

SCHEIDSGERECHT GEZONDHEIDSZORG

Arbitraal vonnis in kort geding van 29 maart 2019

Kenmerk: KG 19/06

Het Scheidsgerecht, bestaande uit
mr. S.C.P. Giesen, wonende te Nijmegen, fungerend voorzitter,
bijgestaan door mr. J.A.I. Wendt, griffier,
heeft het navolgende vonnis gewezen in het kort geding van

A., zowel in privé als in de hoedanigheid van enig directeur en direct aandeelhouder van **B.**,
wonende te Z. (Y.),
eiseres,
gemachtigde: mr. C.W.M. Verberne,

tegen,

- 1. C.**, zowel in privé als in de hoedanigheid van enig directeur en direct aandeelhouder van **D.**,
wonende te E.,
- 2. F.**, zowel in privé als in de hoedanigheid van enig directeur en direct aandeelhouder van **G.**,
wonende te H. (Y.),
- 3. I.**, zowel in privé als in de hoedanigheid van enig directeur en direct aandeelhouder van **J.**,
wonende te K. (Y.),
- 4. L.**, zowel in privé als in de hoedanigheid van enig directeur en direct aandeelhouder van **M.**,
wonende te N. (Y.),
- 5. O.**, zowel in privé als in de hoedanigheid van enig directeur en direct aandeelhouder van **P.**,
wonende te Q. (Y.),
verweerders,
gemachtigde: mr. B.J.M.P. Cremers.

Met eiseres wordt bedoeld op A.. De onder 1 tot en met 5 genoemde natuurlijke personen worden hierna aangeduid als verweerders (ook wel ieder afzonderlijk als C., F., I., L. en O.).

1. De procedure

- 1.1 Met een brief van 1 maart 2019 heeft eiseres deze procedure aanhangig gemaakt. Met een daarbij gevoegde memorie van eis met producties 1 tot en met 14 heeft zij het Scheidsgerecht verzocht bij vonnis uitvoerbaar bij voorraad, rechtsprekend als goede mannen naar billijkheid, verweerders te veroordelen tot:

Primair:

Voortzetten van de overeenkomst van maatschap zoals tussen partijen gesloten vanaf 1 april 2019 voor onbepaalde tijd, dan wel voortzetten van de overeenkomst van maatschap voor onbepaalde tijd volgens de bepalingen die tussen partijen gaan gelden op grond van de nieuwe maatschapsovereenkomst per 1 april 2019, waarbij eiseres in beide gevallen hervat op 1 juni 2019 onder de voorwaarden rondom waarneming bij zwangerschap zoals afgesproken in de oude overeenkomst van maatschap;

Subsidiair:

Voortzetten van de overeenkomst van maatschap zoals tussen partijen gesloten vanaf 1 april 2019 totdat door arbiters in een op te starten bodemprocedure definitief is beslist op de (binnen drie maanden na het treffen van deze voorlopige voorziening in te stellen) vordering van eiseres dan wel voortzetten van de overeenkomst van maatschap totdat door arbiters in een op te starten bodemprocedure definitief is beslist op de (binnen drie maanden na het treffen van deze voorlopige voorziening in te stellen) vordering van eiseres volgens de bepalingen die tussen partijen gaan gelden op grond van de nieuwe maatschapsovereenkomst per 1 april 2019 waarbij eiseres in beide gevallen hervat op 1 juni 2019 onder de voorwaarden rondom waarneming bij zwangerschap zoals afgesproken in de oude overeenkomst van maatschap;

Meer Subsidiair:

Het met eiseres voeren van onderhandelingen om te komen tot voortzetting van de overeenkomst van maatschap en de voorwaarden waaronder, dan wel het bereiken van overeenstemming over het niet voortzetten van de overeenkomst van maatschap met daarnaast het betalen van een schadeloosstelling aan eiseres vanwege haar vroegtijdige vertrek uit het ziekenhuis, althans een voorziening te treffen die arbiters redelijk en billijk voorkomt,

met veroordeling van verweerders in de kosten van deze procedure waaronder zowel dienen te worden begrepen de kosten van arbiters als de kosten die eiseres heeft moeten maken voor rechtskundige bijstand in deze procedure.

