

## SCHEIDSGERECHT GEZONDHEIDSZORG

Arbitraal vonnis van 6 februari 2024

Kenmerk: 23/10

Het Scheidsgerecht, samengesteld als volgt:

mr. R.J.B. Boonekamp, wonende te Arnhem, voorzitter,

D.M. Portier RA, wonende te Lelystad,

drs. E.P. Stuijzand, wonende te Vught,

bijgestaan door mr. F. Diepraam, griffier,

heeft het navolgende vonnis gewezen in de zaak van

- 1.a **A**  
gevestigd te ZA,
- 1.b **B, V,**
- 2.a **C**  
gevestigd te YA,
- 2.b **D, V,**
- 3.a **E**  
gevestigd te ZA,
- 3.b **F, V,**
- 4.a **G**  
gevestigd te ZA,
- 4.b **H, V,**
- 5.a **I**  
gevestigd te XA,
- 5.b **K, V,**
- 6.a **L**  
gevestigd te WA,
- 6.b **M, V,**
- 7.a **N**  
gevestigd te ZA,
- 7.b **O, V,**
- 8.a **P**  
gevestigd te ZA,
- 8.b **Q, V,**
- 9.a **R**  
gevestigd te VA,
- 9.b **S, V,**  
eisers  
gemachtigde: mr. A.C. de Die

tegen:

de T,  
gevestigd te UA,  
verweerster,  
gemachtigde: mr. A.J.H.W.M. Versteeg.

De partijen zullen verder worden aangeduid als eisers of de V en verweerster of het MSB.

---

## 1. De procedure

1.1 Eisers hebben deze procedure met een brief aan de Federatie Medisch Specialisten (FMS) van 19 oktober 2023 (met bijlage) aanhangig gemaakt met het verzoek scheidslieden van het Scheidsgerecht te benoemen. Bij brief van 3 november 2023 van de voorzitter van FMS aan het Scheidsgerecht zijn de hiervoor genoemde arbiters benoemd. Bij memorie van eis van 9 november 2023 (met producties genummerd 1-50) hebben eisers het Scheidsgerecht verzocht om bij arbitraal vonnis:

- primair: verweerster te veroordelen om met terugwerkende kracht tot 1 januari 2020 het aantal FTE's Y tot 8,125 FTE aan te passen en te bepalen dat de winstuitkeringen van de V voor de jaren waarover de jaarrekening al definitief is vastgesteld dienovereenkomstig gecompenseerd dienen te worden respectievelijk voor de jaren waarover de jaarrekening nog niet is vastgesteld voor het berekenen van de winstuitkeringen van de V uit te gaan van 8,125 FTE;
- subsidiar: verweerster te veroordelen om met terugwerkende kracht tot 1 januari 2022 het aantal FTE's Y tot 8,125 FTE aan te passen en te bepalen dat de winstuitkeringen van de V voor de jaren waarover de jaarrekening al definitief is vastgesteld dienovereenkomstig gecompenseerd dienen te worden respectievelijk voor de jaren waarover de jaarrekening nog niet is vastgesteld voor het berekenen van de winstuitkeringen van de V uit te gaan van 8,125 FTE; en
- primair en subsidiar: verweerster te veroordelen in de kosten van de procedure en vergoeding van een redelijk bedrag ter compensatie van de kosten van juridische bijstand van € 25.000,-, op zodanige wijze dat de V daar niet aan meebetalen.

1.2 Bij memorie van antwoord d.d. 12 december 2023 (met producties, genummerd 1-8) heeft verweerster geconcludeerd tot afwijzing van de vorderingen van eisers, kosten rechtens.

1.3 De mondelinge behandeling heeft plaatsgevonden te Utrecht op 26 januari 2024. Aan de zijde van eisers waren aanwezig de heer B (V) en mevrouw F (V), bijgestaan door de gemachtigde van eisers. Aan de zijde van verweerster waren aanwezig mevrouw dr. W (bestuurder) en de heer drs. X (directeur bestuurder), bijgestaan door de gemachtigde van verweerster.

1.4 Partijen hebben mede aan de hand van overgelegde pleitaantekeningen het woord gevoerd en vragen van het Scheidsgerecht beantwoord.

## 2. Feiten

- 2.1 De sub b. genoemde eisers zijn als V werkzaam in het T in UA. Zij vormen tezamen de vakgroep Y in het ziekenhuis. De sub a. genoemde eisers zijn de praktijkvennootschappen van de V, die ieder voor zich lid zijn van verweerster.

### Statuten, Ledenovereenkomst en Verdeelmodel

- 2.2 In de statuten van verweerster is – voor zover in deze procedure relevant – onder meer het volgende bepaald (waarbij verweerster wordt aangeduid als de T).

#### **"BEGRIPSBEPALINGEN**

##### **Artikel 1**

1. In deze statuten wordt verstaan onder:

...

- e. *FTE: fulltime equivalent voor het bepalen van de omvang van een volledige arbeidsplaats, waarbij één FTE gelijk staat aan minimaal negen dagdelen per week gedurende vierenzeventig weken per jaar en slechts voor zover deze werkzaamheden kunnen worden toegerekend aan werkzaamheden in verricht opdracht van de T;"*

- 2.3 De verhouding tussen eisers en verweerster is daarnaast mede bepaald door een tussen eisers en verweerster gesloten (standaard) Ledenovereenkomst die, voor zover hier relevant, het volgende inhoudt (waarbij de verweerster wordt aangeduid als de T, de V als Medisch Specialist en de praktijkvennootschappen als Lid):

#### **"Artikel 3. Opdracht, vergoeding en overdracht**

(...)

##### **Lid 4**

*Het Lid houdt de Medisch Specialist beschikbaar voor uitvoering van de Opdracht voor \_\_\_ FTE en zoveel als voortvloeit uit de in goede samenwerking met zijn collegae medisch specialisten afgestemde diensten.*

(...)

##### **Vergoeding**

##### **Lid 7**

*Het Lid heeft voor zijn medisch specialistische zorgverlening uit hoofde van de Opdracht jegens de T aanspraak op een vergoeding. De hoogte van de vergoeding wordt bepaald per vakgroep en per fte op basis van het als **Bijlage 3** aangehechte Reglement Verdeelafspraken.*

##### **Lid 8**

*In de In lid 7 bedoelde vergoeding is begrepen een adequate beloning voor alle werkzaamheden die in het kader van de Opdracht moeten worden verricht en vergoeding van alle kosten die in verband staan met de uitvoering van de dienstverlening, behalve incidentele kosten met een ongebruikelijk karakter. "*

#### **"Artikel 4. Verplichtingen van het Lid**

##### **Lid 1**

*Het Lid is verplicht de belangen van de T te behartigen en verplicht zich te gedragen volgens de bepalingen in de Overeenkomst, de*

*Samenwerkingsovereenkomst tussen de T en het Ziekenhuis, en de Statuten. Het Lid houdt rekening met de gerechtvaardigde belangen van de andere Leden en de continuïteit van de door de T verleende en te verlenen zorg. Het Lid dient zich te gedragen naar de besluiten die door de Algemene Vergadering zijn genomen en is gehouden zich te conformeren aan de besluiten en aanwijzingen op grond van artikel 7:402 BW van het Bestuur.  
(...)”*

**“Artikel 11. Geschillen**

*Lid 1*

*Alle geschillen welke mochten opkomen, zowel juridische als feitelijke, met betrekking tot de uitleg of de uitvoering van deze Overeenkomst zullen partijen in eerste instantie gezamenlijk trachten op te lossen met behulp van Mediation.*

