteren. Een verslag van dit gesprek is in bijlage toegevoegd, als aanpassing nodig is dan graag doorgeven aan [X].*

*Omdat jij boos en teleurgesteld na dit gesprek naar huis ging, heeft [X] jou namens het DB een paar dagen later gebeld om te informeren hoe het met jou ging. Het gesprek kwam op dat moment voor jou niet uit, er is vanuit jou geen vervolg hierop meer gekomen.*

*Het DB heeft tot op heden geen reactie/voorstel van jou ontvangen, hetgeen ons zorgen baart. [X] heeft jou hierover woensdag 16 nov. telefonisch gesproken waarin jij aangaf dat jij het gesprek als zeer vervelend had ervaren, alsof je tegen een 'tribunaal' sprak, en dat jij ook geen voorstel voor een verbetering voor communicatie en bejegening voor het DB hebt gemaakt.*

*Wij willen jou nogmaals dringend vragen om naar aanleiding van de diverse signalen van patiënten en medewerkers, zelf na te denken hoe je deze situaties denkt te kunnen voorkomen, of anders te handelen. Het dagelijks bestuur acht dit van groot belang omdat naast optimale oogheelkundige zorg wij ook onze ambitie hebben uitgesproken over patiënt tevredenheid en werksfeer in de missie/visie van de Oogheelkunde.*

*Graag zien we je voorstel binnen 1 maand tegemoet.*

*Indien jij zelf niet met een voorstel naar het DB komt, zien we ons genoodzaakt om dit binnen de maatschap te bespreken en zullen wij tevens raad en advies inroepen bij de medisch manager (...) omdat wij alles op alles willen zetten om escalatie te voorkomen.*

*Wij gaan uit van jouw vermogen tot zelfreflectie en uiteraard staan wij open om met jou van gedachte te wisselen over jouw voorstel.'*

2.24 In een e-mail van 24 februari 2017 aan A heeft I onder meer het volgende geschreven:

*'Zoals aangekondigd stuur ik deze mail namens het dagelijks bestuur om toch te proberen op een constructieve manier verder te gaan met de gesprekken die wij gevoerd hebben betreffende de zorgen die we hebben omtrent jouw aantal klachten van patiënten, en geluiden vanuit het management.*

*We willen je bijstaan in deze, en kijken hoe we jou kunnen helpen om soortgelijke gevallen te beperken in de toekomst. We hebben je toen gevraagd om zelf met een plan van aanpak te komen om dat te verbeteren. Dit blijkt lastig te zijn dus hebben we besloten om de twee benoemde zorgen te splitsen:*

- De samenwerking met het personeel en als daar zich wat voordoet laten we aan het ziekenhuis over om dat wel of niet met jou te bespreken. In het geval dat er zich iets voordoet staan we je graag bij.*
- Klachten vanuit patiënten krijgen we inderdaad allemaal, opvallend waren echter de klachten van 2015 en 2016 waarbij patiënten bejegening vaak een issue is. We hebben begrepen vanuit het de klachtencommissie dat zij zo nodig in gesprek kunnen gaan over wat opvallend is en daar wat adviezen in kunnen geven.*

*(...)*

*Daar wij al bijna maanden niets van je over dit onderwerp gehoord hebben verbaasde het ons dat je tijdens die vergadering liet weten niet eens te zijn met de gang van zaken. Dat hadden we dan graag eerder van je vernomen.*

*Daar wij nog geen plan van aanpak vernomen hebben of je het gesprek met ons bent aangegaan willen we je nogmaals proberen te motiveren om na te denken of je bovengenoemde voorstel een goed idee vindt.*

*Immers, wij als oogartsen willen uitstralen dat patiënten centraal staan, dat ze zich gehoord en begrepen voelen en dat zij bij anderen het Y aanraden voor oogheelkunde. Wij willen als maatschap zo min mogelijk klachten en zoveel mogelijk goede PR.*

*Graag willen we op korte termijn nogmaals hierover met je in gesprek, of ontvangen we een plan van aanpak van je. Mocht je behoefte hebben om iemand mee te nemen naar dat gesprek, bv. een vertrouwenspersoon van het ziekenhuis (...), dan staan wij daar open voor.*

*Bij uitblijven van een gesprek of plan van aanpak, dan zullen we advies inwinnen bij de voorzitters MSB en VMS hoe verder te gaan.'*

2.25 In een e-mail van X aan A van 7 september 2017 staat het volgende:

*'Begin dit jaar hebben wij (dagelijks bestuur) met jou een paar keer gesproken n.a.v. het aantal klachten dat is ingediend door patiënten en dat deze met name betrekking hadden op bejegening. De onderzoekscommissie heeft in het onderzoeksrapport over de praktijkvoering oogartsen WZ ook gemeld dat een van de oogartsen van PZ/VZ een opvallend hoog aantal klachten had gekregen van patiënten. Dit heeft de RvB/MSB en VMS (opdrachtgevers van het interim DB) doen besluiten om op korte termijn hierover in gesprek te gaan met [E].*

*Wij willen voor dat dit gesprek plaatsvindt jou de mogelijkheid nogmaals geven om aan ons concreet aan te geven wat jij zelf hebt gedaan of gaat doen om ervoor te zorgen dat het aantal klachten afneemt. In een van de gesprekken had jij aangegeven dat de volle spreekuren jou soms stress geven en daarom is het aantal patiënten op jouw spreekuur al begrensd.*

*E en ik kunnen woensdag 20 september voorafgaand aan de maatschapsvergadering hierover met jou van gedachte wisselen.*

*Kun jij dan ook? Ik hoor het graag van de week nog, anders moeten we nl. op korte termijn een alternatief vinden.'*

2.26 Op 19 september 2017 heeft de heer LA (voorzitter van de VMS, hierna: LA) in een e-mail aan E het volgende geschreven:

*'Ik heb vandaag (...) opnieuw opdracht gegeven om een gesprek te arrangeren tussen (...), namens de RvB, (...), namens het MSB en mijzelf over een mogelijk disfunctioneren van een maatschap lid bij jullie.*

*Vooruitlopend op dit gesprek stuur ik je het nieuwe reglement mogelijk disfunctioneren.*

*Deze is al besproken in de Stafraad, maar moet nog formeel worden vast gesteld. Dat zal in oktober gebeuren.'*

- 2.27 Met een maatschapscontract van 1 oktober 2017 zijn de toenmalige leden van de maatschap onder meer het volgende overeengekomen:

**'Artikel 2: duur van de Maatschap.**

(...)

*2. De in artikel 4 van deze Overeenkomst genoemde eigendomsverhoudingen en de in artikel 7 van deze Overeenkomst genoemde winstverdeling treden in werking op 01-01-2018 (...).*

(...)

**Artikel 3: inbreng en nevenfuncties (bijlage 4)**

*1. Elk der partijen brengt in de Maatschap zijn volle arbeid, vlijt en kennis alsmede zijn aandeel in de praktijk zoals bepaald in de eigendomsverhouding (artikel 4) in. Met de inbreng door partijen van hun praktijken en voor zover nodig de overdracht van hun betreffende praktijkdeel aan de andere partijen ontstaat een door de Maatschap gevoerde praktijk waarbij de partijen het aandeel in de praktijk houden overeenkomstig het bepaalde in artikel 4 van deze Overeenkomst.*

*2. Alle baten en lasten alsmede schulden en vorderingen voor zover ontstaan uit handelingen door de partijen verricht voor de aanvangsdatum van de Maatschap worden buiten de Maatschap gehouden.*

*3. Tenzij partijen in onderling overleg anders overeenkomen, behoren tot de inkomsten der Maatschap de revenuen uit alle functies welke partijen ieder voor zich op medisch gebied vervullen of zullen vervullen.*

*4. Partij h (O) heeft tot heden een contract met MA met betrekking tot het verrichten van refractiechirurgie voor eigen rekening en risico. Partij h heeft te kennen gegeven en staat er jegens de overige partijen voor in deze overeenkomst per 01-01-2018 te beëindigen.*

*5. Tijdens de duur van de Maatschap is het ieder der partijen verboden:*

*- voor eigen rekening een oogheekundige praktijk buiten de Maatschap uit te oefenen of bij een dergelijke praktijkuitoefening direct of indirect betrokken te zijn, dan wel een al dan niet gesalarieerde, al dan niet medische functie te aanvaarden, zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van de andere partijen; (bijlage 5)*

*- zonder schriftelijke toestemming van de andere partijen zijn aandeel in de Maatschap over te dragen of derden tot de Maatschap te doen toetreden.*

*6. Partijen verbinden zich jegens elkaar buiten de praktijkuitoefening geen andere gehonoreerde functie of tijdrovende niet gehonoreerde functie, al dan niet op medisch gebied, te zullen aanvaarden of vervullen, dan die waaromtrent onderling tussen partijen schriftelijk overeenstemming bestaat.*

**Artikel 4: eigendomsverhouding in de Maatschap**

*1. Per 1 januari 2018 zijn partijen als volgt gerechtigd tot de totale praktijk, hieronder mede begrepen de tot de Maatschap behorende roerende zaken en ontstaan daarmee de volgende eigendomsverhoudingen:*

**Met ingang van 01-01-2018:**

*dd/jaar*

*A 240 komt overeen met 11,08%*

*C 240 komt overeen met 11,08%*

*G 280 komt overeen met 12,90%*

I 280 komt overeen met 12,90%  
E 320 komt overeen met 14,76%  
K 252 komt overeen met 11,63%  
M 220 komt overeen met 10,14%  
O 336 Komt overeen met 15,51%  
tot aantal dd 2168 100%  
(...)