- 1.2 Met een brief van 15 maart 2019 heeft de gemachtigde van eiseres een aantal nadere producties genummerd 14 tot en met 20 toegezonden en met een brief van 19 maart 2019 de nadere producties genummerd 21 tot en met 23.
- 1.3 De gemachtigde van verweerders heeft bij brief van eveneens 15 maart 2019 een aantal producties genummerd 1 tot en met 10 toegezonden. Daarna heeft hij nog per e-mail een productie genummerd 11 toegezonden op 17 maart 2019, alsmede producties nummer 11 (opnieuw) en 12 op 18 maart 2019.
- 1.4 De mondelinge behandeling heeft plaatsgevonden te Utrecht op 22 maart 2019. Eiseres was aanwezig in persoon, bijgestaan door haar gemachtigde en vergezeld door haar echtgenoot en hun 6 weken oude baby. Verweerders sub 1 tot en met sub 3 waren eveneens aanwezig in persoon, bijgestaan door hun gemachtigde en vergezeld door S. (vakgroepmanager, hierna: S.). De gemachtigde van verweerders heeft ter zitting primair geconcludeerd tot niet ontvankelijkheid (kort gezegd omdat verweerders sub 4 en 5 tot dat moment formeel nog niet in de procedure betrokken waren) en subsidiair tot afwijzing van de vorderingen van eiseres met veroordeling van eiseres in de proceskosten, waaronder de kosten van het Scheidsgerecht en kosten voor rechtskundige bijstand – een en ander voor zover mogelijk uitvoerbaar bij voorraad. Na een korte schorsing hebben verweerders het verweer strekkende tot niet-ontvankelijkheid laten varen en verklaard de procedure te beschouwen als ook gericht tegen verweerders 4 en 5. De gemachtigde van eiseres heeft ter zitting primair verzocht tot veroordeling van verweerders in de kosten van de procedure, waaronder de kosten van het Scheidsgerecht en kosten voor rechtskundige bijstand – een en ander voor zover mogelijk uitvoerbaar bij voorraad. De gemachtigde van verweerders heeft ter zitting primair verzocht tot afwijzing van de vorderingen van eiseres met veroordeling van eiseres in de proceskosten, waaronder de kosten van het Scheidsgerecht en kosten voor rechtskundige bijstand – een en ander voor zover mogelijk uitvoerbaar bij voorraad. De gemachtigde van eiseres heeft ter zitting primair verzocht tot veroordeling van verweerders in de kosten van de procedure, waaronder de kosten van het Scheidsgerecht en kosten voor rechtskundige bijstand – een en ander voor zover mogelijk uitvoerbaar bij voorraad.

tigden van partijen hebben mede op basis van pleitnota's het woord gevoerd en er zijn vragen van het Scheidsgerecht beantwoord.

2. Het geschil

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

'Artikel 2

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

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

(...)

Artikel 8.

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

(...)

Artikel 10.

(...)

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

(...)

Artikel 12

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

2. De aanwezige vennoten zullen over de persoon van de waarnemer overleg plegen met de afwezige partij, voor zover laatstgenoemde tot zulk een overleg in staat is. De kosten aan de waarneming verbonden worden door de maatschap voldaan en worden, met inachtneming van de volgende vol-

zin, direct verrekend met het hem toekomend voorschot op zijn aandeel in de maatschapswinst, De kosten van waarneming komen ten laste van de afwezige partij, echter maximaal tot een bedrag van € 650,- per waargenomen dag (maximaal 5 dagen per week inclusief een evenredig deel van de diensten). Als de kosten van waarneming hoger zijn dan het hiervoor bedoelde maximum, komen die meerdere kosten ten laste van de maatschap.

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

(...)