*Lid 2*

*Indien het niet mogelijk is gebleken het geschil op de wijze als bedoeld in lid 1 op te lossen zal, met uitsluiting van de gewone rechter - behoudens voorziening in kort geding -, over het geschil worden beslist door drie (3) scheidslieden op verzoek van de meest gerede Lid te benoemen door de Voorzitter van de voorzitter van de vereniging met volledige rechtsbevoegdheid: Federatie Medisch Specialisten. (...)*

*Lid 4*

*(...) De onderhavige Overeenkomst geldt als akte van compromis. De scheidslieden zullen uitspraak doen als goede mensen naar billijkheid en daarbij tevens beslissen omtrent de kosten van het geding. De scheidslieden zijn bevoegd uitspraak te doen in de vorm van arbitrage, dan wel bindend advies. De te volgen procedure wordt door de scheidslieden vastgesteld. Ieder van partijen is verplicht zijn eigen kosten voor rechtsbijstand te dragen.”*

**“BIJLAGE 3 — REGLEMENT VERDEELAFSPRAKEN**

*(...)*

**Artikel 2. Verdeelmodel**

*2.1. De verdeling van de vergoedingen geschiedt op basis van het tussen de Leden en binnen de Organisatorische eenheid gehanteerde verdeelmodel.”*

**“ BIJLAGE 5 — MODEL VAKGROEPREGLEMENT**

**IN EEN VAKGROEPREGLEMENT KOMEN IN IEDER GEVAL AAN BOD/EEN VAKGROEPREGLEMENT DIENT TE VOLDOEN AAN:**

*(...)*

*• Definitie van een FTE is conform statuten (9 dd etc.)”*

Omvang full time equivalent van ieder van eisers bij aanvang van de Ledenovereenkomsten en daarna

- 2.4 In de tussen verweerster en eisers gesloten Ledenovereenkomsten staan in art. 3 lid 4 de volgende full time equivalent vermeldt:

<b>Praktijkvennootschap/V</b>	<b>Ingangsdatum</b>	<b>FTE</b>
A (B)	1 januari 2015	1
C (D)	1 januari 2015	0,88
E (F)	1 januari 2015	0,88

N (O)	1 januari 2015	0,88
P (Q)	1 januari 2015	0,88
R (S)	1 januari 2015	1
I (K)	1 januari 2016	0,78
L (M)	1 april 2019	0,89 (9 dagdelen)
G (H)	1 januari 2020	0,78 (7,8 dagdelen)

2.5 Na de totstandkoming van de Ledenovereenkomsten hebben zich de volgende wijzigingen voorgedaan:

- D (C) is met ingang van 1 januari 2020 5 dagdelen gaan werken (in plaats van 7 dagdelen);
- Q (P) is met ingang van 1 januari 2018 8 dagdelen gaan werken (in plaats van 7 dagdelen);
- K(I) is met ingang van 2018 8 dagdelen gaan werken (in plaats van 7 dagdelen);
- O (N) is met ingang van 2020 6 dagdelen gaan werken (in plaats van 7 dagdelen);

Bij de stukken bevinden zich enkele brieven van verweerster aan enkele eisers in verband met deze wijzigingen. In een brief van 23 april 2018 heeft verweerster aan Q geschreven:

*Hiermee bevestigen wij uw uitbreiding met 0,1 fte/1dagdeel (van 0,88 naar 0,98 fte) (...)*

Bij brief van 24 april 2018 heeft verweerster vervolgens aan Q geschreven:

*In onze brief van 23 april staat een onjuist aantal fte aangegeven (...). Wij hadden de ledenovereenkomst als bron gebruikt maar hier blijkt nu een discrepantie in te zitten met het daadwerkelijke aantal fte. Uw uitbreiding is per 1 januari 2018 met 0,1 fte/1 dagdeel dan ook gewijzigd van 0,78 naar 0,88 fte (...)*

In een brief van 23 april 2018 heeft verweerster aan K geschreven:

*Hiermee bevestigen wij uw uitbreiding met 0,1 fte/1 dagdeel (van 0,78 naar 0,88 fte) (...).*

#### Gebeurtenissen vanaf 2018

2.6 Op 23 mei 2018 heeft het bestuur van verweerster een memo gestuurd aan het zogeheten gemandateerdenoverleg (tussen het bestuur van verweerster en vertegenwoordigers van de verschillende vakgroepen in het ziekenhuis) met de titel 'Toepassing fte-definitie Witte Boek, 2018', waarin onder meer het volgende stond opgenomen.

##### **"Inleiding**

*In 2017 heeft het MSB al eens het fte (fulltime equivalent) van de leden vergeleken met de nieuwe definitie van het Witte Boek van de FMS (ingaaand per 1 januari 2017), en wijzigingen aangebracht. (...)*

*De 'highlights' van de Handreiking fte opgave zijn:*

- *Het samenvoegen van direct en indirect patiëntgebonden werkzaamheden tot één categorie 'patiënt gerelateerde' werkzaamheden;*
- *Het daarmee beter en logischer kunnen inpassen van de verschillende soorten werkzaamheden en het daardoor kunnen rondrekenen op 10 dagdelen (de fte*

definitie is daarbij niet gewijzigd in vergelijking met de Witte Boek IV omschrijving)

- Het verbreden van de 'vrij-na-dienst' regeling naar meerdere specialismen en tegelijkertijd voorzien van duidelijke randvoorwaarden  
(...)

**Toepassing:**

Per persoon (1 capita) kan maximaal 1 fte worden opgegeven. Eén fte medisch specialist vrijberoepsoefenaar werkt 10 dagdelen patiënt gerelateerd met 44 weken aanwezigheid. Binnen het MSB T hebben we de afspraak dat deze 1 fte ook eventuele werkzaamheden buiten het MSB bevat. Men werkt in totaal niet meer dan 1 fte.

(...)

De eerder gehanteerde verhouding van 9 dagdelen direct patiëntgebonden en 1 dagdeel indirect patiëntgebonden werkzaamheden, is nu verlaten. Daarbij wordt het onderscheid tussen direct patiëntgebonden en indirect patiëntgebonden losgelaten. Hierbij is het uitgangspunten 1 dagdeel = 1 dagdeel. Het gaat erom dat – voor 1 fte – 10 dagdelen patiënt gerelateerde werkzaamheden zijn verricht.

Concreet:

Omdat het dagdeel 'niet patiënt gerelateerde werkzaamheden' voortaan wordt opgeteld bij de patiëntgebonden dagdelen, kun je rekenen met 10 dagdelen is 1 fte.

Is iemand voor minder aan het MSB verbonden, dan wordt van uit dat fte vastgesteld hoeveel dagdelen men werkt."

- 2.7 In 2020 is het bestuur van verweerster met haar leden in overleg getreden over aanpassing van het Verdeelmodel met ingang van 2020, waarin de zogeheten Logex systematiek niet meer leidend zou zijn. Op 16 oktober 2020 heeft het bestuur van verweerster daartoe een *Voorstel Financieel Verdeelmodel* verspreid om te worden besproken in het gemandateerdenoverleg. Dit *Voorstel* luidde onder meer als volgt:

**"2 HELDERHEID OVER EEN FTE**

**Wat ging vooraf**

Medio 2018 hebben we besloten de handreiking van de FMS te volgen en uit te gaan van: 1 fte is 10 dagdelen waarin geen onderscheid meer gemaakt wordt tussen direct en indirect patiëntgebonden dagdelen. Tien patiëntgerelateerde dagdelen zijn één FTE (voorheen 9 directe en 1 indirect patiëntgebonden dagdelen). De term 'patiëntgebonden' is vanwege een andere invulling bewust gewijzigd in 'patiëntgerelateerde' werkzaamheden. Dit kunnen zowel face-to-face, administratieve als randvoorwaardelijke patiëntgerelateerde werkzaamheden zijn.

