

Janneke Lange

advocaat arbeidsrecht en
gezondheidsrecht bij Palthe
Oberman Advocaten, Amsterdam

Saskia Otters

jurist bij de Federatie Medisch
Specialisten

Daphne Huskens

jurist bij de Federatie Medisch
Specialisten

LEER BIJ NIEUWE SAMENWERKINGSCONTRACTEN VAN EERDERE PROCEDURES

Arbitrage medisch specialisten: lessen uit het verleden

De afgelopen twaalf jaar hebben arbiters, benoemd door de Orde van Medisch Specialisten, zo'n veertig uitspraken gedaan. Drie juristen hebben hieruit nuttige tips gedestilleerd, die ook voor de nieuwe samenwerkingsovereenkomsten actueel zijn.

Tot 1 januari 2015 werkten medisch specialisten veelal samen in een vakgroepmaatschap. Vanwege de invoering van de integrale bekostiging worden sindsdien in de algemene ziekenhuizen nieuwe samenwerkingsovereenkomsten gesloten tussen medisch specialisten vrij beroepsbeoefenaren. Een goed moment om ervaringen uit de arbitrageprocedures de revue te laten passeren.

De maatschapsovereenkomst wordt vervangen door samenwerkingsovereenkomsten in het medisch specialistisch bedrijf (MSB) en de toelatingsovereenkomst wordt vervangen door de samenwerkingsovereenkomst tussen ziekenhuis en MSB. Bepalingen uit de toelatingsovereenkomst komen veelal terug in een samenwerkingsovereenkomst. Bepalingen uit de maatschap zijn terug te vinden in de MSB-overeenkomsten. De uitspraken van de arbitragecommissie van de voor-

malige Orde van Medisch Specialisten (nu: Federatie Medisch Specialisten) blijven daarmee belangrijke leermomenten, die ook na 1 januari 2015 hun waarde behouden.

Modelovereenkomst

De overeenkomsten zijn veelal gebaseerd op het model van de Federatie Medisch Specialisten. In dit model is een geschillenregeling opgenomen, waarin partijen eerst het geschil onderling proberen op te lossen, eventueel met behulp van mediation. Komen partijen er zelf niet uit, dan dienen ze op basis van deze regeling het geschil aan arbiters voor te leggen. Hoewel het niet aan te raden is, komt het nogal eens voor dat partijen een geschil direct in arbitrage voorleggen, zonder dat eerst mediation is geprobeerd. Op dit moment nemen arbiters de zaak in zo'n geval toch in behandeling, maar dat kan veranderen; er ligt namelijk een wetsvoorstel voor

in de Tweede Kamer dat bepaalt dat eerst uitvoering moet worden gegeven aan een mediationbeding.

Omdat een arbitrageprocedure vertrouwelijk is – de zitting is besloten en de uitspraken worden niet gepubliceerd – kunnen geen ervaringen gedeeld worden. Wij bekeken ruim veertig uitspraken over een periode van twaalf jaar – tussen 2002 en 2014. De onderwerpen die vaak terugkomen in arbitrageprocedures en waaruit lering kan worden getrokken, laten we hier de revue passeren.

Uitstotingsbeding

Arbitrages betreffen vaak zaken waar een maat wordt uitgestoten. Bijvoorbeeld omdat iemand gedurende langere tijd ziek is, maar ook omdat hij naar de mening van de anderen niet langer past in de groep. Een dergelijke opzegging is alleen mogelijk als dit expliciet in de overeenkomst is geregeld en als de inhoud van dat beding, een 'uitstotingsbeding' genaamd, ook slaat op de aan de orde zijnde situatie. Zo kan een maat, die bijvoorbeeld gedurende een jaar wegens arbeidsongeschiktheid afwezig is geweest, alleen uit de maatschap worden gezet door de andere maten als dit expliciet in de maatschapsovereenkomst is overeengekomen.

Het komt regelmatig voor dat maten de overeenkomst met een andere maat opzeggen zonder dat een dergelijk uitstotingsbeding is overeengekomen. Of dat wel een uitstotingsbeding is overeengekomen, maar niet voor de specifieke

Arbitrages betreffen vaak zaken waar een maat wordt uitgestoten



HET WONDERLAB

De maatschapsvereenkomst eindigt als aan de betreffende maat de toegang tot het ziekenhuis is ontzegd.

situatie die zich in dat geval voordoet. In beide gevallen is de opzegging dan niet rechtsgeldig.

Als de andere maten de samenwerking willen beëindigen zonder dat er een uitstotingsbeding is overeengekomen, dan kan aan de arbiters worden verzocht om ontbinding van de maatschap wegens gewichtige redenen. Sommige maten trachten deze weg te ontlopen door de maatschap individueel op te zeggen om daarna met zijn allen, met uitzondering van die ene maat, verder te gaan. Ook een dergelijke opzegging wordt niet rechtsgeldig geacht en kan zelfs leiden tot schadeplichtigheid.

Geen toelating, geen samenwerking

Het model bepaalt dat de maatschaps-

overeenkomst automatisch eindigt als aan de betreffende maat de toegang tot het ziekenhuis is ontzegd. Aangenomen wordt dat als de betreffende maat definitief niet meer toegelaten is tot het ziekenhuis, de samenwerking met zijn collega's automatisch eindigt. Definitieve ofwel onherroepelijke beëindiging van de toelating houdt in dat de termijn is verstreken waarbinnen de medisch specialist hiertegen in beroep kan bij het Scheidsrecht Gezondheidszorg. Kortom, de maatschap hoeft bij een definitief einde van de toelating geen verdere actie te ondernemen om tot de beëindiging van de maatschapsvereenkomst met de betreffende maat te komen.