Artikel 13

(...)

2. Partiële ontbinding

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

(...)

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

(...)

Artikel 19

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

(...)

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

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

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

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

'We schrijven deze brief uit oprechte bezorgdheid van ons, jouw collega's en maatschapsleden, naar jou toe.

[F.] heeft van de week een gesprek met je gehad en je een voorstel gedaan namens de overige leden van de vakgroep om je twee maanden uit te plannen, om je de tijd en rust te geven om aan je herstel te werken.

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

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

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

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

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

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

'Artikel 2. Duur van de Maatschap en bestuur

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

(...)

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

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

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

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

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

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

- 2.6 Op 4 september 2018 heeft een vergadering plaatsgevonden. Daarbij waren aanwezig eiseres en verweerders, alsmede V.(clustermanager OK, hierna: V.) en S.. In de notulen van deze vergadering staat onder meer het volgende:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

timing omdat [eisers] op dat moment ziek was maar het gesprek met W. had, hoe dan ook, een keer plaats gevonden.

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

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

(...)

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

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

(...)

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

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

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

I. geeft aan dat het sturen van de brief een verantwoordelijkheid is van de VG richting de werkvloer, dat het het beste is wat de VG haar kan bieden, inclusief een hersteltraject inzetten via de Movir.

[eiseres] heeft in eerste instantie een afwijzing gegeven op het voorstel.

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

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

(...)

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

Hij geeft aan dat dit een zwaarwegend iets is.

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

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

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

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

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

(...)

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

(...)

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

(...)

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

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

C. is voor dat I. blijft.

[Eiseres] antwoord met ja'.

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

'Indien nodig zal de rust/ziekteperiode langer duren dan de afgesproken acht weken.

NB zal zelf een mail opstellen richting de medewerkers, die via F./V. verspreid zal worden.

Zij wil haar vakantie van eind oktober voorlopig laten staan.

Zij vraagt van de vakgroep volledige steun en een nieuwe start op het moment dat zij terug aan de slag gaat.

Dit wordt door F. bevestigd dat ze hier op kan rekenen.'

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

'Na ons vakgroeptoverleg van 4 september 2018 en in overleg met mijn artsen, zijn we tot de conclusie gekomen dat het noodzakelijk is dat ik in ga op jullie vraag. Hierbij wil ik dan ook melden dat ik me afwezig meld op de werkvloer, tot eind oktober, om te bekomen van de afgelopen periode sinds mijn start in het ziekenhuis in 2016.

Nu dat de vakgroep anesthesiologie vorm heeft zie ik mij genooddaakt om te reflecteren over de weg die ik in mijn leven wens in te slaan. De afgelopen jaren zette ik me volledig in op mijn professionele ontwikkeling. Nu is het tijd om mezelf en mijn gezin de nodige aandacht te gunnen.'

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

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

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

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

'Voorstel aanpassing maatschapscontract

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

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

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

- *4 of 2 weken stoppen met werkzaamheden voor geplande bevallingsdatum*
- *Indien een collega langer dan een maand afwezig is en er door de maten intern wordt waargenomen gaan de restgelden van die maand naar de overige maten en niet naar de afwezige door ziekte.*
- *Aanpassen dagbedrag waarneemvergoeding naar 730 euro, dit opdat het niet meer dan normaal is dat indien een zieke langer dan een maand afwezig is, geen recht kan hebben op een maandloon daar dit ingezet wordt voor interne dan wel externe waarneming.'*

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

- 2.13 Een e-mail van 5 december 2018 aan F. van de gemachtigde van eiseres houdt het volgende in:

'Ondergetekende behartigt de belangen van uw medemaatschapslid [eiseres]. Cliënte is momenteel vrijgesteld van werk en verblijft thuis. Waarneming van haar praktijk is geregeld. In een recent WhatsApp bericht geeft u aan dat een advocaat is ingeschakeld om te adviseren over de haalbaarheid van een wijziging in de tussen de maten gemaakte afspraken. Graag verneem ik de naam van de advocaat zodat ik daar mee in overleg kan treden. Voor het moment volsta ik met de navolgende opmerkingen: cliënte heeft verzocht alle contacten uitsluitend nog via ondergetekende te laten lo-

pen en haar geen berichten meer te sturen. Ik verzoek u die wens te respecteren. Namens Cliënte meld ik u dat eenzijdige wijzigingen in de maatschapsovereenkomst zoals tussen partijen gesloten, door cliënte niet worden geaccepteerd en eventueel de desondanks gemaakte wijzigingen zullen jegens haar geen werking hebben, vanwege het ontbreken van wilsovereenstemming daarover. Met de advocaat van de maatschap wil ik graag overleggen over de situatie na het bevallingsverlof van cliënte.'

2.14 Hierop heeft F. de dag erna (6 december 2018) per brief gereageerd met het volgende:

'Geheel tot mijn verbazing alsook die van de medemaatschap leden van collega [eiseres] heb ik uw mail in goede orde ontvangen. In deze mail geeft u aan, vanaf heden de belangen van onze collega te behartigen.

Wij betreuren het ten zeerste dat communicatie tussen collega [eiseres] en haar vakgroep via een advocaat moet verlopen. Dit zal het samenwerken bij het hervatten van haar werkzaamheden moeizamer maken.

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

Graag geef ik hierbij volgende toelichting:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

- 2.15 De gemachtigde van eiseres heeft hierna een e-mail gestuurd aan F. op 19 december 2018. In deze e-mail staat onder meer het volgende:

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

(...)

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

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

(...)

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

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

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

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

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

- 2.16 In een brief van 18 januari 2019 van de gemachtigde van verweerders aan de gemachtigde van eiseres staat:

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

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

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

- 2.18 In een e-mail van 18 maart 2019 aan F. heeft de rvb het volgende geschreven:

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

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

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

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

3. De bevoegdheid van het Scheidsgerecht en de beslissingsmaatstaf

De bevoegdheid van het Scheidsgerecht uitspraak te doen in kort geding in de vorm van een arbitraal vonnis is tussen de partijen – zoals ter zitting desgevraagd bevestigd – niet in geschil. Op basis van artikel 19 van de maatschapsovereenkomst zal het Scheidsgerecht uitspraak doen als goede persoon naar billijkheid.