**2.1 Noodzaak tot helderheid over een FTE**

Het financieel verdeelmodel rekent met FTE's. Op dit moment blijkt de invulling van '1 FTE' per vakgroep toch verschillend en dat werkt verstoring. Voor een eerlijke en transparante verdeling dient een FTE per vakgroep eenduidig te zijn.

**2.2 Afspraken over een FTE**

We spreken van een (1) FTE bij:

- > 10 dagdelen, inclusief 1 dagdeel administratie' en 1 dagdeel vrij na dienste indien vrij na dienst geldt
- > waarbij 2 dagdelen samen 9 uur zijn
- > binnen een FTE is ruimte voor 6 weken vakantie plus 2 weken ruimte voor congressen

Deze afspraken voor een FTE mogen **niet ten nadele zijn van de productie** van het MSB.

De wijze waarop vakgroepen hun **poli's voorbereiden**, laat het MSB aan de vakgroepen zelf over. De gemandateerden adviseren om hiervoor in 2020 een gezamenlijk project op te zetten met als doel om van elkaar te leren en te zorgen dat voorbereiding van de poli's beter binnen de werktijd gaat passen.

(...)

#### 7.4 Weekdiensten

Weekdiensten zijn de diensten van maandag t/m donderdagnacht.

	Indeling intensiteit	Dagdelen compensatie na weekdienst	aansluitend	Niet aansluitend
ANE; CHI; GYN; IC;	6	2	Ja	
NEU; INT; RAD; CAR	5	1	ja	
MDL; LONG	4	1		ja
URO; KNO	3	0,5		ja
MMB; DER; NUC	0, 1, 2	0	nvt	nvt

Samenvattend voorstel vrij na dienst na weekdiensten

- > Intensiteit 6 -> 2 dagdelen vrij na weekdienst, aansluitend op te nemen
- > Intensiteit 5 -> 1 dagdeel vrij na weekdienst, aansluitend op te nemen
- > Intensiteit 4 -> 1 dagdeel vrij na weekdienst, hoeft niet aansluitend
- > Intensiteit 3 -> 0,5 dagdeel vrij na weekdienst, niet aansluitend op te nemen
- > Intensiteit 0, 1 en 2 -> compenseren hun weekdienst niet.

(...)

#### 9.3 Evaluatie financieel verdeelmodel

We stellen dit model vast. Na het 1e jaar, voor de definitieve vaststelling van de jaarrekening zal een commissie van gemandateerden met afvaardiging bestuur de uitwerking van het verdeelmodel met de leden evalueren. N.a.v. de evaluatie kunnen voorstellen tot verbetering worden gedaan. Te allen tijde blijft de voorwaarde dat de verbeteringen;

- > echt een verbetering zijn voor die vakgroep
- > én de andere vakgroepen; het MSB en/of het ziekenhuis
- > én die passen bij de vastgestelde uitgangspunten"

- 2.8 Op 10 december 2020 heeft het gemandateerdenoverleg plaatsgevonden waarin het voorstel van verweerster is besproken. In de notulen van deze vergadering staat onder meer het volgende vermeld:

#### **"4. MGA; analyse opbrengst vakgroepgesprekken**

*Het bestuur heeft tussen oktober en december met alle vakgroepen een gesprek gevoerd over het voorliggende financieel verdeelmodel. Iedereen kreeg de kans om aan te geven wat iedereen bezighoudt. Heel waardevol. De punten zijn meegenomen en acties uitgezet.*

*(...)*

*Reacties op de presentatie:*

*(...)*

*Mw. F: fte's in het schema kloppen niet voor de Y. Zij vraagt om het laatste concept voordat het naar de ALV gaat. Mw. Z geeft aan dat iedereen de aangepaste tabellen al heeft gekregen per e-mail. Het bestuur heeft bij geen enkele vakgroep het huidig fte veranderd. De tabel is alleen kloppend gemaakt.*

*Er volgt een discussie over de fte's.*

*Het is niet aan het bestuur om fte's toe te voegen. Vooraf worden geen uitbreidingen van een vakgroep toegezegd.*

*Er wordt volgende week gestemd voor het verdeelmodel, niet voor het aantal fte's. Wat er nu staat is het aantal fte's wat jullie nu hebben. Kom eerst met creatieve oplossingen wanneer fte tekort schiet. Het bestuur heeft bij de andere vakgroepen heel veel creatieve oplossingen gehoord.*

*We gaan ermee van start en in de loop van het jaar kijken wat aangepast moet worden. Als je tekort komt, vraag je om uitbreiding.*

*Het bestuur doet het voorstel om over een werkdag van 10 uur te praten i.p.v. een werkdag van 9 uur (1fte wordt zo 10 dagdelen van 5 uur). (...)*

*Er wordt gepeild of je het eens of oneens bent om in het voorstel een werkdag 10 uur te benoemen als werkzaamheden.*

*Er zijn 3 ontbrekende stemmen en 1x oneens, de overige aanwezigen zijn het eens. (...)*

*Besloten wordt dat de 3 afwezige vakgroepen (long, cardio, neuro) en AA nog worden gebeld. Als iedereen akkoord is dan een werkdag van 10 uur voorstellen in de ALV. Als iemand niet akkoord is, dan aan de ALV mandaat vragen voor de gemandateerden."*

- 2.9 Op 16 december 2020 is het definitieve voorstel voor het Financieel Verdeelmodel in stemming gebracht in de ledenvergadering van verweerster, waarin de passage sub 2.2 als volgt is gewijzigd:

*"> waarbij 2 dagdelen samen 10 uur zijn"*

- 2.10 Op 16 december 2020 heeft blijkens overgelegde notulen de ledenvergadering van verweerster plaatsgevonden. Ten aanzien van het Verdeelmodel is daarover het volgende opgenomen:

#### **"5. VERDEELMODEL (Besluitvormend)**



*Sinds 2017 is het MSB bezig met dit onderwerp en hebben de gemandateerden veel werk gedaan. Tijdens de 2,5 jaar onderhandelen was het ontzettend leuk om de dynamiek in de groep te zien veranderen in steeds meer 'samen'.*

*In het huidige voorstel telt een gemiddelde werkdag 9 uren. Tijdens de bijeenkomsten met alle vakgroepen afzonderlijk, heeft driekwart aangegeven, dat dit niet juist is. Dit is met de gemandateerden besproken en zij zijn akkoord gegaan, dat dit verder geen afbreuk doet aan de uitgangspunten van het voorstel.*

*Tijdens het laatste gemandateerdenoverleg heeft een discussie met Y plaatsgevonden over aantal fte. De procedure 'uitbreiding' blijft hetzelfde en dit heeft dan, wat betreft het bestuur MSB, ook verder geen invloed op de stemming 'verdeemodel'.*

*In 2021 zullen punten worden bediscussieerd waarbij gekeken zal worden of er iets moet worden aangepast maar het voorstel wat er nu ligt, is wat het is.*

*Er volgt opnieuw een discussie met de vakgroep Y. De voorzitter geeft aan, dat bij geen enkele vakgroep het huidige fte is veranderd, ook niet in de tabellen die zijn toegestuurd aan alle vakgroepen. Er worden door het bestuur MSB geen uitbreidingen toegezegd, dit moet worden voorgelegd aan de gemandateerden. Er wordt nu gestemd over het nieuwe verdeemodel en niet over het aantal fte's. (...)*

*De ingevulde stemformulieren kunnen tot uiterlijk donderdag 17 december, 18.00 uur worden ingeleverd/ingestuurd.*