**Artikel 6: werkverdeling en praktijkuitoefening.**

(...)

4. Partijen kunnen ieder per jaar maximaal het aantal dagdelen werken waartoe zij volgens hun aandeel in de Maatschap gerechtigd zijn. Zie artikel 4, lid 1. De dagdelen die gewerkt worden boven het in artikel 4, lid 1 bedoelde aantal zullen in principe niet worden vergoed. In onderling overleg en met toestemming van alle partijen kan hiervoor beperkte periode en beperkte aantallen (max. 5%) van worden afgeweken. Bij langdurige en/of definitieve afwijkingen in de aantallen gewerkte dagdelen naar boven ontstaan nieuwe eigendomsverhoudingen en zal er een onderlinge verrekening moeten plaatsvinden. Bij afwijkingen naar beneden kunnen eveneens de eigendomsverhoudingen worden aangepast en hebben de zittende partijen een eerste recht om deze dagdelen over te kopen alvorens wordt gezocht naar een nieuwe maat.

(...)

6. De diensten in avond, nacht en weekend en de diensten op feestdagen zullen in onderling overleg worden geregeld, waarbij partijen een aandeel in de diensten op zich nemen naar rato van de gerechtigdheid/eigendomsverhouding.

**Artikel 7: winstverdeling.**

1. De winsten en verliezen van de Maatschap zullen tussen partijen worden verdeeld naar rato van het aantal daadwerkelijk gewerkte dagdelen per maat. Niet gewerkte dagdelen, onverschillig door welke oorzaak (o.a. ziekte, zwangerschap, vakantie, congres) worden niet meegeteld.

(...)

8. Tot de gemeenschappelijk gedragen praktijklasten worden in ieder geval niet gerekend de kosten voor vervoer, beroepskleding, contributies, vakliteratuur, congresbezoeken en vergaderingen, kosten van studie op medisch gebied, (mobiele) telefoon aan huis en persoonlijke verzekeringen alsmede de kosten en afschrijvingen op niet tot de Maatschap behorende activa en representatiekosten.

(...)

**Artikel 8: boekhouding en administratie.**

(...)

4. Indien een der partijen niet met de inhoud van de jaarstukken akkoord gaat, zal hij zijn bezwaren daartegen binnen twee maanden na ontvangst van de stukken per aangetekend schrijven aan de andere partijen kenbaar moeten maken. Bij gebreke daarvan worden de jaarstukken beschouwd als onherroepelijk door alle partijen te zijn goedgekeurd.

(...)

**Artikel 10: arbeidsongeschiktheid en waarneming.**

1. Bij vakantie, kortdurende afwezigheid of ziekte van een der partijen nemen de andere partijen zonder daarvoor enigerlei vergoeding in rekening te kunnen brengen (d.w.z. om niet) de lopende en spoedeisende zorg over, zodat de continuïteit van zorg gewaarborgd blijft. De reguliere dagdelen komen te vervallen of kunnen in onderling overleg en met toestemming van alle partijen tegen uitbetaling van de 'dagdeelprijs' door de andere partijen worden overgenomen.

2. Zodra een der partijen door arbeidsongeschiktheid langer dan een al dan niet aaneengesloten periode van twee (2) weken per verstreken periode van 52 weken, waarbij delen van dagen naar evenredigheid meetellen, niet in staat is geweest de praktijk uit te oefenen en de arbeidsongeschiktheid voortduurt, zullen de andere partijen gerechtigd zijn een waarnemer aan te stellen. Daarvan komen de kosten ten laste van de zieke of afwezige partij.

*De honorering van de waarnemer geschiedt op marktconforme wijze, waarbij de kosten niet hoger mogen zijn dan de opbrengst van de praktijk per dagdeel. Deze zieke of afwezige partij heeft dan wel recht op uitbetaling van het winstdeel van de door de waarnemer gewerkte dagdelen. Hierbij wordt uitgegaan van een vergelijkbare verrichte werklust zoals omschreven in artikel 7.*

*Bij een lagere werklust zal ook de uitbetaling van het winstdeel gelijkelijk worden aangepast.*

*Is het niet mogelijk een waarnemer aan te stellen, dan wordt het praktijkaandeel van de zieke of afwezige partij naar vermogen door de overblijvende partijen waargenomen. Hierover zullen partijen met elkaar in overleg treden. Dit zal leiden tot een wijziging van het aantal gewerkte dagdelen en hier zal rekening mee gehouden worden bij de winstverdeling in het betreffende jaar.'*

2.29 In december 2017 heeft A een MIP-melding ingediend met betrekking tot een van de orthoptisten (mevrouw S).

2.30 In een e-mail van 5 januari 2018 heeft IA aan onder meer A, E en S onder meer het volgende geschreven:

*'In de afgelopen periode is boven water gekomen dat het noodzakelijk is om een gesprek, met jullie in aanwezigheid, te plannen.*

*Het zal met name gaan om communicatie en samenwerking. Dit ook naar aanleiding van een middag waarop [A] en [S] hebben samengewerkt en een sein van de orthoptisten m.b.t. communicatie en terugkoppeling bij bijv. Ok-voorstellen.'*

2.31 E heeft in een e-mail van 24 januari 2018 aan A het volgende geschreven:

*'Aanstaande maandag 29 januari is er getracht een gesprek te plannen tussen jou, [IA], [S], [X] en mij. Die datum is enkele weken geleden vastgelegd. Dat gesprek zou gaan over communicatie, bejegening en samenwerking. Van [IA] heb ik begrepen dat jij daar niet aan deel wil nemen. [IA] heeft ons vervolgens als DB gevraagd om er bij je op aan te dringen het gesprek aan te gaan.*

*Het voeren van dit gesprek geeft een positief signaal af dat er (ongeacht de evt. verschillende zienswijzen) openlijk gesproken wordt met elkaar en dat er gezocht wordt naar verbetering en dat er werkbare afspraken gemaakt kunnen worden. Het niet participeren geeft een tegenovergesteld signaal af.*

*Wij als DB willen je dringend adviseren om je besluit niet het gesprek aan te gaan te heroverwegen en je deelname aan dat gesprek te bevestigen.'*

A heeft op voornoemde e-mail van E gereageerd met een e-mail van 25 januari 2018 met daarin onder meer het volgende:

*'Er is door mij een MIP melding gedaan over het niet goed professioneel handelen van [S] bij twee patiënten op dezelfde middag. Onderaan deze mail licht ik toe waar het medisch inhoudelijk over gaat. (...)*

*Het spijt me maar dit gaat niet over communicatie en bejegening maar over de professionaliteit van [S]. Ik wil dat zij er op gewezen wordt - door haar leidinggevende [IA]- dat ze met de oogarts moet overleggen en de expertise van de oogarts serieus moet nemen.*

*Graag mijn MIP melding eerst medisch inhoudelijk behandelen. Ik voel me hier niet serieus genomen als kinderoogarts -die ook een fellowship kinderoogheelkunde gedaan heeft in het KA. Ik voel me ook niet gesteund door het DB.*

*Ik denk dat het nu in deze zeer onrustige tijden beter is om een signaal af te geven dat we een eenheid vormen als maatschap dan mij nu te dwingen deel te nemen aan dit gesprek. Dat is zinvoller*

dan [S] weer de kans te geven om onprofessioneel gedrag en het niet serieus nemen van een oogarts weg te zetten als "niet aardig bejegend door de oogarts".'