4. De beoordeling van het geschil

- 4.1 Aan haar primaire vordering heeft eiseres ten grondslag gelegd dat zij er gerechtvaardigd op mocht vertrouwen dat per 1 april 2019 een overeenkomst voor onbepaalde tijd zou worden gesloten. Tot 18 januari 2019 heeft haar nooit een signaal bereikt dat dat niet de intentie was van verweerders. De betekenis van de bepaalde duur van de overeenkomst moet volgens eiseres ook worden gerelativeerd. De enige reden daarvoor was dat de SOK met het ziekenhuis ook voor bepaalde tijd was aangegaan en de maatschapsovereenkomst is daarop afgestemd. Met een kennismakingsperiode – die met betrekking tot een aantal andere maten wel expliciet is afgesproken – heeft de overeengekomen bepaalde duur dan ook niets van doen.
- 4.2 Ter zitting is duidelijk geworden dat de overeengekomen bepaalde duur inderdaad hoofdzakelijk verband hield met de duur van de SOK. Ook is van de zijde van verweerders bevestigd dat zij steeds – tot de brief van mr. Verberne van 19 december 2018 – de intentie hadden om met eiseres na 31 maart 2019 verder te gaan en, ondanks de ook uitgesproken vertrouwensproblematiek, tot dat moment ook signalen in die richting hebben afgegeven. Ter zitting hebben verweerders verklaard dat het ziekenhuis voornemens is een nieuwe SOK te sluiten met de maatschap. Dit alles rechtvaardigt echter niet de conclusie dat eiseres er zonder meer van uit mocht gaan dat een overeenkomst voor onbepaalde tijd tot stand zou komen. Feit blijft immers dat de overeenkomst voor bepaalde duur is aangegaan en van rechtswege zal aflopen en wel per 1 april 2019, en dat partijen met elkaar rond de tafel moesten om te komen tot afspraken voor de toekomstige samenwerking. Er was dus hoe dan ook een onzekerheid wat betreft de toekomst. Die staat eraan in de weg om op grond van gerechtvaardigd vertrouwen de vordering tot veroordeling van verweerders om een overeenkomst voor onbepaalde tijd aan te gaan toe te wijzen. Daarbij komt dat met de brief van de gemachtigde van 18 januari 2019 – ruim twee maanden voor het verstrijken van de overeengekomen bepaalde duur – aan een gerechtvaardigd vertrouwen van eiseres op verdere samenwerking in ieder geval een eind is gemaakt. Terecht heeft eiseres nog aangevoerd dat de rechtsverhouding tussen partijen wordt beheerst door de redelijkheid en billijkheid. Het voert echter te ver om op grond van de eisen van redelijkheid en billijkheid verweerders thans te veroordelen een overeenkomst voor onbepaalde tijd te sluiten met eiseres. Over de inhoud van een nieuwe maatschapsovereenkomst bestaat immers geen overeenstemming tussen de partijen. De primaire vordering zal worden afgewezen. Datzelfde geldt voor de subsidiaire vordering, zij het dat wel een hierna te noemen voorziening (zie rov. 4.9) zal worden getroffen.
- 4.3 De meer subsidiaire vordering om verweerders te veroordelen met eiseres te onderhandelen is gebaseerd op artikel 2 lid 2 van de maatschapsovereenkomst en op de redelijkheid en billijkheid. Verweerders hebben hiertegen het volgende aangevoerd. Niet ter discussie staat dat eiseres zich ten volle voor haar werkzaamheden heeft ingezet, ook in de periode voor 1 januari 2018, en dat zij een zeer kundig anesthesioloog is. Vrij snel na de start van de samenwerking is echter al gebleken dat eiseres een bejegening- en communicatieprobleem heeft met haar collega's en patiënten waardoor het samenwerken lastig is. Daarnaast is sprake van wantrouwen van eiseres jegens verweerders, wat ook tijdens het vakgroepoverleg van 4 september 2018 is uitgesproken. Eiseres heeft vervolgens de door verweerders geadviseerde rust genomen. Verweerders hebben intussen – ingegeven door de ziekte en zwangerschap van eiseres – een aanpassing van de maatschapsovereenkomst op de agenda gezet en zij wilden onderzoeken of die wijziging per 1 januari 2019 kon ingaan. Verweerders zijn er onaangenaam door verrast dat eiseres daarop een advocaat heeft ingeschakeld. Na de eerste email van mr. Verberne van 5 december 2018 was de intentie van verweerders nog om met eiseres verder te gaan na 31 maart 2019. De tweede brief van mr. Verberne is voor verweerders de druppel geweest die de emmer heeft doen overlopen. Die brief onderstreept het gebrek aan vertrouwen. Die brief, gezien tegen de achtergrond van de gebeurtenissen in het voorgaande jaar, is voor verweerders aanleiding geweest eiseres te melden dat zij niet met haar verder willen en dat ook niet hoeven nu sprake is van een overeenkomst

voor bepaalde tijd. In het afgelopen jaar hebben verweerders voldoende inspanningen verricht in verband met de vertrouwensproblematiek zodat zij aan die verplichting hebben voldaan. Verweerders willen niet meer verder met eiseres en zien geen heil in het ondernemen van pogingen daartoe.