*Mw. BB heeft op 18 december jl. per mail laten weten, dat het nieuwe verdeemodel is aangenomen."*

- 2.11 Op 6 januari 2021 heeft de bestuurssecretaris van verweerster aan een vertegenwoordiger van de vakgroep Y (mevrouw F) onder meer het volgende geschreven:

*"Het bestuur MSB ontvangt graag een voorstel van de vakgroep over hoe het 'fte' probleem op te lossen. Zoals eerder aangegeven gaat het bestuur ervanuit dat er ervaring is opgedaan met het nieuwe rooster (inclusief vrij na dienst en administratie), zodat er een reële vraag ligt.*

*Na bespreking in het bestuur, wordt er een advies aan de gemandateerden geformuleerd en dan geagendeerd in dat overleg."*

- 2.12 Op 7 januari 2021 heeft de vertegenwoordiger van de Vakgroep Y het volgende aan de bestuurssecretaris van verweerster geantwoord:

*"Ons voorstel is, conform de definitie en de gemaakte afspraken in het nieuwe verdeemodel dat intussen aangenomen is met terugwerkende kracht vanaf 01-01-2020, worden ingeschaald op een FTE van 8.125. De onderbouwing voor deze FTE ziet u hieronder:*

*Fulltime V: 8 dagdelen + 1 dagdeel administratie +1 dagdeel vrij na dienst.*

**FTE**

B:	1
K	1

M	1
Q	1
S	1

Parttime V:

F	0,875 --> 7 dagdelen (dus 7/8 <sup>e</sup> van fulltime V = 0,875 FTE)
H	0,875 --> 7 dagdelen (dus 7/8 <sup>e</sup> van fulltime V = 0,875 FTE)
O	0,75 --> 6 dagdelen (dus 6/8 <sup>e</sup> van full time V = 0,75 FTE)
D	0,625 --> 5 dagdelen (dus 5/8 <sup>e</sup> van full time V = 0,625 FTE)

**Totaal 8,125 FTE."**

- 2.13 Op 20 januari 2021 heeft een vertegenwoordiger van de Vakgroep Y aan het bestuur van verweerster een e-mail gestuurd met onder meer de volgende inhoud:

*"Wij hebben reeds gecorrespondeerd met u over de invulling definitie FTE, zoals gehanteerd in het nieuwe verdeel model, echter wij krijgen hier geen antwoord op. Wellicht ten overvloede wil ik hier (nogmaals) aangeven dat wij niet akkoord zijn met de formatie FTE zoals die nu wordt gehanteerd om de voorschotten uit te keren. Voor verdere uitleg over onze verwachtingen omtrent de formatie FTE Y verwijs ik graag naar eerdere correspondentie die jullie al mochten ontvangen."*

- 2.14 Op 5 september 2021 heeft het bestuur van verweerster een memo met de volgende inhoud aan eisers gestuurd:

*"Op 17 december 2020 heeft B na de ALV (16-12-2020) waarin het nieuwe verdeelmodel met meerderheid van stemmen werd goedgekeurd namens de vakgroep Y een email gestuurd aan het bestuur MSB over onduidelijkheid van formatie FTE van de vakgroep Y binnen het MSB. Aangezien de verdeling plaatsvindt op basis van de formatie FTE is het belangrijk hier duidelijkheid en overeenstemming over te bereiken.*

*Op 27 mei 2020 heeft overleg plaatsgevonden tussen MSB bestuur (BB, W en CC) en de vakgroep Y (B, F en Q). De vakgroep is van mening dat een dagdeel administratie en een dagdeel vrij na dienst opgeteld zou moeten worden bij de huidige formatie (zie concept vakgroep reglement en email van F van 07-01-2021). Het bestuur MSB deelt deze mening niet, gezamenlijk is met alle gemandateerden bij het opstellen van het nieuwe verdeelmodel afgesproken dat we de bestaande/huidige formatie handhaven en ieder zich zal inzetten om binnen de huidige FTE formatie de productie te behouden. Geen enkele andere vakgroep binnen het MSB heeft de formatie aangepast. Afgesproken is dat we starten met het nieuwe verdeelmodel en dat we dit blijven evalueren. Bij problemen (oa productiedaling poorters, toename productie ondersteuners) gezamenlijk kijken hoe we dit bij moeten/kunnen sturen: verzoek tot uitbreiding FTE (verduunning) of door aannemen CdC. Q heeft op 27 mei een powerpoint presentatie gehouden ter illustratie van de toename van productie van de Y.*

*Van 2015 tot en met 2019 werd het winstaandeel berekend op basis van productie (norm FTE). Elk jaar heeft de gemandateerde van de vakgroep akkoord gegeven voor de formatie FTE waarmee de vakgroep in LOGEX werd ingevoerd*

en waarmee de productie en norm FTE werden berekend op basis waarvan de winstuitkering werd gedaan. In de afgelopen jaren zijn er bij enkele vakgroep leden wijzigingen geweest in FTE (in/uitverdiene) en zijn er een aantal nieuwe vakgroep leden gestart en toetreden tot het MSB (inverdienregeling). Tijdens het gesprek op 27 mei werd duidelijk dat het overzicht en wijzingen van FTE niet volledig helder is. Het bestuur heeft toegezegd dit uit te zoeken en alle stukken te verzamelen zodat we gezamenlijk kunnen vaststellen wat nu de juiste FTE aantallen zijn van de vakgroep Y. Vanzelfsprekend zijn deze stukken beschikbaar ter inzage. Voor de volledigheid wordt per persoon worden uitgeschreven en toegelicht.

Dhr B: 1,0 FTE  
Ledenovereenkomst 01-01-2015.

Mw D: 0,58 FTE  
Per 1-1-2020 twee dagdelen minder gaan werken, werkt nu vijf dagdelen (email dd 17/12/2019). Opdrachtwaardering en uitverdienregeling voor 0,2 FTE (van 0,78 FTE) welke op 27/01/2020 werd ondertekend.

Mw F: 0,88 FTE  
Ledenovereenkomst 01-01-2015.

Mw H: 0,78 FTE  
Ledenovereenkomst 01-01-2020.

Dhr K: 0,88 FTE  
Ledenovereenkomst 01-01-2021 0,78 FTE, per 1-1-2018 uitbreiding met 0,1 FTE naar 0,88 FTE (brief 23/4/2018, hiervoor ook inverdiend).

Dhr M: 0,89 FTE  
Ledenovereenkomst 01-04-2019.

Dhr O: 0,68 FTE  
Per 1-1-2020 1 dagdeel minder gaan werken, werkt nu zes dagdelen (email dd 13/11/2019 "1/7 van mijn huidige werkbeslag"). Opdrachtwaardering en uitverdienregeling voor 0,1 FTE (van 0,78 FTE) welke op 27/01/2020 werd ondertekend.

Dhr Q: 0,88 FTE  
Per 1-1-2018 uitbreiding met 0,1 FTE van 0,78 FTE naar 0,88 FTE (brief dd 24/4/2018, hiervoor ook inverdiend).

Dhr S: 1,0 FTE  
Ledenovereenkomst 01-01-2015.

Op basis van bovenstaande is inzichtelijk geworden dat formatie FTE van de vakgroep Y 7,57 FTE (exclusief CdC) zou moeten zijn. De vakgroep staat nu voor een formatie van 7,2 FTE (+0,07 FTE schoning voor WDS) opgenomen in het verdeelmodel. Het voorstel van het bestuur is om dit per 1-1-2020 aan te passen in het verdeelmodel en te verrekenen bij de jaarrekening van 2020 en 2021."

