

Goede maatschapsafspraken kunnen gedoe voorkomen

Check-up van het maatschapscontract

mr. Caren Velink
advocaat bij Velink & De Die
advocaten te Amsterdam

Correspondentieadres: velink@
velinkdedie.nl; c.c.: redactie@
medischcontact.nl

Geen belangenverstrengeling
gemeld.

Als het echt niet botert in de maatschap kan het nodig zijn de samenwerking met een van de maten te stoppen. Maar de maatschapsovereenkomst moet daarvoor wel de juiste mogelijkheden bieden.

In huisartsenmaatschap Kerkstraat verloopt sinds enkele maanden de samenwerking met één van de maten stroef. De betrokkenheid van deze collega laat te wensen over en hij meldt zich vaak ziek. Mediation bracht geen verbetering. Onlangs meldde hij zich opnieuw ziek; hij is niet bereikbaar voor overleg. Op brieven, telefoontjes en mailberichten reageert hij niet. De maatschap vindt het welletjes en wil zonder deze collega verder. De maatschapsovereenkomst wordt erbij gepakt en er wordt een advocaat ingeschakeld. De teleurstelling is groot als blijkt dat een dissociatie op korte termijn niet mogelijk is.

Het voorbeeld van huisartsenmaatschap Kerkstraat staat niet op zichzelf. Het komt nu eenmaal voor dat in een prettige samenwerking irritaties ontstaan die uitmonden in een conflict binnen de maatschap. Soms is een dissociatie van één van de maten dan de oplossing. Dat is vaak het moment waarop de leden van de maatschap zich voor het eerst over de inhoud van de maatschapsovereenkomst buigen. Nu het wetvoorstel over de personenvennootschappen van de baan is en de maatschap als rechtsvorm voorlopig blijft bestaan, kan het geen kwaad de bestaande maatschapsovereenkomst eens tegen het licht te houden.¹ Over de betekenis van veel bepalingen in de overeenkomst bestaat namelijk regelmatig onduidelijkheid. Ook zijn er misverstanden over de

geldigheid van de overeenkomst. In dit artikel worden enkele veel voorkomende maatschapsbepalingen en misverstanden toegelicht en suggesties voor verbeteringen gegeven.

Geldigheid

Bij de uitleg van de maatschapsovereenkomst gaat het niet alleen om de letterlijke tekst maar ook om de betekenis die de maten aan de tekst gaven en wat ze over en weer van elkaar mochten verwachten.² Het is dus raadzaam om vooraf de inhoud en betekenis van de overeenkomst, alsmede de verwachtingen die partijen hebben, met elkaar te bespreken. Iedereen moet zich afvragen of datgene wat hem of haar voor ogen staat, voldoende duidelijk in de overeenkomst is vastgelegd.

Een bekend misverstand is dat een overeenkomst zonder handtekening of een overeenkomst waarvan de geldigheidsduur is verstreken, niet geldig is. Als de maatschap handelt in overeenstemming met de inhoud van de overeenkomst, is die overeenkomst in principe gewoon geldig. Daarvoor is een handtekening niet vereist. Dat geldt in beginsel ook als de overeenkomst is verlopen, maar de leden van de maatschap de feitelijke samenwerking voortzetten, bijvoorbeeld omdat zij nog geen nieuwe overeenkomst hebben opgesteld.³

Opzeggen

De meeste overeenkomsten bevatten een artikel waarin staat dat het samenwerkingsverband voor onbepaalde tijd is aangegaan en opzegbaar



Het is aan te bevelen om de bestaande maatschapsovereenkomst eens tegen het licht te houden.

beeld: Getty Images

is met een opzegtermijn van zes maanden. Zo'n bepaling biedt elke maat de mogelijkheid om de samenwerking met de andere maten te beëindigen. Deze bepaling kan echter niet worden gebruikt om een maat uit de maatschap te verwijderen. Dit heet uitstoting en deze mogelijkheid moet in de maatschapsovereenkomst zijn geregeld, anders is een eventuele opzegging aan één van de maten door de anderen nietig.⁴ Als zo'n aparte regeling ontbreekt, willen de maten soms ieder voor zich de samenwerking opzeggen om daarna gezamenlijk een nieuwe maatschap te vormen, zonder die

ene maat. Deze uitweg biedt geen soelaas: de opzegging zal vernietigbaar zijn op grond van de redelijkheid en billijkheid.⁵ Als één van de maten de overeenkomst opzegt, wordt de hele maatschap ontbonden, tenzij in het maatschapscontract een voortzettingsbeding is opgenomen of als de overblijvende maten dit naderhand afspreken.⁶ Als de voortzettende maten niet duidelijk kenbaar maken dat de maatschap is ontbonden en hun activiteiten gewoon voortzetten, mogen derden erop vertrouwen dat de maatschap is blijven voortbestaan.⁷