Hierop heeft E op dezelfde dag (25 januari 2018) in een e-mail aan A gereageerd met het volgende:

*'Het betreft vorm en inhoud. Wat jij in je mail schetst is jouw kant van de medische inhoud. Je geeft aan dat je daar een MIP van hebt gemaakt. Die zal inderdaad in dat gremium besproken moeten worden.*

*Waar [IA] en [FA] vanuit de organisatie nu hard op aandringen is een gesprek over de vorm, dus communicatie, bejegening en samenwerking. Wij zijn van mening dat als die behoefte wordt aangegeven vanuit de organisatie het gesprek laagdrempelig aangegaan hoort te worden. Het lijkt ons als DB, verstandig dat je deelneemt aan dat geplande gesprek, ook al heb je een andere mening daarover. Het niet gaan naar dat gesprek kan worden geïnterpreteerd als dat je niet betrokken bent bij verbetering van samenwerking op de werkvloer.*

*Derhalve nogmaals het dringend verzoek en advies om deel te nemen. Namens het DB zal ik er als toehoorder zijn en waar nodig het gesprek begeleiden.'*

Hier heeft A nog gereageerd in een e-mail aan E van 26 januari 2018 met daarin het volgende:

*'het houdt mij toch bezig en ik wil dat niet. Ik wil mijn energie gebruiken voor alle andere uitdagingen die nu op het werk op mijn pad komen. Om terug te komen op ons probleem : voor mij volgt vorm op inhoud. Als [S] haar werk goed doet is er geen probleem wat mij betreft. Ik ben niet uit op vriendschap met haar maar het moet wel professioneel kloppen.'*

- 2.32 Het voornoemde gesprek van 29 januari 2018 heeft wel plaatsgevonden, evenwel zonder aanwezigheid van A.
- 2.33 Met een e-mail van 3 maart 2018 heeft X een gespreksverslag aan de maatschap rondgestuurd. Dit betrof een gesprek tussen E, I, X en onder meer LA dat had plaatsgevonden op 26 februari 2018. In dit verslag staat onder meer dat LA te kennen heeft gegeven dat er een gesprek zal komen met A en (onder meer) (vice)voorzitters van de maatschap de VMS en de Raad van Bestuur 'naar aanleiding van het rapport COW'. Laatstgenoemde rapport (Commissie Onderzoek WZ) zit niet bij de stukken. Tevens vermeld het verslag: 'Er is twee jaar geleden een gesprek geweest met OA (voorzitter MSB, toevoeging Scheidsgerecht), NA (voorzitter Raad van Bestuur, toevoeging Scheidsgerecht) en [A] waarin haar geadviseerd is om een coachingstraject aan te gaan.'
- 2.34 Op 4 maart 2018 heeft A zich ziek gemeld.
- 2.35 In een e-mail van 28 maart 2018 aan A heeft X onder meer het volgende geschreven:
- 'Afgelopen weken zijn er diverse pogingen gedaan om te kijken wat wij konden doen om jouw terugkeer naar werk mogelijk te maken. De oplossingen richtten zich in eerste instantie op de aanleiding van jouw ziekmelding (fysieke klachten) en waren daarna ook gericht op de werkvloer. Deze oplossingen die wij hebben aangeboden lijken helaas onvoldoende aan te sluiten op hetgeen jij zegt nodig te hebben.*
- Wij zullen ons de komende periode richten op het opvangen van jouw patiëntenzorg en neventaken. In tijden van onderbezetting door het vertrek van [EA] is dat al een hele klus. Het is daarom*



*belangrijk om voldoende energie te behouden bij een ieder om balans te vinden in deze onderbezetting.*

*Wij hopen dat jij mogelijkheden vindt, die bevorderend zijn voor jouw gezondheid waardoor jij weer uitzicht krijgt om aan het werk te gaan. Wij zien jou namelijk graag terug op de werkvloer. Voor de komende weken zullen wij jouw gesprekken/OK, waar mogelijk, laten overnemen, tenzij jij eerder aangeeft weer te komen werken.*

*Conform het maatschapscontract artikel 10 zullen wij op zoek gaan naar een waarnemer. Mocht jij aangeven weer te kunnen werken, zullen wij in gesprek gaan hoe dit vorm te geven: wij kunnen ons voorstellen, dat dit in het begin misschien part time of zelfs op therapeutische basis zal zijn.'*

2.36 In een e-mail van 18 april 2018 van X aan A heeft X onder meer het volgende geschreven:

*'Op 4 maart meldde jij je ziek naar aanleiding van jouw fysieke klachten in combinatie met jouw interpretatie van het gespreksverslag d.d. 26 februari 2018 van het overleg tussen het dagelijks bestuur met het MSB. [LA] heeft in dat gesprek als agendapunt inbracht dat het MSB/RvB een gesprek willen plannen met jou. De maatschap heeft nogmaals via [I] aan [LA] laten weten dat er op dit moment geen opvallend aantal klachten over jou zijn en er om die reden vanuit de maatschap geen reden is voor dat gesprek.*

*Het wel of niet uitnodigen door het MSB/MS/RvB ligt buiten de beïnvloedingssfeer van de maatschap.*

*De door jou in de mail van 15 maart aangegeven onveilige werksfeer, herkent de maatschap niet. De maatschap stelt voor om met elkaar in gesprek te gaan op 23 of 26 april a.s. eind van de middag/begin avond. Indien jij hiervoor open staat maar verhinderd bent op deze data, zou je alternatieve data kunnen voorstellen.*

*Na een aantal weken extra werken ziet het ernaar uit dat de andere oogartsen deze extra inzet door de werkdruk (vacature [EA] en reeds 5 wkn jouw afwezigheid) niet meer aankunnen. Zou je kunnen aangeven welke mogelijkheden jij nog ziet om op korte termijn terug te keren op de werkvloer dan wel een waarnemer in te zetten om zo te zorgen dat jouw praktijkdeel wordt gecontinueerd. Uiteraard kan dit ook in bovengenoemd gesprek.'*

2.37 In een e-mail aan A van 4 mei 2018 heeft X het volgende geschreven:

*'Voor jouw vakantie nodigde de maatschap jou uit voor een gesprek (zie mail 18 april), waarop jij aangaf dat jij 2 weken in het buitenland zou zijn en jij na jouw vakantie inhoudelijk op deze uitnodiging zou reageren.*

*Vooruitlopend op jouw reactie hebben wij gekeken naar een datum waarop merendeel van jouw collega's tijd kunnen vrijmaken voor het gezamenlijk gesprek met jou en dat is op 15 mei, na het middagspreekuur.*

*Mocht jij besluiten om niet met de maatschap in gesprek te gaan, dan ziet de maatschap zich genoodzaakt om dit te melden bij de Raad van Bestuur en het bestuur van het MSB. Wij zullen daarbij aangeven dat de maatschap niet vanuit jouw medische deskundigheid aandacht voor de ontstane situatie vraagt.*

*Wel zullen wij aangeven dat wij ons zorgen maken over jouw terugkeer naar werk als communicatie/overleg hierover met de maatschap door jou wordt afgehouden.*

*[A], wij hopen dat je open staat voor een collegiaal gesprek om met elkaar constructief te bespreken welke mogelijkheden wij zien om allen in een veilige werkomgeving te blijven functioneren.'*

2.38 A heeft zich met een e-mail van 14 mei 2018 afgemeld voor het gesprek op 15 mei 2018. De tekst van de desbetreffende e-mail luidt als volgt:

*'Tot mijn spijt moet ik me afmelden voor de geplande bijeenkomst morgenavond (15/5). Anders dan ik had gehoopt, laat mijn gezondheidstoestand deelname aan een dergelijk gesprek nog niet toe. Met grote nadruk wil ik - nogmaals - opgemerkt hebben dat het vorenstaande niet mag worden uitgelegd dat ik een gesprek met mijn collega-maatschapsleden of wie dan ook uit de weg ga. Integendeel, onder verwijzing naar mijn eerdere berichten hierover dring ik al enige tijd aan op een gesprek, bij voorkeur als eerste met [E] in een 1 op 1 setting. Mijn verwachting is dat dit juist kan bijdragen aan een spoediger herstel.'*

- 2.39 Op 16 mei 2018 heeft X een concept-e-mail ter goedkeuring aan de leden van de maatschap rondgestuurd (met uitzondering van A). In haar e-mail heeft zij onder meer het volgende geschreven:

*'Ik heb deze opgesteld met in het achterhoofd dat de maatschap wellicht ook hoopt dat vanuit MSB/RvB de druk wordt opgevoerd; de trigger hiervoor lijkt mij voor beiden productieverlies vandaar dat ik daarmee afsluit in onderstaande mail.'*

- 2.40 Voornoemde e-mail aan het bestuur van het MSB en de Raad van Bestuur is door X verzonden op 18 mei 2018. De desbetreffende e-mail luidt als volgt:

*'Zoals jullie wellicht bekend heeft oogarts [A] zich 4 maart j.l. ziek gemeld. Eerst vanuit het dagelijks bestuur, later vanuit de gehele maatschap zijn diverse initiatieven ondernomen om met [A] in gesprek te gaan om met haar te bespreken of en wanneer zij weer aan het werk kan gaan.*