2.15 In een e-mail van 13 september 2021 heeft de penningmeester van verweerster de vertegenwoordigers van eisers uitgenodigd voor een overleg op 23 september 2021. In de betreffende e-mail heeft zij onder meer het volgende geschreven:

*“Om constructief verder te kunnen overleggen ontvangt het bestuur van jullie graag een (maand)rooster zodat we inzicht hebben de manier van werken. Waarbij het belangrijk is op te merken dat:*

- *1 FTE is opgebouwd uit 9 dagdelen patiëntgebonden zorg en 1 dagdeel administratie 52 weken minus 8 weken vakantie/nascholing: 44 weken en dus 44 dagdelen ADMIN/jaar*
- *0,875 FTE: 38,5 dagdelen ADMIN/jaar = 3,5 dagdelen ADMIN per 4 weken*
- *0,75 FTE : 33 dagdelen ADMIN/jaar = 3 dagdelen ADMIN per 4 weken*
- *0,625 FTE: 27,5 dagdelen ADMIN/jaar = 2,5 dagdelen ADMIN per 4 weken”*

2.16 Op 22 september 2021 hebben de vertegenwoordigers van de vakgroep als volgt gereageerd:

*“Waar wij het graag over zouden willen hebben is de onzes inziens ongeschikte toepasbaarheid van het nieuwe verdeelmodel op onze radiologische productie en werkwijze. Bijvoorbeeld: In 2019 produceerden we (Logex) 8,97 norm FTE, een verschil van 1,42 ten opzichte van de formatie FTE, of 18,86%. De voorspelling voor 2021 Logex bedraagt 8,49 norm FTE, nog steeds een verschil van ongeveer 1 FTE ten opzichte van de formatie.*

*Met uitzondering van 2020 (COVID-19) produceert de vakgroep Y al jaren (structureel dus) significant meer dan waar het voor in de boeken staat. Zoals eerder gezegd was dit in het vorige verdeelsysteem geen grote issue.*

*Wij vinden het, nieuw verdeelmodel of niet, onacceptabel dat we een structurele korting van 8-15% krijgen ten opzichte van wat we produceren en geacht worden te blijven produceren. Productie waar we voorheen wel voor betaald kregen. Nb: de kans dat onze productie weldra gaat inzakken is zeer klein, gezien de ontwikkelingen binnen de geneeskunde.”*

2.17 Op 4 november 2021 heeft de penningmeester van verweerster een e-mail met onder meer de volgende inhoud aan de vertegenwoordigers van de vakgroep gestuurd:

*“Zoals toegezegd zal ik een korte samenvatting van ons gesprek, het voorstel en onze gezamenlijke ideeën geven. Waarbij ik tevens verwijs naar het eerder gedeelde memo met het overzicht van FTE's en alle gedocumenteerde wijzigingen van de LOK die er de afgelopen jaren zijn geweest (inclusief in- en uitverdien regelingen).*

*De definitie van 1 FTE binnen het MSB is bekend (9 dagdelen patiëntgebonden zorg en 1 dagdeel administratie), daarnaast zijn afspraken gemaakt over disutility. Het verzoek van het MSB bestuur was een rooster te overleggen om zo meer inzicht en feeling te krijgen over/met jullie werkzaamheden en wat is bij*

*jullie 1 FTE. Voor zover ik heb begrepen uit mails hanteert (of hanteerde) de vakgroep de definitie 1 FTE is 8 dagdelen werken. Tijdens ons gesprek was nog onduidelijk wat de precieze basis was van de FTE aanpassing in het MSB in 2016. Inmiddels heb ik terugkoppeling ontvangen van DD waarbij hij bevestigt dat dit een aanpassing is geweest die weldegelijk te maken heeft met het verschil in FTE definitie. "In de LOK (van 1-1-2015) werd er door de V vanuit gegaan dan 1 FTE overeenkomt met 8 dagdelen werkzaamheden verrichten, hetgeen niet overeenkomt met wat is vastgelegd in de akte van oprichting." Door de aanpassing in FTE hanteren alle vakgroepen dezelfde definitie, wat van belang was voor de bevoorschotting. (...)*

*Het voorstel van het MSB bestuur is om de formatie van de vakgroep met 0,3 FTE uit te breiden zonder verdere consequenties (niet inverdiene), gebaseerd op het memo met overzicht van FTE's en gedocumenteerde wijzigingen van de LOK. We realiseren ons dat dit lastig is omdat van sommige leden de LOK wel en van andere leden de LOK niet is gewijzigd en iedereen in het verleden goodwill heeft betaald. Hoe jullie dit achter de voordeur verdelen is aan de vakgroep. Dit maakt een formatie van 7,57 FTE (exclusief CdC) en 7,5 FTE na schoning voor WDS (0,07 FVE).*

*Voor de verdere overproductie kan de vakgroep een verzoek tot uitbreiding doen bij de gemandateerden. Jullie hebben structureel overproductie, dat is een sterk argument. Daarnaast werken jullie tenminste 40-45 u per week, een rooster maakt dit nog sterker (het is geen wantrouwen, zie het als illustratief). Het MSB bestuur zal dit verzoek steunen. Gezamenlijk moeten we bepalen hoeveel FTE realistisch is om uit te breiden, daar maken we dan met CC afspraken over hoe in te verdienen. Voorstel zou zijn dat de vakgroep als geheel inverdiene en jullie het achter de voordeur verder oplossen hoe onderling te verdelen.*

*Het gezamenlijke voorstel is dat de uitbreiding van 0,3 FTE (zonder inverdiene) per 2020 zou kunnen worden verwerkt en dat de oplossing per 2021 het verzoek tot uitbreiding bij de gemandateerden met inverdiene van de gehele vakgroep zou kunnen zijn. Dit hebben jullie mee terug genomen naar de vakgroep.*

*Graag hoor ik van jullie (schriftelijk) of de vakgroep zich hier ook in kan vinden zodat we dit verder uit kunnen werken."*

- 2.18 Bij e-mail van 11 november 2021 hebben de vertegenwoordigers van de vakgroep Y hierop als volgt geantwoord:

*"Bij deze een officieel schrijven dat de vakgroep Y voor de jaarrekening 2020 akkoord gaat met de afgesproken ophoging fte van de V binnen het MSB voor 0,3 fte.*

*Mogelijk onnodig te noemen, maar zoals net besproken in het gemandateerden overleg bij bespreken van de jaarrekening, is dit een eerste stap in onze nog lopende discussie over het aantal fte V binnen het MSB en hierbij het moment van het inverdiene van de eventuele extra formatie. Zoals je met B hebt besproken, gerefereerd naar de productie getallen 2020, denken wij argumenten te hebben om het inverdiene in 2020 te rechtvaardigen, zodat we voor 2021 op de correcte formatie zijn."*

- 2.19 Op 21 april 2022 hebben de vertegenwoordigers van eisers een brief aan het bestuur van verweerster gestuurd met onder meer de volgende inhoud:

*"Deze mail naar aanleiding van ons overleg afgelopen donderdag 14-4-2022.  
(...)*

*Wij zijn, na uitvoerig overleg binnen de vakgroep, van mening dat deze issue niet via het gemandateerden overleg hoort te gaan. We hebben met elkaar (vakgroep en BMSB) namelijk geconcludeerd dat ons verzoek m.b.t. de fte's een correctie betreft en geen uitbreiding. En daarmee is, ons inziens, een oordeel van de gemandateerden niet relevant; het betreft een correctie van een eerder foutief vastgestelde FTE, niet een verzoek om uitbreiding (hierover zouden de gemandateerden uiteraard wel moeten beslissen)."*