- 4.4 Met artikel 2 lid 2 van de maatschapsovereenkomst hebben partijen afgesproken dat zij inspanningen zullen leveren om tot een nieuw contract voor onbepaalde tijd te komen. Anders dan verweerders betogen, stelt het Scheidsgerecht vast dat van inspanningen, gericht op het met elkaar komen tot een nieuwe maatschapsovereenkomst voor onbepaalde tijd, niet voldoende is gebleken. Duidelijk is dat zeker vanaf augustus 2018 verweerders intensief met eiseres hebben gesproken, dat haar een coach is aanbevolen en dat haar is geadviseerd een periode rust in te lassen om te herstellen omdat verweerders het beste met eiseres voor hebben. Die inspanningen waren echter hoofdzakelijk gericht op het herstel van eiseres, die tekenen van overspannenheid vertoonde en zwanger was, en op het borgen van kwaliteit van de door de maatschap te leveren zorg. In die periode is weliswaar uitgesproken dat er van weerszijden een vertrouwensbreuk speelde, maar vervolgens is eiseres twee maanden met ziekteverlof gegaan en nadien is zij nauwelijks op het werk geweest. Het gesprek over die vertrouwensbreuk en over de vraag over inspanningen die zinvol zouden kunnen zijn om dat vertrouwen te herstellen, is nimmer gevoerd. Naar het oordeel van het Scheidsgerecht brengen artikel 2 lid 2 van de maatschapsovereenkomst en de redelijkheid en billijkheid in beginsel mee dat partijen alsnog de inspanningen zullen moeten verrichten om te komen tot een nieuw contract voor onbepaalde tijd.
- 4.5 Verweerders hebben aangevoerd, zo begrijpt het Scheidsgerecht, dat niet van hen kan worden gevergd om inspanningen te leveren gericht op voortzetting van de samenwerking met eiseres. Zij hebben erop gewezen dat zij, zo is ter zitting nadrukkelijk aan de orde geweest en door verweerders bevestigd, er steeds, ook na het incident in de zomer en het vakgroepoverleg op 4 september 2018, van zijn uitgegaan dat zij met eiseres verder zouden gaan. De brief van 19 december 2018 van mr. Verberne heeft in die intentie een omslag gebracht. Die brief en het daaruit sprekende wantrouwen waren de druppel die de emmer heeft doen overlopen, aldus verweerders. Zij achten een toekomstige samenwerking uitgesloten en menen dat de gevraagde inspanningen dan ook zinloos zijn.
- 4.6 Het Scheidsgerecht oordeelt daarover als volgt. De brief van mr. Verberne van 19 december 2018 moet worden gezien tegen de achtergrond van de door verweerders op de agenda geplaatste wens om de maatschapsovereenkomst aan te passen. Door de ziekte en zwangerschap van eiseres zijn verweerders de maatschapsovereenkomst nader gaan bekijken en hebben zij geconstateerd dat een zieke of zwangere maat meedeelt in de zogenaamde restgelden. Verweerders wilden die bepaling aangepast zien en zo mogelijk tijdens de looptijd van de huidige maatschapsovereenkomst. Eiseres, op wier inkomsten deze wijziging direct invloed zou hebben, heeft zich verzet tegen het ingangsmoment van deze wijziging. Zij was van mening dat tijdens het spel de spelregels niet konden worden veranderd. Daarop hebben verweerders een advocaat gevraagd om te adviseren over een mogelijk ingangsmoment van de gewenste wijziging. Eiseres, die ook op dat moment ziek thuis zat, heeft daarop mr. Verberne ingeschakeld.
- 4.7 Naar het oordeel van het Scheidsgerecht is de timing van verweerders om de gewenste wijziging van de maatschapsovereenkomst op de agenda te zetten, gelet op de afwezigheid van eiseres vanwege haar geestelijke en lichamelijke toestand, ten minste ongelukkig te noemen. Inhoudelijk deelt het Scheidsgerecht ook de mening van eiseres dat het niet aangaat om, terwijl een van de maten ziek en zwanger is, de afspraken over verdeling van restgelden bij ziekte per direct te willen veranderen althans dat te willen laten onderzoeken. Daarmee hebben verweerders de