*Een discrepantie hierin is dat de maatschap met [A] in gesprek wil gaan om de mogelijkheden van herstel (van [A]) in gezamenlijkheid te bespreken maar dat [A] dat afwijst en alleen in een 1 op 1 situatie wil praten. Een gezamenlijk gesprek was voor dinsdag 15 mei gepland, waarvoor [A] zich maandagavond 14 mei per mail heeft afgemeld.*

*In tussentijd hebben de andere maatschapsleden haar praktijkdeel/productie zo goed als mogelijk overgenomen, door extra te werken. Het vinden van een waarnemer is tot op heden niet succesvol geweest, deze zijn nauwelijks beschikbaar gezien ook het tekort aan oogartsen op landelijk niveau. Wij stellen jullie op de hoogte van deze, voor ons zeer ongewenste, situatie. Wij realiseren ons terdege dat dit ook negatieve impact heeft op de toegangstijden voor de oogheelkunde en het daarnaast ook extra inzet van het oogheelkundig polikliniek team vraagt doordat roosters aangepast moeten worden en patiënten verzet moeten worden. Dit gaat gelukkig in goed overleg met het ziekenhuismanagement.*

*Wij willen jullie informeren over bovengenoemde nijpende situatie waarvan de maatschap zich meer dan bewust is dat door uitval van 2 oogartsen, [EA] en [A], de vraag naar oogheelkundige zorg erg onder druk komt te staan.*

*De maatschap zal nogmaals een poging doen voor een gezamenlijk gesprek met [A] waarbij wij voorstellen dit door een mediator te begeleiden.*

*Het MSB heeft in een eerdere mail aangegeven ook [A] te gaan benaderen voor een gesprek, (...) zou je kunnen aangeven of dit gesprek heeft plaatsgevonden?'*

- 2.41 A heeft naar aanleiding van voornoemd bericht op 22 mei 2018 een e-mail gestuurd aan de voorzitters van Stafbestuur en Raad van Bestuur (met c.c. aan onder meer de overige leden van de maatschap). Deze e-mail houdt het volgende in:

*'Naar aanleiding van onderstaand bericht d.d. 18 mei jl. van [X] wil ik, ter voorkoming van onnodige misverstanden, graag het volgende opmerken.*

*Zéér tot mijn spijt heb ik inderdaad op een laat moment een voor 15 mei jl. geplande bespreking moeten afzeggen. Zoals ik daarbij ook heb aangegeven, houdt een en ander direct verband met mijn*

*gezondheidssituatie. Tegen deze achtergrond zou ik het buitengewoon vervelend en niet terecht vinden indien uit onderstaand bericht de indruk zou ontstaan dat ik gesprekken 'uit de weg ga' en/of dat ik uitsluitend in een 1 op 1 situatie zou willen praten.*

*Hoezeer ik er ook begrip voor heb dat mijn afwezigheid extra druk legt op de collega's; als die situatie nijpend is dan zou de vakgroep hiervoor eenvoudigweg het MSB kunnen inschakelen. Daarvoor is het niet nodig om ook de Raad van Bestuur hierbij te betrekken en al helemaal niet om een - niet bestaand - verband te leggen met gesprekken die momenteel niet kunnen worden gevoerd.*

*Verder is het inderdaad zo dat ik al veelvuldig heb aangedrongen op een 1 op 1 gesprek met de voorzitter van de vakgroep, maar dat dit tot dusver stelselmatig door hem is geweigerd. Overigens, als de voorzitter alsnog bereid is tot zo'n 1 op 1 gesprek - hetgeen ik zeer zou toejuichen - dan zou ook zo'n gesprek nog even moeten wachten omdat mijn gezondheid het voeren van dergelijke gesprekken momenteel niet toelaat.'*

2.42 In een e-mail aan A van 14 juni 2018 heeft X het volgende geschreven:

*'Jouw verzoek in de mail op 22 mei [zoals hiervoor aangehaald, toevoeging Scheidsgerecht] om een 1 op 1 gesprek met [E] is nogmaals besproken binnen de maatschap. De reden waarom geen van de oogartsen 1 op 1 in gesprek gaat is omdat in zo'n situatie beide personen een andere beleving/interpretatie zouden kunnen ervaren van hetzelfde gesprek.*

*Om die reden benadrukken wij nogmaals het voordeel van de gezamenlijkheid. Door je afmelding van het geplande gesprek op 15 mei is het nog niet tot een gesprek gekomen tussen jou en de maatschap. Wij nodigen jou uit om onder begeleiding van een onafhankelijke gespreksleider/coach om alsnog met elkaar in gesprek te gaan.*

*Indien jij hiermee instemt, zou je dan ook een aantal data voorstellen kunnen doen zodat wij kunnen kijken op welke van die momenten merendeel van de maatschap bij dit gesprek aanwezig kan zijn. Wij kijken uit naar jouw reactie. Zou je ons deze week iets kunnen laten horen?'*

2.43 Op 16 juni 2018 heeft A op voornoemde e-mail gereageerd met het volgende:

*'Mijn verzoek om een 1 op 1 gesprek met [E] is ingegeven door het feit dat ik moeilijkheden ervaar in de manier waarop [E] met mij omgaat in de samenwerking op de werkvloer en als voorzitter van het DB. Een 1 op 1 gesprek met de andere maatschapsleden heb ik nooit gevraagd. Wel betreuswaardig om te lezen dat geen van de maatschapsleden met mij een 1 op 1 gesprek zou willen. Dat maakt mijn probleem alleen maar groter en brengt een oplossing eerder verder weg. Dat kost mij veel negatieve energie; energie die ik op dit moment te weinig heb.*

*Ik heb overlegd met de verschillende therapeuten die mij behandelen en begeleiden en de conclusie is dat een dergelijk gesprek met de gehele maatschap tot begin september in ieder geval niet mogelijk is. Daarna moeten we maar opnieuw contact hebben om te kijken of mijn herstel voldoende gevorderd is om een dergelijk gesprek mogelijk te maken.'*

2.44 Op basis van een overeenkomst van 4 maart 2019 met het W heeft A in dat ziekenhuis gewerkt als oogarts vanaf 7 maart 2019 tot eind 2019 tegen een honorarium van € 3.000,- per maand. In de overeenkomst staat onder meer het volgende:

*'1. De arts-specialist verleent m.i.v. 07/03/2019 4 halve dag(en) per week (4/10) klinische prestaties in de dienst Oogheelkunde van het W. Beide partijen komen uitdrukkelijk overeen dat deze overeenkomst op zelfstandige basis wordt gesloten en geen band van ondergeschiktheid impliceert.'*

2.45 In een brief van 28 mei 2019 aan A heeft G (op dat moment voorzitter van de maatschap) onder meer het volgende geschreven:

*'Tussen 9 maart en juli 2018 is er per mail vanuit de maatschap (via het D.B. of de maatschapsmanager) terugkijkend 15 maal contact gezocht met jou. Jij hebt daarop gereageerd. Het merendeel van deze mailwisseling ging overzicht krijgen op jouw herstel en hoe de maatschap kon bijdragen aan terugkeer op de werkvloer. In de mailwisseling is ook gesproken over waarneming en overname van jouw diensten. De maatschap heeft regelmatig een gesprek voorgesteld tussen jou en de maatschap of met de maatschapsvoorzitter en een onafhankelijke derde. Hier heb jij geen gehoor aan gegeven. Jij wilde liever een gesprek één op één met [E] en later met [G] als huidige maatschapsvoorzitter.*

*Vanaf september tot maart 2019 is deze mailwisseling voortgezet, heeft [C] jou nog gebeld maar zijn wij niet gekomen tot een face to face gesprek. Jij gaf aan dat jouw herstel dit niet toeliet.*

*In jouw brief d.d. 5 maart 2019 aan het MSB noemde jij dat je nog ruimte nodig hebt om voor jouw gezondheid te zorgen. Ook nu je meer dan een jaar ziek bent heeft de maatschap jou deze ruimte gegeven om te herstellen.*

*Na ruim 14 maanden is het tijd voor duidelijkheid. Wij willen nu op korte termijn met jou in gesprek over jouw herstel en/of re-integratie.*

*Geruchten gaan overigens dat jij elders aan het werk bent. Kun jij ons bevestigen dat dit niet het geval is?*

*Zou jij binnen 14 dagen kunnen reageren op bovenstaande vraag en een voorstel van data doen voor een gesprek met het Dagelijks bestuur van de maatschap.'*

2.46 Op 24 juni 2019 heeft een gesprek plaatsgevonden tussen A, haar partner, G en X. Het gesprek heeft niet geleid tot terugkeer van A, terwijl haar vertrek in het gesprek wel aan de orde geweest is en de mogelijke voorwaarden waaronder.