- 2.20 Op 11 mei 2022 heeft het bestuur van verweerster een e-mail aan de vertegenwoordigers van eisers gestuurd met onder meer de volgende inhoud:

*"Op de bestuursvergadering van 3 mei j1 hebben wij de brief van de vakgroep Y besproken en wij zijn tot de conclusie gekomen dat we op een aantal punten van mening verschillen.*

*In 2021 hebben we met jullie als vertegenwoordigers van de vakgroep meerdere gesprekken gevoerd over de FTE formatie van de vakgroep wat heeft geresulteerd in het memo van 5 september 2021. Hierin wordt een onderbouwing gegeven voor de formatie FTE per lid van de vakgroep, waarbij we hebben geconstateerd dat er 0,3 FTE te weinig was opgenomen in het verdeelmodel. Dit is per 2020 gecorrigeerd en verwerkt in de jaarrekening. Vanaf 2021 wordt deze 0,3 FTE correctie ook in de bevoorschotting meegenomen. Dit is doorgevoerd zonder inverdienregeling aangezien het een correctie betreft en geen uitbreiding. Hiermee komt de formatie van de vakgroep Y p 7,55 FTE. Jullie zijn hiermee akkoord gegaan.*

*Vervolgens zijn we in gesprek gegaan over het verzoek tot uitbreiding per 2021 met 0,575 FTE. Na meerdere verzoeken heeft de vakgroep uiteindelijk het dienstrooster met het bestuur gedeeld waarna inzichtelijk is geworden dat volgens dit rooster deze 0,575 FTE aan extra uren/dagdelen inzet geleverd wordt. De vakgroep levert ook de hierbij behorende productie. (...) Het MSB bestuur heeft de vakgroep echter niet gevraagd meer te werken dan de FTE waarvoor zij lid is van de T en waarvoor afspraken gemaakt zijn binnen het financieel kader. Maar aangezien jullie als ondersteuners volgend zijn aan de poorters en de productie er is, is het verzoek tot uitbreiding (en verdunning) een reëel verzoek. Voor de goede orde, dit betreft dus een verzoek tot uitbreiding en geen "correctie van eerder foutief vastgestelde FTE", graag verwijst het bestuur naar voorgaande alinea en memo. Er is dan ook geen sprake van voor de 2de keer inkopen/ inverdiene voor dezelfde praktijk. Een verzoek tot uitbreiding zal conform de afspraken ter -temming worden voorgelegd aan de gemandateerden, dit betreft geen mededeling van het bestuur."*

- 2.21 Op 25 mei 2022 heeft een overlegvergadering tussen bestuur MSB en de gemandateerden van de vakgroepen van het ziekenhuis plaatsgevonden. De notulen van die vergadering bevatten onder meer de volgende passage:

**"6. Verzoek uitbreiding (ter info)**

(...)

*Tijdens de vakgroepgesprekken in maart hebben drie vakgroepen (...) significante verzoeken uitbreiding formatie ingediend, die deels met elkaar samenhangen en/of niet alleen het MSB aangaan. Het T heeft daarom besloten om de gehele procedure met alle gemandateerden door te nemen zodat iedereen goed op de hoogte is over het waarom deze verzoeken zijn ingediend. Uiteindelijk zal het T een advies uitbrengen zodat hierover gestemd kan worden.*

(...)

Y — toelichting door mw. drs. F

*Mw. F heeft de vorige keer al een toelichting gegeven en de presentatie is meegestuurd met de vergaderstukken maar voegt hier nog aan toe dat de vakgroep al heel lang werkt op deze manier. EE meldt, dat hij het niet helemaal begrijpt; het is veel te lang slepende discussie.*

*Voorheen wilde men laag in aantal fte en nu wil men hoger in aantal fte. Het moet gewoon duidelijk zijn wat een fte is. Mw. F antwoordt, dat de vakgroep al lang bezig is met het bestuur om de fte's correct te krijgen. Uiteindelijk heeft de vakgroep dit laten rusten omdat het niet veel uitmaakte, maar niet omdat het voordeliger was.*

*FF meldt, dat men voorheen op productie werd afgerekend en dat dit samenhang met het aantal fte."*

- 2.22 Op 27 juni 2022 heeft het bestuur van verweerster een memo met de titel 'uitbreiding Y' aan de gemandateerden van de verschillende vakgroepen gestuurd met onder meer de volgende inhoud:

**"Procedure**

*Conform het "besluit vervanging leden MSB" is het bestuur MSB in overleg getreden met de vakgroep Y omtrent het uitbreiden van de formatie van de vakgroep. De vakgroep heeft hierbij aangegeven dat zij 0,575 fte meer werken en de daarbij behorende productie leveren.*

**Overweging**

*Het bestuur MSB heeft bij de beoordeling van dit verzoek de volgende zaken betrokken in de overweging:*

- De vakgroep Y heeft al enige tijd (sinds 2019) aangegeven voor 0,575 fte meer te werken.*
- De ophoging in fte zal worden behandeld als een normale uitbreiding, waardoor er ook zal worden verdiend voor 0,575 fte.*
- Het punt van verdienen start in 2020, de bevoorschotting start in 2022.*
- De vakgroep heeft toegezegd te werken volgens de 'fit-to-fly'-principes en definitie 'wat is 1 fte' zoals vastgelegd in het verdeelmodel.*

- Bij akkoord op het aantal fte, zullen de MDO's (inclusief uitbreidingsverzoeken) worden geregeld door middel van de inzet van de Chef de Clinique (CdC).
- Er is 1 fte CdC werkzaam in de vakgroep als flexibele schil.

### **Advies**

*Met inachtneming van bovenstaande overwegingen adviseert het bestuur MSB de gemandateerden om in te stemmen met het voorstel de vakgroep Y voor 0,575 fte uit te breiden."*

- 2.23 Met een memo van 27 juni 2022 is een voorstel tot uitbreiding van Y aan het gemandateerden overleg voorgelegd. Dit is op 21 juli 2022 besproken in dat overleg en toen niet aangenomen.

### **3. Het geschil**

#### Het standpunt van eisers

- 3.1 Bij de toepassing van het verdeelmodel heeft verweerster vanaf 2020 niet het juiste aantal FTE gehanteerd. Een juiste toepassing van de definitie van 1 FTE conform het nieuwe verdeelmodel zou hebben moeten leiden tot noodzakelijke correcties en tot 8,125 FTE in plaats van 7,55 FTE. Dat heeft het bestuur van verweerster zonder deugdelijke reden geweigerd. De V van de vakgroep staan daadwerkelijk voor 8,125 FTE op de werkvloer. Dat komt overeen met hun gecontracteerde formatie en weerspiegelt de (minimaal) in het T noodzakelijke inzet op de afdeling Y.

#### Het standpunt van verweerster

- 3.2 Het nieuwe verdeelmodel dat met ingang van 2020 geldt, is duidelijk over wat onder een FTE moet worden verstaan: 10 dagdelen inclusief 1 dagdeel administratie en 1 dagdeel vrij na dienst (indien vrij na dienst geldt). Verweerster heeft op basis van de nieuwe definitie in het verdeelmodel vastgesteld dat de formatie FTE van de vakgroep Y 7,57 FTE zou moeten zijn. Vanaf 2020 is dit verwerkt in de jaarrekeningen van verweerster.
- 3.3 De benaderingswijze van eisers en hun stelling dat de formatie dient te worden vastgesteld op 8,125 FTE is in strijd met de definities van het nieuwe verdeelmodel en wijkt bovendien af van de wijze waarop voor alle andere vakgroepen de formatie is bepaald. Bovendien is de vakgroep uitdrukkelijk akkoord gegaan met het eerdere voorstel van verweerster om de formatie vast te stellen op 7,55 FTE. Eisers kunnen daar niet op terugkomen. Voor zover ze een verdere uitbreiding van het aantal FTE wensen, dient daartoe een voorstel te worden ingediend bij het gemandateerdenoverleg. Daarbij gaat het evenwel om een uitbreiding van het aantal uren en niet om een correctie van het aantal FTE met terugwerkende kracht.
- 3.4 De verdere stellingen van partijen komen, voor zover nodig, hierna aan de orde.