SAMENVATTING

- Kijk eens goed naar uw maatschaps-overeenkomst
- Staat er in wat de maatschap wil?
- Lastige onderwerpen zijn: eenzijdige opzegging en arbeidsongeschiktheid
- Opzeggen kan, maar onder voorwaarden

Langlopende verplichtingen

Wat vaak onderbelicht blijft als één van de maten uittreedt, zijn de langlopende verplichtingen die de maatschap is aangegaan. Denk aan personeel in dienst van de maatschap of de huur van het praktijkpand. Deze verplichtingen eindigen niet automatisch. De uittreedende maat blijft in beginsel voor een gelijk deel aansprakelijk voor de, vóór zijn uittreden, mede namens hem aangegane verbintenissen.⁸ Soms is vastgelegd dat de verplichtingen door de overblijvende maten worden voortgezet als de samenwerking met één der maten eindigt. Zo'n bepaling is echter niet bindend voor de derde partij (bijvoorbeeld de werknemer of de verhuurder). Het is daarom nuttig om in een dissociatie-overeenkomst een bepaling op te nemen op grond waarvan de gevolgen van aansprakelijkstelling door derden kunnen worden afgewenteld op de maten die de maatschap voortzetten.⁹

Arbeidsongeschiktheid

Als er onvrede is binnen de maatschap, is daarop volgende ziekte of arbeidsongeschiktheid van één der maten vaak de spreekwoordelijke druppel die de emmer doet overlopen. Liefst wordt de samenwerking direct beëindigd maar dat kan niet altijd.

Het is gebruikelijk om in maatschapsovereenkomsten te regelen dat de overeenkomst wordt ontbonden of aan de zieke maat kan worden

opgezegd als deze maat in 1,5 jaar tenminste één jaar geheel of gedeeltelijke arbeidsongeschikt is geweest en er binnen een half jaar geen herstel wordt verwacht.¹⁰ De overeenkomst kan pas worden opgezegd,

als vaststaat dat herstel niet is te verwachten.


Het is belangrijk vast te leggen wat precies wordt verstaan onder herstel, wie beoordeelt of herstel mogelijk is, wanneer deze beoordeling zal plaatsvinden en op wiens initiatief. Dit wordt wel eens vergeten, waardoor de samenwerking onnodig lang voortduurt, bijvoorbeeld omdat partijen van mening blijven verschillen over de uitwerking of omdat de beoordeling of herstel mogelijk is, lang op zich laat wachten. In zijn algemeenheid wordt het redelijk geacht dat de maatschap een concreet stappenplan gericht op re-integratie van de langdurig arbeidsongeschikte maat verlangt. Zo'n plan wordt vervolgens voorgelegd aan een onafhankelijke deskundige die de haalbaarheid ervan beoordeelt.¹¹ Ook wordt er waarde aan gehecht

dat de 'achterblijvende' maten onafhankelijk onderzoek doen naar de mogelijkheden van de arbeidsongeschikte maat en dat er serieus overleg met deze maat plaatsvindt.¹² De 'achterblijvers' kunnen dus niet passief afwachten tot de voorwaarden voor opzegging of ontbinding in werking treden.

Het komt voor dat de zieke maat geen enkele inzage wil geven in de mate van arbeidsongeschiktheid. Hoewel van partijen mag worden verwacht dat zij elkaar de informatie verschaffen die nodig is om de overeenkomst uit te voeren, is het raadzaam om vast te leggen dat een arbeidsongeschikte maat regelmatig inzicht moet geven in arbeidsongeschiktheidsverklaringen of -percentages van de verzekeringsmaatschappij. Aanvullend kan worden bepaald dat, indien hij dat nalaat, hij geen aanspraak kan maken op zijn winstaandeel.