2.47 In het maatschapscontract, versie 1 augustus 2019, staat onder meer het volgende:

*' Ondergetekenden,*

*1. A, middels besloten vennootschap B, hierna te noemen partij a.*

*2. C, middels besloten vennootschap D, hierna te noemen partij b.*

*3. E, middels besloten vennootschap F, hierna te noemen partij c.*

*4. G, middels besloten vennootschap H, hierna te noemen partij d.*

*5. I, middels besloten vennootschap J, hierna te noemen partij e.*

*6. M, middels besloten vennootschap N, hierna te noemen partij f.*

*7. Q, middels besloten vennootschap R hierna te noemen partij g.*

*8. U, middels besloten vennootschap V, hierna te noemen partij h.*

*9. S, middels besloten vennootschap T, hierna te noemen partij i.*

*10 FA, hierna te noemen partij j.*

*(...)*

*Considerans:*

*- dat partijen a t/m h tot heden voor gezamenlijke rekening in maatschapsverband een praktijk hebben uitgeoefend als oogartsen in het Y locaties VZ, PZ en WZ, hierna te noemen Het ziekenhuis.*

*- dat partij j. zijn praktijk op 1 januari 2018 heeft neergelegd en dat deze wordt overgenomen door partij i middels tussenkomst van MSB/maatschap. dat partij i voornemens is zich eveneens als oogarts te PZ, VZ en WZ te vestigen, teneinde als zodanig praktijk uit te oefenen in voornoemd ziekenhuis.*

*- dat partijen bereid zijn die samenwerking aan te gaan en praktijk zullen uitoefenen op alle locaties van het Ziekenhuis;*

*(...)'*

De overeengekomen bepalingen in dit maatschapscontract zijn voorts gelijk aan het maatschapscontract van 1 oktober 2017 met uitzondering van artikel 4 lid 1 dat thans als volgt luidt:

*'1. Per 1 augustus 2019 zijn partijen als volgt gerechtigd tot de totale praktijk, hieronder mede begrepen de tot de Maatschap behorende roerende zaken en ontstaan daarmee de volgende eigendomsverhoudingen:*

**Met ingang van 01-08-2019:**

*dd/jaar*

*A 240 komt overeen met 9,75%*

*C 240 komt overeen met 9,75%*

*G 280 komt overeen met 11,37%*

*Rengifo 280 komt overeen met 11,37%*

*Q 280 komt overeen met 11,37%*

*E 292 komt overeen met 11,86%*

*M 220 komt overeen met 8,94%*

*U 320 Komt overeen met 13,00%*

*S 310 Komt overeen met 12,59%*

*totaal aantal dd 2462 100%''*

- 2.48 A heeft het lidmaatschap van de maatschap opgezegd op 19 december 2019 met de ondertekening van een mede daartoe opgestelde brief van de Federatie Medisch Specialisten.

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

De bevoegdheid van het Scheidsgerecht volgt uit art. 15 van de maatschapsovereenkomst(en) en is tussen de partijen niet in geschil. Volgens art. 25 lid 1 van het arbitragereglement van het Scheidsgerecht worden uitspraken gedaan in de vorm van een arbitraal vonnis, tenzij de partijen bindend advies overeen zijn gekomen. Dat is hier niet het geval. Volgens het tweede lid van hetzelfde artikel beslist het Scheidsgerecht naar de regelen des rechts, tenzij partijen zijn overeengekomen dat het Scheidsgerecht zal beslissen als goede personen naar billijkheid. Dat laatste is hier evenmin het geval.

**4. De beoordeling van het geschil**

*Toerekenbaar tekortschieten, schadevergoeding?*

- 4.1. A vordert in de eerste plaats een schadevergoeding. Die vordering is gebaseerd op feiten en omstandigheden die onderdeel vormen van een zeer uitvoerig geschetste gang van zaken, vooral voorafgaand aan de ziekmelding door A. Deze gang van zaken mondt er, in haar beleving, in uit dat zij (eerst) op de kleinste foutjes werd aangesproken en nadien door toedoen van de maatschap op een zijspoor is beland. Zij werd door haar maten geïntimideerd, ze kreeg minder operatiekamers toebedeeld dan de andere oogartsen, haar OK-wachttijd liep steeds verder op. Een op 19 januari 2015 door tijdnood door A afgebroken spreekuur om tijdig in de OK aan haar programma te kunnen beginnen, leidde tot verwijten, ten onrechte aldus A. Ze ervoer, zeker sindsdien, extreme vijandigheid bij de andere maten jegens haar. Toen de raad van bestuur en het stafbestuur in april 2015 deskundigen hadden aangesteld om diverse gesignaleerde problemen in de maatschap op te lossen leidde dat tot, al of niet uitgesproken, verwijten aan haar adres. A merkte dat de maatschap de druk op haar verder opvoerde, omdat deze haar verantwoordelijk hield voor de interventie van de raad van bestuur en het stafbestuur in het

functioneren van de maatschap als geheel. Haar werd, zonder goede grond, het verwijt gemaakt slecht te communiceren en te disfunctioneren, het dagelijks bestuur van de maatschap heeft dat verwijt aan de grote klok gehangen, dat wil zeggen met verschillende gremia in het ziekenhuis gedeeld. Uiteindelijk heeft zij zich op 4 maart 2018 ziek moeten melden. Tijdens de ziekteperiode heeft A de conclusie getrokken dat door toedoen van de maatschap haar terugkeer op een goede manier illusoir was geworden. Op basis van alle door haar naar voren gebrachte feiten en omstandigheden (samengevat in haar conclusie van eis onder 6.1 a tot en met p), in onderlinge samenhang bezien, komt A tot de slotsom dat de maatschap toerekenbaar tekort is geschoten door haar weg te pesten en haar carrière, op 55 jarige leeftijd, te vernietigen. Zij vordert daarom een door haar niet geconcretiseerde, door het Scheidsgerecht naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid te begroten, schadevergoeding.

- 4.2. Bij de beoordeling neemt het Scheidsgerecht tot uitgangspunt dat in de maatschap, voor alle maten, in het algemeen een 'verplichting' tot samenwerking bestaat, voortvloeiend uit de aard van de maatschap. Voor zover niet gezegd kan worden dat deze verplichting al uit de wet volgt of uit de afspraken in de maatschapscontract (dat lijkt in dit geval niet, althans niet expliciet, aan de orde) dan is deze verplichting gefundeerd op de aanvullende werking van de redelijkheid en billijkheid. Maar die verplichting tot samenwerking geldt niet onverkort. Als in redelijkheid niet verlangd kan worden de samenwerking voort te zetten, met name omdat het vertrouwen in een vruchtbare samenwerking komt te ontbreken, dan is het tijd om de maatschap (partieel) te beëindigen. Alleen als er duidelijke aanwijzingen bestaan dat de samenwerking eenzijdig onmogelijk wordt gemaakt kan er, los van of in combinatie met de beëindiging van de maatschap, grond bestaan voor schadeplichtigheid van de maat of de maten die de samenwerking heeft of hebben gefrustreerd.
- 4.3. Het Scheidsgerecht is van oordeel deze schadevergoedingsvordering van A niet toewijsbaar is. Niet, of niet alleen, omdat A tekort is geschoten in haar stelplicht (zij heeft geen enkele omlijning verschaft van de omvang van de schade die zij lijdt en zal lijden), maar vooral omdat alles in ogenschouw genomen niet gezegd kan worden dat er sprake is van toerekenbaar tekortschieten van de maatschap of van een of meer van de andere maten ten aanzien van de zojuist behandelde verplichting tot samenwerking.
- 4.4. Uit hetgeen A in het kader van deze vordering naar voren brengt – waarvan in de feitenweergave veel terug te vinden is – kan, tegen de achtergrond van hetgeen de maatschap daartegenover (met name in de nrs. 81 tot en met 111 van de memorie van antwoord) heeft betwist en overigens heeft aangevoerd, de conclusie worden getrokken dat de verhouding tussen A en de maatschap verstoord is geraakt. Soms is (overigens: over en weer) niet gelukkig gehandeld en gecommuniceerd, en is wellicht wat te weinig flexibiliteit getoond (daar geldt naar het oordeel van het Scheidsgerecht ook weer voor: over en weer). Dat er ergernissen waren over functioneren van A bij de andere maten, is duidelijk. De maatschap heeft bijvoorbeeld gemeend dat A moeite had met het bolwerken van gesprekken, dat daarover moeilijk met haar te spreken was en dat sommige medewerkers moeite hadden met de wijze van bejegenen door A. Dat zijn kwesties die onderwerp van gesprek zijn geweest tussen (leden van) de maatschap en A. Maar in de communicatie daarover tussen partijen en – waar dat gebeurde – met derden, zijn geen duidelijk verwijtbare gedragingen van een of meer maten, of van de maatschap, te zien. Op enkele, ogenschijnlijk voor A ook zwaarwegende, aspecten gaat het Scheidsgerecht nog kort in, vooral om een beeld te geven van verschillende aspecten van het debat, en de (los van de betwistingen van stellingen door de maatschap) uiteenlopende visies van partijen.
- 4.5. A verwijt de maatschap "een totaal overbodige, onterechte en misplaatste melding disfunctioneren medisch specialist" te hebben gedaan. De maatschap rechtvaardigt die aanzet

tot het doen van een melding door erop te wijzen dat er klachten waren van polimedewerkers over de samenwerking met A. Er was vergeefs gepoogd daarover met haar het gesprek aan te gaan om tot een verbeterplan te komen. Of de concrete omstandigheden zwaar genoeg waren om van 'disfunctioneren' te kunnen spreken is de vraag, maar dat waar de maatschap zich zorgen over maakte kon - objectief beschouwd - de kwaliteit van de zorg raken. Onder deze omstandigheden zou een melding, omdat de communicatie met A in de beleving van de maatschap stokte, in redelijkheid voorstelbaar zijn. Dat de (aanzet tot het doen van een) melding overbodig was, zoals A meent, omdat 'de gremia' al volledig op de hoogte waren, bestrijdt de maatschap.