### **4. De bevoegdheid van het Scheidsgerecht en de beoordelingsmaatstaf**



- 4.1 De bevoegdheid van het Scheidsgerecht volgt uit artikel 11.2 van de Ledenovereenkomsten, in samenhang met het verzoek van eisers d.d. 19 oktober 2023 en de daaropvolgende benoeming door de voorzitter van de FMS d.d. 24 oktober 2023. De bevoegdheid van het Scheidsgerecht staat tussen partijen overigens ook niet ter discussie.
- 4.2 Op grond van artikel 25 van het Arbitragereglement van het Scheidsgerecht Gezondheidszorg beslist het Scheidsgerecht naar de regelen des rechts, tenzij partijen anders zijn overeengekomen. Nu in artikel 11.4 van de Ledenovereenkomst is overeengekomen dat "*de scheidslieden uitspraak doen als goede mensen naar billijkheid*", zal het Scheidsgerecht aansluiten bij die beoordelingsmaatstaf en beslissen naar de maatstaf van goede mensen naar billijkheid.

## 5. **Beoordeling van het geschil**

- 5.1 Het geschil dat de partijen aan het Scheidsgerecht voorleggen betreft het aantal fte's Y waarmee in het nieuwe verdeelmodel 2020 gerekend moet worden. Het MSB is in het memo van 5 september 2021 tot de slotsom gekomen dat gerekend moet worden met 7,57 fte zoals in dat memo (cijfermatig) toegelicht. Volgens de V moet worden gerekend met 8,125 fte zoals toegelicht in een door henzelf opgesteld schema dat als prod. 12 bij eis is overgelegd. De partijen hebben vele standpunten, stellingen en weren in hun wederzijdse processtukken betrokken. Bij de mondelinge behandeling heeft het Scheidsgerecht met de partijen besproken en onderzocht waarin de feitelijke verschillen zitten die tot een verschillende uitkomst in de door hen gehanteerde totalen fte's leiden. Daarop zal hierna nader worden ingegaan.
- 5.2 Als verweer van de verste strekking van het MSB is relevant gebleven dat volgens het MSB de V de uitkomst (7,57 fte) van de (nadere) berekening in het memo van 5 september 2021 van het MSB hebben aanvaard blijkens de e-mail van 11 november 2021 van F. Volgens het MSB staat daarmee vast dat verder moet worden uitgegaan van 7,57 fte en dat de V dit niet opnieuw ter discussie kunnen stellen. Dat verweer verwerpt het Scheidsgerecht. Uit de tweede alinea van die e-mail blijkt voldoende duidelijk dat deze ophoging van het aantal fte's Y van de eerder door het MSB gehanteerde 7,2 naar 7,57 fte door de V werd gezien als een eerste stap in de nog lopende discussie over het aantal fte's Y. Uit die tweede alinea kan niet duidelijk worden afgeleid dat de V onvoorwaardelijk akkoord waren met 7,57 fte dat hen bij de toepassing van het nieuwe verdeelmodel zou toekomen en dat de discussie verder alleen nog zou gaan over *uitbreiding* van die formatie. Het MSB heeft dat redelijkerwijs niet zo mogen opvatten. Uit het vervolg van de discussie blijkt ook duidelijk dat de V eraan zijn blijven vasthouden dat hun formatie uit 8,125 fte bestaat en dat daarmee in het nieuwe verdeelmodel moest worden gerekend.
- 5.3 Wat betreft het feitelijke geschil wordt als volgt overwogen. Beide partijen hebben op vragen van het Scheidsgerecht bevestigd dat voor de berekening van het aantal fte's van de vakgroep Y in verband met het nieuwe verdeelmodel uitgegaan moet worden van het aantal fte's dat in de ledencontracten met ieder van de V in art. 3 lid 4 is vastgelegd. Dat zijn de gecontracteerde fte's. Bij latere verminderingen of vermeerderingen van het aantal dagdelen van een individuele V dient het in zijn of haar ledencontract vermelde aantal fte's het uitgangspunt te zijn. Blijkens het memo van 5 september 2021 van het MSB is echter in drie gevallen van dit uitgangspunt afgeweken, te weten ten aanzien van O, D en Q. In de ledencontracten van deze drie staat dat zij

ieder een opdracht voor 0,88 fte hebben. Het MSB is in het memo ten aanzien van alle drie uitgegaan van 0,78 fte. De reden voor die afwijking is door het MSB op vragen van het Scheidsgerecht als volgt toegelicht. Destijds bij de invoering van het nieuwe samenwerkingsmodel is bij iedere medisch specialist opgevraagd voor hoeveel fte hij of zij werkte. Die opgave is toen opgenomen in de ledencontracten die per 1 januari 2015 gingen gelden. Volgens het MSB is nadien, in 2016, gebleken dat de opgaven van de hiervoor genoemde drie V gebaseerd waren op de situatie waarin een fte volgens de destijds gangbare definitie acht dagdelen had, terwijl een fte per 1 januari 2015 volgens de toen geldende definitie negen dagdelen telde. Het MSB heeft het aantal fte's van de hiervoor genoemde V herberekend naar de nieuwe definitie waartoe zij het aantal fte's volgens het ledencontract heeft gedeeld door negen en vermenigvuldigd met acht. Aldus werd 0,88 voortaan 0,78. Desgevraagd is namens het MSB verklaard dat niet bekend is of dit toen met de desbetreffende V of met de gehele vakgroep is gecommuniceerd. Volgens de V is dat toen niet gebeurd en is alleen gebleken dat het MSB later met andere aantallen fte's voor de vakgroep is gaan rekenen zonder dat duidelijk was op welke grond.

- 5.4 Voorop staat dat het aantal fte's van de opdracht in het ledencontract tussen het lid en het MSB is vastgelegd. Ook indien het MSB later zou vinden dat het aantal fte's in het contract onjuist was, stond het haar niet vrij eenzijdig een ander aantal fte's te gaan hanteren voor de desbetreffende medisch specialisten dan in het contract staat. Het MSB kan dat alleen in overleg en met instemming van het desbetreffende lid doen. Dat geldt ook in een geval, zoals zich volgens het MSB hier voordoet, waarin de definitie van een fte inmiddels is veranderd. Zo'n wijziging brengt niet automatisch met zich dat gecontracteerde aantallen fte's eenzijdig herberekend kunnen worden. Opmerking verdient in dit verband dat ter zitting is gebleken dat de aantallen fte's later niet zijn herberekend toen volgens weer een nieuwe definitie een fte tien dagdelen kwam te beslaan. Het MSB is toen de oude aantallen fte's blijven hanteren. Het is anders gezegd klaarblijkelijk niet een gegeven dat een toename van het aantal dagdelen in de definitie van een fte vanzelfsprekend tot een verlaging van het aantal vastliggende fte's onder een eerdere definitie met minder dagdelen moet leiden. Het had op de weg gelegen van het MSB feiten en omstandigheden te stellen waaruit blijkt dat de wijziging van het aantal fte's volgens het ledencontract met het desbetreffende lid is gecommuniceerd en dat het lid daarmee toen heeft ingestemd. Dat heeft het MSB niet gedaan. Het moet er daarom voor worden gehouden dat dit niet is gebeurd.
- 5.5 Het MSB heeft als nader verweer nog het volgende opgeworpen. D is op eigen verzoek per 1 januari 2020 twee dagdelen minder gaan werken en O op eigen verzoek met ingang van diezelfde datum 1 dagdeel minder, terwijl Q per 1 januari 2018 op eigen verzoek een dagdeel meer is gaan werken. Het MSB beroept zich erop dat zij in reactie op deze verzoeken de desbetreffende leden een berekening heeft gestuurd van de wijziging van hun opdracht waaruit voor hen duidelijk was dat het MSB ten aanzien van alle drie 0,78 tot uitgangspunt heeft genomen en niet 0,88 volgens het ledencontract. Door deze wijzigingen te aanvaarden hebben de desbetreffende leden in ieder geval achteraf alsnog ingestemd met de verlaging van het aantal fte's volgens het contract. Ook dat standpunt verwerpt het Scheidsgerecht. Uit het enkele feit dat de desbetreffende leden toen niet hebben geprotesteerd tegen een jaren na het sluiten van het ledencontract gehanteerd afwijkend aantal fte's mocht het MSB niet afleiden dat de desbetreffende leden alsnog met een wijziging van het contract instemden. Dat zou mogelijk anders zijn geweest als toen voor de leden duidelijk was dat er werd afgeweken van het contract en waarom. Uit het standpunt van het MSB en de