Ook van belang is de winstdeling tijdens de arbeidsongeschiktheid. Doorgaans behoudt de zieke maat zijn winstaandeel, eventueel verminderd met waarneemkosten. Maar als hij af en aan ziek is – en de overige maten de eerste 30 dagen kosteloos moeten waarnemen – is deze regeling niet bevredigend.¹³ Een oplossing kan zijn dat bij opeenvolgende perioden van afwezigheid wegens ziekte of arbeidsongeschiktheid het winstaandeel tijdelijk naar rato wordt verminderd.

Overigens betekent arbeidsongeschiktheid van een maat niet per definitie dat de samenwerking niet kan worden beëindigd. Als er gewichtige redenen zijn, kan de maatschap worden ontbonden.¹⁴ Als er al een fors dossier is opgebouwd met omstandigheden die los staan van de arbeidsongeschiktheid, staat de arbeidsongeschiktheid van een maat de ontbinding van de overeenkomst niet in de weg. Zorgvuldigheid is daarbij wel geboden.¹⁵ Voor specialistenmaatschappen bestaat nog een andere mogelijkheid: beëindiging van de toelatingsovereenkomst door het ziekenhuis betekent vaak ook het einde van de maatschap. Het ziekenhuis is hierbij echter ook gebonden aan de grenzen van de inhoud van de overeenkomst.

Een goede maatschapsovereenkomst vormt een weergave van de wensen en verwachtingen van de leden en bevat duidelijke bepalingen. Een modelovereenkomst van uw beroepsorganisatie kan handvatten bieden voor de inhoud van uw overeenkomst. Houd er wel rekening mee dat de uiteindelijke overeenkomst hoe dan ook maatwerk blijft en dat het belangrijk is dat de inhoud ervan uitvoerig met de leden van de maatschap wordt besproken. 

*Als er gewichtige redenen zijn,
kan de maatschap
worden ontbonden*



De voetnoten en eerdere MC-artikelen over dit onderwerp vindt u bij dit artikel op www.medischcontact.nl.

Voetnoten

1. Zie brief van minister van Veiligheid en Justitie aan de voorzitter van de Eerste kamer, kenmerk 5708213/11/6, van 5 september 2011.
2. HR 13 augustus 1981, NJ 1981, 635 (Haviltex). Zie voor een praktijkvoorbeeld v.zr. Rechtbank Zwolle-Lelystad 26 juli 2010, GJ 2010, 124 en recent HR 2 september 2011, LJN BQ3876.
3. De maatschap wordt in beginsel ontbonden, zie artikel 7A: 1683 BW.
4. Zie onder meer HR 13 juni 1969, NJ 1969, 384; Arbitraal vonnis van 1 december 1971, NJ 1972, 74.
5. Artikel 7A: 1686 BW alsmede Mohr, Van personenvennootschappen, zesde druk, Kluwer, 2009, p. 298 en Personenassociaties, onderdeel De burgerlijke maatschap, Slagter, V par. 9.4.
6. Artikel 7A: 1683 BW.
7. Mohr, Van personenvennootschappen, zesde druk, Kluwer, 2009, 299.
8. Zie o.a. Rechtbank Haarlem 16 oktober 2001, WR 2003, 42.
9. Mohr, Van personenvennootschappen, zesde druk, Kluwer, 2009, p. 296.
10. De model toelatingsovereenkomst van de Orde van Medisch Specialisten bevat een vergelijkbare bepaling.
11. Scheidsgerecht Gezondheidszorg, 28 juni 2006, 06/02, te raadplegen via www.scheidsgerechtgezondheidszorg.nl.
12. Zie Scheidsgerecht Gezondheidszorg 21 augustus 2007, TvGr 2008, 29, GJ 2008, 72 en v.zr. Rechtbank Zutphen 29 december 2006, GJ 2007, 10.
13. Volgens de toelichting op de maatschapsovereenkomst van de Orde van Medisch Specialisten is eigenlijk bedoeld dat er wordt waargenomen gedurende maximaal 30 dagen per jaar.
14. Artikel 7A: 1684 BW. Deze mogelijkheid is meestal ook contractueel vastgelegd.
15. Zie bijvoorbeeld pres. Rechtbank Den Bosch 5 juni 1996, Prg. 1997, 4758 waarin aansluiting werd gezocht bij het arbeidsrecht en de maten gedurende twee jaar lang de overeenkomst niet mochten opzeggen met hun zieke maat.