A meent dat zij door de maatschap verantwoordelijk werd gehouden voor een interventie van de raad van bestuur en het stafbestuur, maar de maatschap neemt het standpunt in dat er verschillende redenen waren, die bepaald niet alleen te maken hadden met rimpelingen in de samenwerking met A, om een mediator in te schakelen. Uit de motivering van de interventie, opgetekend in de brief van 17 april 2015 (productie 36 A) blijkt dat ook. Uit het relaas van A is niet vast te stellen wanneer en op welke wijze de maatschap haar als zondebok zou hebben behandeld.

A neemt het de maatschap kwalijk dat er nooit teambuildingsessies hebben plaatsgevonden en stelt dat het uitblijven daarvan nadelig is geweest voor haar. De maatschap bestrijdt dat er ooit zou zijn afgesproken dat dergelijke sessie zouden plaatsvinden en voert aan dat als dat zo belangrijk was voor A zij dat onderwerp aan de orde had kunnen stellen, maar dat heeft zij nagelaten. Overigens kreeg het Scheidsrecht de indruk dat het mediationtraject dat door de maatschapsleden in 2015/2016 doorlopen is, door alle partijen als positief werd ervaren.

A verwijt de maatschap dat ze haar niet gesteund heeft toen ze een gesprek over haar functioneren zou gaan voeren met LA (toenmalig voorzitter VMS). A vroeg de maatschap schriftelijk te bevestigen dat ze geen enkele twijfel had over haar functioneren als oogarts. De maatschap heeft haar wel toegezegd haar te steunen, maar niet door een dergelijke schriftelijke verklaring. De verklaring van de maatschap daarvoor was (en is) dat ze nu juist vond dat A in communicatief opzicht tekortschoot en dat communicatie ook een belangrijk onderdeel vormt van het functioneren als oogarts.

- 4.6. De gedragingen van de maten waarop A in haar uitvoerige relaas wijst zijn, naar het oordeel van het Scheidsrecht, in ieder geval – voor zover al vol te houden zou zijn dat de maten daarin onzorgvuldig zijn geweest – niet zo ernstig dat ze te kwalificeren zijn als gedragingen die het functioneren van A als maat, naar objectieve maatstaven beoordeeld, ernstig hebben kunnen belemmeren of onmogelijk hebben gemaakt. Dat A de bejegening wel zo storend en (de samenwerking) belemmerend heeft ervaren is mogelijk, maar betekent nog niet dat daarmee sprake is van een of meer toerekenbare tekortkomingen van andere maten of de maatschap in de samenwerking. Er is, naar het oordeel van het Scheidsrecht, in de loop der tijd ogenschijnlijk wel een onverenigbaarheid van karakters ontstaan die de samenwerking heeft bemoeilijkt, maar dat is iets anders. Voor zover de maatschap van het ontstaan daarvan iets kwalijk te nemen valt is dat niet te bestempelen als een toerekenbare tekortkoming in de nakoming van de verplichting tot samenwerking. Dat A zich gedwongen voelde de samenwerking te beëindigen door opzegging van de maatschap, is dan ook niet een omstandigheid die de door A beoogde aansprakelijkheid van de maatschap heeft doen ontstaan.
- 4.7. Aldus komen de vorderingen van A die hiervoor, bij 1.1, zijn weergegeven onder 1 en 2, niet voor toewijzing in aanmerking.

*Winstverdeling, 2018-2019*

- 4.8. A is het niet eens met de winstverdeling over de jaren 2018 en 2019, zoals bepaald in de (concept-)jaarrekeningen over die jaren. De maatschap voert aan dat A niet tijdig heeft geprotesteerd tegen de inhoud van de concept-jaarrekening 2018 en de discussie over dat jaar daarom gesloten is. Daarin volgt het Scheidsgerecht de maatschap niet. De maatschapsovereenkomst schrijft voor dat een bezwaar tegen de inhoud van een (concept-)jaarrekening binnen twee maanden na ontvangst bij aangetekend schrijven kenbaar moet worden gemaakt (artikel 8 lid 4). Vast staat dat eerst per e-mail op 16 december 2019 namens A is kenbaar gemaakt dat zij het niet eens was met de inhoud daarvan. Bij die gelegenheid is kort aangegeven waarin haar bezwaar gelegen was. Op 3 februari 2020 heeft A haar bezwaar schriftelijk (nader) gemotiveerd. Mocht de maatschap bedoelen dat A haar bezwaar niet bij aangetekend schrijven kenbaar heeft gemaakt, dan gaat dat beroep niet op. Het vormvoorschrift heeft het kennelijke doel de ontvangst van het bezwaar door de maatschap zoveel mogelijk te verzekeren. De maatschap heeft niet betwist de e-mail namens A op 16 december 2019 (en dus tijdig) te hebben ontvangen. Dat de (verdere) motivering van 3 februari 2020 eerst door de maatschap op 6 februari 2020 is ontvangen, doet aan het voorgaande niet af. Het beroep op het vormvereiste komt haar, onder deze omstandigheden, niet toe.
- 4.9. A is van mening dat de winstverdeling over de jaren 2018 en 2019, zoals voorgesteld in de concept-jaarrekeningen, gewijzigd moet worden. Zij stelt dat de maatschap tijdens haar arbeidsongeschiktheid in die jaren gehouden was zoveel mogelijk waarneming te verzorgen voor haar praktijk. Het aantal dagdelen dat waarnemers ten behoeve van de maatschap hebben gewerkt tijdens haar arbeidsongeschiktheid dient pro rata aan haar praktijk (op basis van 240 dagdelen per jaar) te worden toegerekend.
- 4.10. De maatschap heeft terloops nog aangevoerd dat het voor haar niet zeker is dat A arbeidsongeschikt is geweest, waarbij zij er mede op wijst dat A enige tijd – zonder dat de maatschap daarover was geïnformeerd of om instemming was gevraagd – werkzaam is geweest in een ziekenhuis te OZ. De maatschap neemt daarmee het standpunt in dat de discussie omtrent de toerekening van waargenomen uren niet gevoerd hoeft te worden. Het Scheidsgerecht ziet dat anders. Er is van de zijde van de maatschap gedurende de periode van afwezigheid van A kennelijk nooit betwist dat A feitelijk arbeidsongeschikt was, zoals A van meet af aan en veelvuldig duidelijk heeft gesteld. Hoewel A niet correct heeft gehandeld door de maatschap niet vooraf te informeren voor zij werkzaamheden (in haar visie: van arbeidstherapeutische aard) ging verrichten in OZ, is er onvoldoende reden nu te oordelen dat A nimmer arbeidsongeschikt is geweest. Als daarover serieuze twijfels bestonden bij de maatschap had zij daarover eerder met A in gesprek moeten gaan. Dit temeer daar in het contact met A tijdens haar afwezigheid meermaals het onderwerp waarneming ter sprake is gekomen.
- 4.11. Kern van de zaak is of de maatschap gehouden was (zoveel mogelijk) waarneming te verzorgen voor de praktijk van A, tijdens haar arbeidsongeschiktheid. De maatschapsovereenkomst is op dit punt niet glashelder. In de maatschapsovereenkomst is bepaald (zie hierboven bij 2.27, artikel 10) dat bij arbeidsongeschiktheid die langer duurt dan 14 dagen de andere vennoten "gerechtigd zijn een waarnemer aan te stellen". De kosten van de waarnemer komen, als dat gebeurt, voor rekening van de arbeidsongeschikte. De maatschap meent dat "gerechtigd" hier betekent dat het aan de overige maten overgelaten is of zij dat wel of niet doen. En in dit geval, aldus het primaire standpunt van de maatschap, is er (concreet) voor A geen vervanger gevonden.
- 4.12. Naar het oordeel van het Scheidsgerecht duidt het "gerechtigd" zijn er, bij gebreke van feiten en omstandigheden die tot een andere interpretatie leiden, veeleer op dat het de overige maten zijn die uiteindelijk bepalen, c.q. zeggenschap hebben over, wie als waarnemer wordt ingeschakeld; zij zijn het immers die met deze waarnemer moeten samenwerken. Aangenomen moet worden



dat de maatschap naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid wel gehouden is, mits geschikte waarnemers beschikbaar zijn, deze zoveel mogelijk (ook) in te zetten voor (de praktijk van) de arbeidsongeschikte maat. De ratio hiervan: de arbeidsongeschikte maat werkt niet en heeft daarom in beginsel geen recht op een winstaandeel, maar dat nadeel kan (geheel of gedeeltelijk) gecompenseerd worden door de inzet van een of meer waarnemers. Bijzondere omstandigheden kunnen, in geval van schaarste van beschikbare geschikte waarnemers, rechtvaardigen dat de maatschap een (te beargumenteren) keuze maakt voor welke praktijk (en in welke mate) een beschikbare waarnemer wordt ingezet.