overgelegde stukken valt dat niet af te leiden. Hooguit zou de brief van 24 april 2018 aan Q hiervoor een aanknopingspunt bieden, maar in die brief wordt alleen maar gerept over een discrepantie maar niet duidelijk gemaakt wat die discrepantie is en waarom er kennelijk van het ledencontract is afgeweken.

5.6 Uit het voorgaande volgt dat het MSB in de hiervoor genoemde drie gevallen in het memo van 5 september 2021 telkens 0,1 fte te weinig heeft berekend omdat het uitgangspunt niet moest zijn 0,78 fte maar 0,88 fte. Dat betekent dat het totaal aantal fte's waarop het MSB is uitgekomen verhoogd moet worden met 0,3 en daarmee op 7,87 uitkomt. Daarnaast zijn er nog twee andere verschillen van enigszins andere aard. M hebben volgens hun ledencontracten een opdracht van 0,78 resp. 0,89 fte. Volgens de V is dat onjuist. K is de opvolger van HH die 0,88 fte had en M de opvolger van GG die 1,0 fte had. Volgens de V hadden de contracten van M zelfde aantallen fte's moeten vermelden als van hun voorgangers omdat hen als opvolgers dezelfde opdracht had moeten worden gegeven. Zonder nadere toelichting, die niet is gegeven, valt niet in te zien waarom dit zo zou moeten zijn. Het is op zichzelf goed denkbaar dat een opvolger in de vakgroep voor minder dagdelen wordt gecontracteerd dan zijn voorganger, mede afhankelijk van zijn of haar eigen wens. Bovendien geldt hier hetzelfde als hiervoor is overwogen. Wat in het ledencontract staat is bepalend. Dat kan alleen anders worden in onderling overleg. Dat de V of M op enig moment bij het MSB aan de orde hebben gesteld dat het aantal fte's van hun opdracht volgens het contract onjuist was en dat het MSB met een wijziging heeft ingestemd, is niet uit door de V gestelde feiten en omstandigheden af te leiden. Zij kunnen niet eigenmachtig andere aantallen gaan hanteren. Dat betekent dat M in de berekening van de V niet voor 1,0 fte meedoet maar voor 0,89 en K niet voor 1,0 maar 0,88 fte. Het aantal van 8,125 waartoe de V zijn gekomen moet daarom in ieder geval worden verminderd met 0,23 fte, zodat resteert 7,895 fte. Dat is op 0,025 na het hetzelfde aantal als waarop de berekening van het MSB na de hierboven gemotiveerde correctie uitkomt. Dat is een verwaarloosbaar verschil. Het aantal fte's Y waarmee in het nieuwe verdeelmodel moet worden gerekend moet daarom worden vastgesteld op het afgeronde gemiddelde van 7,88 en wel met ingang van 1 januari 2020. Voor zover de V bij de verdeling van de honoraria in de afgelopen jaren tekort zijn gedaan, zal dat alsnog rechtgezet moeten worden, indien mogelijk door de jaarstukken over de desbetreffende jaren alsnog op de juiste manier vast te stellen en het ontbrekende alsnog aan de V uit te keren en anders door een correctie door te voeren in de jaarstukken 2024 waarmee de V alsnog worden gecompenseerd voor eerdere jaren. De precieze afwikkeling moeten de partijen met hun accountant verder afstemmen. Met inachtneming hiervan zal de vordering worden toegewezen, waarbij dus de wijze van afwikkeling niet in het dictum zal worden voorgeschreven. Uiteraard zal wel moeten worden voldaan aan hetgeen het Scheidsgerecht daaromtrent hiervoor heeft overwogen.

5.7 Al hetgeen de partijen verder nog hebben aangevoerd kan niet in enigerlei opzicht tot een ander oordeel leiden. Dat geldt in het bijzonder ook voor al hetgeen is aangevoerd omtrent gewijzigde definities van een fte en uitbreidingen van het aantal dagdelen daarvan en uren per dagdeel. Namens verweerster is bij de mondelinge behandeling verklaard dat zij de wijzigingen daarin van na 2015 voor de vaststelling van het aantal fte's geheel buiten beschouwing heeft gelaten, wat door eisers niet is weersproken. Van enige invloed op het geschil omtrent het aantal fte's Y kunnen de stellingen hieromtrent daarom niet zijn. Ook de meer algemene stelling van eisers dat zij voor een aantal uren op de werkvloer staan dat overeenkomt met 8,125 fte in de huidige definitie, wat verweerster op zichzelf heeft erkend, en dat haar formatie reeds daarom 8,125 beslaat

moet worden verworpen. Eisers verliezen uit het oog dat bepalend is het aantal gecontracteerde fte's, niet het werkelijke aantal uren dat zij blijkens hun roosters werken.

- 5.8 Uit het voorgaande volgt dat de partijen ieder voor een deel in het ongelijk zijn gesteld. Daarom zullen de kosten van het Scheidsgerecht door ieder van de partijen voor de helft moeten worden gedragen en zullen de partijen ieder hun eigen kosten van rechtsbijstand moeten dragen.

## **6. De beslissing**

Het Scheidsgerecht wijst het volgende arbitrale vonnis, oordelende als goede mensen naar billijkheid:

- 6.1 Het MSB wordt veroordeeld om het aantal fte's voor de vakgroep Y met ingang van 1 januari 2020 voor de toepassing van het verdeelmodel vast te stellen op 7,88 en ervoor te zorgen dat de V gecompenseerd worden voor de bedragen die zij sinds 1 januari 2020 minder hebben gekregen dan waarop zij bij toepassing van 7,88 fte recht hadden met inachtneming van hetgeen daaromtrent in dit vonnis is overwogen.
- 6.2 De kosten van Het Scheidsgerecht worden vastgesteld op € 9.341,64. Dit bedrag zal worden verhaald op het door eisers gestorte voorschot. Het MSB wordt veroordeeld om de helft van dit bedrag aan de eisers te betalen.
- 6.3 Beide partijen moeten ieder hun eigen kosten van rechtsbijstand dragen.
- 6.4 Al hetgeen meer of anders is gevorderd, wordt afgewezen.

Aldus vastgesteld te Utrecht op 6 februari 2024 en op die datum aan de partijen verstuurd.