toch al wat fragiele verhouding met eiseres onnodig op scherp gesteld. In de positie waarin eiseres zich op dat moment bevond, bevreemdt het niet dat zij de kwestie heeft voorgelegd aan een advocaat. Wanneer deze advocaat ten behoeve van het welzijn van zijn cliënte, die binnen afzienbare tijd zal gaan bevallen, een communicatiepauze inlast, is dat wellicht een harde boodschap voor verweerders, maar naar het oordeel van het Scheidsgerecht kan dit in redelijkheid niet de aanleiding zijn om de toekomstige samenwerking te eindigen. Het Scheidsgerecht ziet in deze brief, ook wanneer deze wordt geplaatst tegen de achtergrond van de gebeurtenissen in het afgelopen jaar, onvoldoende reden om te oordelen dat van verweerders niet kan worden gevergd inspanningen te leveren om te komen tot een nieuw contract. Mede gelet op het feit dat de intentie steeds is geweest om de samenwerking in de toekomst te vervolgen, het feit dat de overeengekomen bepaalde duur hoofdzakelijk is ingegeven door de duur van de SOK en de belangen van eiseres die op het spel staan (zij is kostwinner en de arbeidsmarkt voor anesthesiologen is op het moment niet heel goed), kan een in artikel 2 lid 2 voorgeschreven en uit de redelijkheid en billijkheid volgende inspanning dan ook van verweerders worden gevergd.

- 4.8 Dit alles leidt ertoe dat overeenkomstig het bepaalde in artikel 2 lid 2 van de maatschapsovereenkomst partijen zich alsnog zullen moeten inspannen om te komen tot een maatschapsovereenkomst voor onbepaalde tijd. De meer subsidiaire vordering zal worden toegewezen voor zover eiseres heeft gevorderd om verweerders te veroordelen met eiseres onderhandelingen te voeren om te komen tot voortzetting van de overeenkomst van maatschap en de voorwaarden waaronder. De eisen van redelijkheid en billijkheid brengen naar het oordeel van Scheidsgerecht mee dat partijen zich ook zullen inspannen om het vertrouwen te herstellen. Hetgeen eiseres verder meer subsidiair heeft gevorderd wordt afgewezen omdat die vorderingen thans te ver voeren of prematuur zijn.
- 4.9 Het Scheidsgerecht zal verder bepalen dat partijen zich gedurende de onderhandelingen zullen moeten gedragen overeenkomstig de bepalingen van de huidige maatschapsovereenkomst. Indien partijen er niet uit komen, is het aan de meest gerede partij om desgewenst opnieuw een procedure te starten.
- 4.10 Gezien de uitkomst van deze procedure acht het Scheidsgerecht een veroordeling van verweerders in de kosten van het Scheidsgerecht aangewezen. Daar past evenwel niet bij een veroordeling in de kosten van rechtsbijstand, te meer vanwege het gebrek aan onderbouwing daarvan. Voor een uitvoerbaar bij voorraadverklaring bestaat, nu er geen mogelijkheid voor hoger beroep is, geen aanleiding.

5. De beslissing

De fungerend voorzitter van het Scheidsgerecht, beslissend als goede persoon naar billijkheid, wijst het volgende arbitrale vonnis in kort geding:

- 5.1 Veroordeelt verweerders om met eiseres onderhandelingen te voeren om te komen tot voortzetting van de overeenkomst van maatschap en de voorwaarden waaronder;
- 5.2 Bepaalt dat partijen zich gedurende de onderhandelingen zullen moeten gedragen overeenkomstig de bepalingen van de huidige maatschapsovereenkomst;
- 5.3 De kosten van het Scheidsgerecht worden bepaald op € 4.893,73 en zullen op het gestorte voorschot worden verhaald. Verweerders worden veroordeeld tot betaling van dit bedrag aan eiseres;

5.4 Al het meer of anders gevorderde wordt afgewezen.

Dit vonnis is vastgesteld te Utrecht en op 29 maart 2019 aan de partijen verzonden.