- 4.13. De maatschap is van mening dat A zelf primair, of mede, gehouden was naar een waarnemer op zoek te gaan. Voorstelbaar is dat een arbeidsongeschikte maat bij het zoeken naar een geschikte waarnemer betrokken kan zijn, maar voor de gedachte dat er op grond van de maatschapsovereenkomst te allen tijde een last op de schouders van de arbeidsongeschikte maat rust om zelf actief op zoek te gaan naar een waarnemer voor zijn of haar praktijk is geen aanknopingspunt te vinden in de maatschapsovereenkomst. Het gaat dan ook te ver om aan te nemen dat de arbeidsongeschikte maat die zich niet heeft ingespannen zelf een waarnemer voor zijn of haar praktijk te vinden er geen recht op heeft dat de maatschap zich daarvoor inzet.
- 4.14. De maatschap heeft erop gewezen dat een plicht tot het regelen van waarneming voor de overige maten in dit geval niet geldt, nu A een arbeidsongeschiktheidsuitkering genoot. Maar dit beroep snijdt naar het oordeel van het Scheidsgerecht geen hout. De maten zijn immers niet (jegens elkaar) gehouden een arbeidsongeschiktheidsverzekering aan te gaan: de maatschapsovereenkomst rept daar niet van. Dat A wel een dergelijke verzekeringsovereenkomst is aangegaan is haar persoonlijke keuze, waarbij nog in aanmerking te nemen is dat A heeft gesteld dat de verzekering slechts in beperkte mate dekking bood (biedt). De omstandigheid dat A in enige mate verzekeringsdekking genoot doet niet af aan haar contractuele aanspraak op het haar toekomende winstdeel. Of en in hoeverre de arbeidsongeschiktheidsverzekeraar aanspraak kan maken op terugbetaling indien A alsnog een aandeel in de winst ontvangt over 2018 en 2019 – A wijst op dat risico – is niet relevant voor de beoordeling van het geschil van partijen.
- 4.15. De maatschap heeft in haar memorie van antwoord een overzicht opgenomen van waarnemers en de omvang van door hen waargenomen dagdelen in de periode 2018-2019 (pagina's 33-34). Daarbij heeft de maatschap aangegeven voor welke werkzaamheden de waarnemers zijn ingeschakeld. De relatief kleine verschillen tussen de opgave van de maatschap en het overzicht dat A in het geding heeft gebracht (producties 66 en 67) in aantal waargenomen dagdelen laat het Scheidsgerecht rusten. De maatschap voert aan dat het niet is gelukt een waarnemer te vinden voor de praktijk van A, zodat alle waargenomen dagdelen in 2018 en 2019 geen betrekking hebben op haar praktijk op de locatie NZ. De vraag is nu of een deel van de waargenomen dagdelen desalniettemin moet worden toegerekend aan (de praktijk van) A, ook al meent de maatschap dat A feitelijk niet is waargenomen. Dat is denkbaar wanneer de maatschap in strijd met haar uit de redelijkheid en billijkheid voortvloeiende verplichting een waarnemer voor de praktijk van A te zoeken, de wel gevonden waarnemers alleen heeft ingezet op de praktijken van anderen, zonder dat zich bijzondere omstandigheden hebben voorgedaan die deze handelwijze rechtvaardigen.
- 4.16. Naar het oordeel van het Scheidsgerecht moet in verschillende gevallen worden geoordeeld dat zich bijzondere omstandigheden hebben voorgedaan die rechtvaardigen dat (een deel van) de waarneming in kwestie niet mede is ingezet op de praktijk van A, in de periode van medio maart 2018 totdat A uit de maatschap trad, per 1 januari 2020. Het Scheidsgerecht bespreekt de verschillende waarnemingen hieronder.

#### *waarnemingen 2018*

- 4.17. Ten aanzien van de dagdelen waarin Q heeft waargenomen als Chef de Clinique geldt dat haar inzet al was overeengekomen ruim (d.d. 31-5-2017) voordat A arbeidsongeschikt werd. Ook ten aanzien van de dagdelen die zij voor haar rekening heeft genomen tot 1 april 2018 geldt dat haar inzet al was voorzien in een rooster dat was gemaakt voordat de arbeidsongeschiktheid van A een aanvang nam. A kan om die reden slechts in beperkte mate aanspraak maken op toerekening aan haar praktijk van enig deel van deze 64 waargenomen dagdelen.
- 4.18. PA heeft in 2018 18 dagdelen waargenomen, maar deze waarneming vond specifiek plaats op verzoek van M, maat, die daartoe zelf een contract – kennelijk met instemming van de maatschap – aanging, waarin de inzet volledig gericht is op haar vervanging. Onder deze (bijzondere) omstandigheden zijn deze waargenomen dagdelen niet relevant voor de winstaanspraken van A.
- 4.19. S heeft in 2018 ruim 160 dagdelen waargenomen op basis van een ZZP-contract met de maatschap in de periode van 7 augustus 2018 tot en met 31 december 2018. Deze overeenkomst (productie 4 van de maatschap) bevat geen enkele specificatie van de waar te nemen oogarts c.q. praktijk, en spreekt slecht van waarneming wegens "tijdelijke afwezigheid van een van haar leden" van de maatschap. Hoewel de maatschap betoogt dat de inzet van S van wezenlijk belang was voor de locatie WZ wegens het vertrek van maat O en van EA (geen lid van de maatschap), moet worden aangenomen dat S in 2018 ook inzetbaar was voor de waarneming van A. Daarbij overweegt het Scheidsrecht overigens dat de inzet van S in redelijkheid alleen toe te rekenen was aan de praktijk van (inmiddels uitgetreden, of anderszins afwezige) leden van de maatschap. Voor waarneming van EA, oogarts die geen lid van de maatschap was, werd S, afgaand op de inhoud van haar waarnemingsovereenkomst, niet ingezet. Bij de toerekening van de inzet van S mede ter waarneming van A blijven waargenomen dagdelen van EA daarom buiten beschouwing.

#### *waarneming 2019*

- 4.20. S is ook in 2019 ingezet als waarnemer, volgens de maatschap tot 1 februari 2019 voor de praktijk van O (uitgetreden als maar per 1 juli 2018) en daarna, van 1 februari 2019 tot 1 augustus 2019 voor de praktijk van EA. Totaal gaat het om (circa) 110 dagdelen. Onder verwijzing naar dat wat zojuist is geoordeeld over de inzet van S in 2018 geldt ook voor haar waarnemingen in 2019: haar contract specificeert haar inzet niet en dat betekent dat de door haar waargenomen dagdelen mede moeten worden toegerekend aan de waarneming van (de praktijk van) A. Ook hier geldt wat is opgemerkt over de inzet ten behoeve van de praktijk van EA: de maatschap heeft in redelijkheid niet kunnen besluiten de waarnemer wel in te zetten voor de waarneming van (de praktijk van) een oogarts die niet lid was van de maatschap, en niet voor de inzet in de praktijk van een arbeidsongeschikt lid van de maatschap.
- 4.21. Hetgeen zojuist werd geoordeeld over de inzet van een waarnemer voor de praktijk van EA geldt andermaal bij de inzet van waarnemer QA. Ook deze waarnemingsovereenkomst spreekt van de inzet ter vervanging van een (niet bij naam genoemd) tijdelijk afwezig lid van de maatschap. In dat licht valt niet in te zien dat deze waarnemer wel werd ingezet ter waarneming van de (achtergebleven) praktijk van EA, geen lid van de maatschap, en niet ten behoeve van de praktijk van A. Het gaat hier om circa 99 dagdelen in de periode van 1 mei 2019 tot 1 augustus 2019. Deze waargenomen dagdelen strekken dus mede ten behoeve van de praktijk van A.