Soms zijn maten zich niet bewust van deze koppeling tussen de toelatings-

overeenkomst en de maatschapsvereenkomst. Maten aan wie de toelatingsovereenkomst is opgezegd, stellen dan vaak niet tijdig beroep in bij het Scheidsrecht Gezondheidszorg en verliezen daarmee hun lidmaatschap in de maatschap.

Verplicht samenwerken

De toelatingsovereenkomst legt een plicht tot samenwerking op tussen vakgenoten. Die samenwerking hoeft echter niet altijd per se binnen een maatschap plaats te vinden. Dit kan echter wel de voorkeur genieten, bijvoorbeeld om daarmee de onderlinge concurrentie te beperken en de verhoudingen tussen de maten duidelijk te regelen.

In een bepaalde casus heeft het zieken-

Samenwerken is 'for better and for worse'

huis de toelatingsovereenkomst opgezegd wegens vermeend disfunctioneren. Deze opzegging hield bij het Scheidsrecht geen stand. De medisch specialist wilde zijn werkzaamheden vervolgens hervatten, maar de maten vroegen toen in arbitrage om ontbinding van de maatschapsovereenkomst. De arbiters wezen het verzoek tot ontbinding toe, maar legden tegelijkertijd aan de maatschap de verplichting op om met de betreffende specialist te blijven samenwerken, dit om de continuïteit van zorg te waarborgen. Oftewel: niet de inkomsten werden nog langer gedeeld, maar wel de zorg voor de patiënten. Daarmee werd voldaan aan het vereiste van samenwerking in de toelatingsovereenkomst en kon de medisch specialist in het ziekenhuis blijven werken.

Overnameplicht

Als de maatschapsovereenkomst geen verplichting bevat om het maatschapsdeel van een vertrekkende maat financieel over te nemen, wordt ervan uitgegaan dat de achterblijvende maten daartoe ook daadwerkelijk niet verplicht zijn. Uit verschillende uitspraken blijkt echter dat dit onder bepaalde omstandigheden anders kan zijn. De overige maten moeten dan ondanks het ontbreken van een contractuele verplichting het praktijktaandeel van de vertrekkende partij overnemen. Een voorbeeld daarvan heeft zich voorgedaan in een casus waarin de maatschapsovereenkomst op initiatief van de overige maten, zeer kort na toetreding van de vertrekkende maat, werd ontbonden. Reden daarvoor was een

PRAKTIJKPERIKEL

PAPIEREN EXERCITIE

Ik ben oogarts. Al meer dan twintig jaar werk ik met diverse lasers. Een laserapparaat is een eenvoudig te bedienen toestel. De knop 'aan' betekent dat je de laser aanzet, 'uit' dat je hem uitzet, enzovoort. Nu komt het NIAZ. Het NIAZ wil dat de oogartsen een training krijgen in de bediening van de laser, en gecertificeerd zijn! Er moet een instructeur van de firma komen en de oogartsen moeten een halfuur vrijmaken om – na een kopje koffie, want er valt niets uit te leggen – een certificaat te ontvangen. Een puur papieren exercitie: alsof je een bevoegd rijkschoolhouder vraagt hoe de claxon werkt. Kosten 1620 euro.

Hier valt nog te bezuinigen.

Heeft u ook een perikel?
Stuur uw verhaal naar redactie@medischcontact.nl

samenwerkingsprobleem van de betreffende maat met een collega. De arbiters namen in hun oordeel mee dat de overige maten onvoldoende hadden ondernomen om de samenwerkingsproblemen op te lossen en bovendien een mediationpoging voortijdig hadden afgebroken. In die omstandigheden is geoordeeld dat door de opstelling van de overige maten jegens de vertrekkende maat er een overnameplicht is ontstaan. Juist om discussies als deze te voorkomen, is in de nieuwe modelovereenkomsten van de Federatie Medisch Specialisten wel een overnameplicht opgenomen. Een dergelijke plicht is ook makkelijker te dragen in grotere samenwerkingsverbanden zoals die nu veelal aan de orde zijn.

Afspraken schriftelijk vastleggen

Samenwerken is 'for better and for worse'. Contracten zijn er vooral voor slechte tijden, zo ook een samenwerkingsovereenkomst en een daaraan verbonden arbitrageregeling. Arbitrage moet schriftelijk zijn overeengekomen. De ervaring

leert dat vaak al met een nieuwe maat wordt samengewerkt zonder dat de afspraken op schrift zijn gesteld. Als dat het geval is, kunnen partijen als er een geschil ontstaat alleen naar de burgerlijke rechter, tenzij zij arbitrage alsnog schriftelijk overeenkomen. Wij adviseren dus altijd eerst de afspraken schriftelijk vast te leggen en daarna pas te gaan samenwerken. Als dat niet gelukt is en er ontstaat een geschil, dan kan er met de nieuwe maat een 'akte van compromis' worden gesloten. Hierin wordt opgenomen dat alle maten, dus ook de nieuwe maat, gebonden zijn aan het arbitragebeding. ■

contact

s.otters@medischspecialist.nl
cc:redactie@medischcontact.nl

Geen belangenverstrengeling gemeld

web

Lees meer artikelen over dit onderwerp. U vindt ze onder dit artikel op medischcontact.nl/artikelen.