- 4.22. RA is via een arbeidsovereenkomst met het ziekenhuis ingeleend voor een bepaalde tijd. Hoewel in de Overeenkomst uitleen (productie 8 van de maatschap) sprake is van uitleen als chef de clinique, gaat het Scheidsgerecht ervan uit dat deze inlening plaatsvindt specifiek ter vervanging van (de inmiddels als maat toegetreden) Q gedurende zwangerschapsverlof. De duur van de arbeidsovereenkomst alsmede het feit dat klaarblijkelijk Q (gelet op de bij productie 8 gevoegde e-mail) zelf actief op zoek is geweest naar een voor haar verlof bedoelde waarnemer, wijzen daarop. De door RA waargenomen (circa) 113 dagdelen strekken dus niet (mede) tot waarneming van A.
- 4.23. Voor de inzet van waarnemer SA, werkzaam als waarnemer in de periode 1 juni tot 1 november 2019, geldt evenzeer dat hij, volgens de waarnemingsovereenkomst, werkzaam zou zijn ter vervanging van één van de afwezige (of uitgetreden) leden van de maatschap. Tot die categorie behoorde EA niet. De inzet van SA, voor 31 dagdelen, dient dan ook bij de winstverdeling over 2019 te worden meegewogen als waarneming ten behoeve van (uitsluitend uitgetreden of afwezige) maatschapsleden, en dus mede ten behoeve van A.
- 4.24. De waarneming door TA, circa 33 dagdelen, is expliciet gericht op de waarneming van I, die daartoe ook zelf een overeenkomst met TA is aangegaan (productie 10 van de maatschap). Hoewel die overeenkomst zich niet bij de stukken bevindt, gaat het Scheidsgerecht er van uit dat hetzelfde geldt voor de inzet van G als waarnemer (circa 10 dagdelen). Deze waarnemingen strekken dus niet mede ten behoeve van A.
- 4.25. Tot slot is aan de orde de al eerder, bij de bespreking van de waarnemingen in 2018, aan de orde gekomen waarneming door PA. Onder verwijzing naar hetgeen hiervoor werd overwogen geldt andermaal dat de door PA waargenomen 24 dagdelen niet (mede) strekken tot waarneming van A, en dus in de aan te passen winstverdeling 2019 niet strekken ten voordele van A.
- 4.26. Uit het voorgaande volgt dat de winstverdeling over de jaren 2018 en 2019 aanpassing behoeft. Het Scheidsgerecht heeft daarvoor een aan dit vonnis gehechte herberekening ('Recap 2018' en 'Recap 2019') gemaakt op basis van de gegevens die door partijen zijn verstrekt. Uitgangspunt daarbij is dat de waarnemingen die hierboven niet als 'geormerkt' (d.w.z. die niet met het oog op de waarneming van een expliciet daarvoor aangewezen praktijk) zijn bestempeld (waarnemingen die dus mede behoren te strekken ten behoeve van A) naar rato verdeeld worden over de dagdelen die waargenomen konden of behoorden te worden. In dat kader is het Scheidsgerecht van oordeel dat, anders dan A meent, de dagdelen die toebedeeld zijn (of waren) aan de praktijk van O na diens vertrek uit de maatschap wel als waar te nemen dagdelen hebben te gelden. De praktijk van O is immers in stand gehouden teneinde een opvolger die praktijk over te laten nemen, door, uiteindelijk, U. Na deze allocatie van niet geormerkte waargenomen dagdelen, waarvan dus ook de (praktijk van) A profiteert, dient de winstverdeling herzien te worden. Voor de waarnemingen die aan A worden toegerekend voldoet zij vanzelfsprekend de waarnemingsvergoeding zoals die uit de jaarrekeningen valt af te leiden. De resultaten van de waarneming van de vacante praktijk van O komen ten goede aan alle maten, naar rato van hun winstfractie over het betreffende jaar. De aangehechte herberekening leidt er (voorlopig, partijen mogen zich hierover nog uitlaten) toe dat aan A over 2018 alsnog een winstdeel van € 29.195,-- toekomt, over 2019 een winstdeel van € 52.238,--, totaal: € 81.433,--.
- 4.27. Partijen zullen de gelegenheid krijgen zich over de berekening door het Scheidsgerecht uit te laten. Het Scheidsgerecht tekent daar wel bij aan dat de door het Scheidsgerecht gehanteerde methodiek waarmee tot een nieuwe berekening van de winst van A wordt gekomen niet ter discussie staat. Het gaat dus louter om de al of niet juistheid van de berekening zelf, waarover

partijen zich kunnen uitlaten.

- 4.28. Over het bedrag waarop A jegens de maatschap nog aanspraak kan maken vordert zij vergoeding van de wettelijke handelsrente als bedoeld in artikel 6:119a BW, en wel vanaf 4 december 2019 (2018) respectievelijk 19 november 2020 (2020). Het Scheidsgerecht acht uitsluitend de wettelijke rente bedoeld in artikel 6:119 BW toewijsbaar. De samenwerking in een maatschap, en de daaruit voortvloeiende rechten en plichten tussen de maten, kan niet als handelstransactie (of: een samenstel van handelstransacties) worden gezien waarop artikel 6:119a BW betrekking heeft en waarvoor een hogere rentevergoeding geldt.

*vordering in voorwaardelijke reconventie*

- 4.29. De voorwaarde waaronder de vorderingen in reconventie zijn ingesteld is vervuld, daarom zal het Scheidsgerecht deze nu beoordelen.
- 4.30. De maatschap vordert in de eerste plaats afdracht van de opbrengt van de werkzaamheden in het W van A. Naar het oordeel van het Scheidsgerecht is A, op basis van de inbrengverplichting van artikel 3 van de maatschapsovereenkomst, gehouden de inkomsten die zij heeft genoten uit hoofde van de overeenkomst met het W volledig af te dragen aan de maatschap onder aftrek van de gespecificeerde en (zoveel mogelijk met stukken) onderbouwde, *redelijke* reis- en verblijfkosten. Zeer kort voorafgaand aan de voortzetting van de mondelinge behandeling heeft A specificaties van een en ander verstrekt. Afgesproken is toen dat die stukken (nog) niet tot het procesdossier behoorden omdat de maatschap geen (toereikende) gelegenheid had om daarop te reageren. A zal in de gelegenheid worden gesteld alle relevante stukken alsnog bij akte in het geding te brengen. De maatschap zal daar bij akte op kunnen reageren.
- 4.31. De maatschap heeft verder nog een bedrag van € 7.068,75 gevorderd als – kort samengevat – korting op het winstaandeel wegens het achterwege blijven van inzet voor neventaken in 2018. De maatschap verwijst naar een (niet nader besproken) codificatie van een daarvoor ontworpen beleid in de huidige maatschapsovereenkomst. Nu de maatschap op geen enkele wijze inzichtelijk heeft gemaakt waarop A in dit verband, kennelijk in de eerste maanden van 2018 tot de dag van haar ziekmelding, nu exact wordt aangesproken en wat dat beleid behelst en in hoeverre ook A aan dat beleid gebonden is, zal deze vordering, als onvoldoende onderbouwd, worden afgewezen.

*Verdere gang van zaken in dit geding*

- 4.32. A zal als eerste in de gelegenheid worden gesteld bij akte, aan het Scheidsgerecht en de gemachtigde van de maatschap te sturen uiterlijk binnen vier weken na de datum van dit (tussen-)vonnis, de stukken die betrekking hebben op de inkomsten uit de werkzaamheden voor het W en de daarmee verband houdende redelijke reis- en verblijfkosten in het geding te brengen. In die akte zal zij zich uit kunnen laten over de (her-)berekening van de winstaandelen 2018 en 2019 waarop zijn aanspraak kan maken, zulks met inachtneming van de beperking die aan het slot van 4.27 is verwoord. Daarna heeft de maatschap vier weken om bij akte te reageren, zowel op de berekening van het bedrag dat A wegens de werkzaamheden voor het W verschuldigd is, als op de (visie van A op) de (her-)berekening van het Scheidsgerecht, met inachtneming van dezelfde beperking. Daarna zal het Scheidsgerecht vonnis wijzen.

## 5. De beslissing

Het scheidsgerecht:

- 5.1. stelt A in de gelegenheid uiterlijk binnen vier weken na de datum van dit vonnis een akte toe te sturen met de inhoud als bedoeld in 4.32, waarna de maatschap binnen vier weken na ontvangst van de akte van A haar antwoordakte kan toesturen;
- 5.2. houdt iedere verdere beslissing aan.

Dit arbitrale vonnis is vastgesteld te Utrecht en op 15 september 2022 aan de partijen verzonden.