

Nieuwsbrief GZR Updates - Nummer 17, 2015

Nummer 17, 2015

Redactie: mr. dr. R.P. Wijne, mr. L. Beij, mr. drs. R.M. Bertens, mr. J.W. Bosman, mr. M. Christe, mr. A.C. de Die, mr. M.A. Goldschmidt, mr. J.F. Groen, mr. N.A.D. Groot, mr. I.W. Hanemaaijer, mr. M.M. Hofstee, mr. A. Jagt, mr. J.M. Janson, mr. drs. C. van der Kolk, mr. X.R. van der Kruk-Ras, mr. I.J. de Laat, mr. E. Lam, mr. M. Martin, mr. A.M. De Nijs, mr. C. Pluijgers, mr. T.R. Riemersma, mr. A. Rube, mr. D. Schuurman, mr. S. Snelder, mr. C. Velink, mr. C.W.M. Verberne, mr. H.B.M. Vrieling, mr. J.M. de Vries, mr. D. van der Wal en mr. K.S. Waldron.

INHOUDSOPGAVE

Hof

[Gerechtshof 's-Hertogenbosch, ECLI:NL:GHSHE:2015:3181](#) 11-08-2015

Directeur/Stichting Thuiszorg Helpende Hand

Rechtbank

[Rechtbank Gelderland, ECLI:NL:RBGEL:2015:5489](#) 28-08-2015

Momentum/Menzis

[Rechtbank Amsterdam, ECLI:NL:RBAMS:2015:5481](#) 20-08-2015

Vereniging Zorgbelang Noord Holland/directeur

[Rechtbank Overijssel, ECLI:NL:RBOVE:2015:3899](#) 20-08-2015

Zorgzaam Twente/sociaal pedagoog

[Rechtbank Amsterdam, ECLI:NL:RBAMS:2015:5487](#) 18-08-2015

Onze Lieve Vrouwe Gasthuis/polikliniekassistente

[Rechtbank Oost-Brabant, ECLI:NL:RBOBR:2015:4651](#) 31-07-2015

GGzE/verpleegkundig medewerker

[Rechtbank Oost-Brabant, ECLI:NL:RBOBR:2015:4653](#) 31-07-2015

GGzE/medewerker veiligheid en logistiek

[Rechtbank Oost-Brabant, ECLI:NL:RBOBR:2015:4649](#) 31-07-2015

GGzE/verpleegkundig begeleider

[Rechtbank Noord-Holland, ECLI:NL:RBNHO:2015:3281](#) 22-04-2015

X/de Registratiecommissie Geneeskundig Specialisten van de Koninklijke Nederlandsche Maatschappij tot Bevordering der Geneeskunst

College van Beroep voor het bedrijfsleven

[College van Beroep voor het bedrijfsleven, ECLI:NL:CBB:2015:251](#) 17-07-2015

Medisch Centrum Alkmaar/NZa

[College van Beroep voor het bedrijfsleven, ECLI:NL:CBB:2015:252](#) 17-07-2015

Kennemer Gasthuis/NZa

[College van Beroep voor het bedrijfsleven, ECLI:NL:CBB:2015:248](#) 17-07-2015

Stichting Gezondheidszorg Rivierenland/NZa

[College van Beroep voor het bedrijfsleven, ECLI:NL:CBB:2015:246](#) 13-07-2015

UMC's/NZa

[College van Beroep voor het bedrijfsleven, ECLI:NL:CBB:2015:250](#) 06-07-2015

Beukestein/NZa

Tuchtcolleges

[Regionaal Tuchtcollege voor de Gezondheidszorg 's-Gravenhage,](#)

[ECLI:NL:TGZRSGR:2015:117](#) 25-08-2015

IGZ/Y

[Regionaal Tuchtcollege voor de Gezondheidszorg 's-Gravenhage,](#)

[ECLI:NL:TGZRSGR:2015:118](#) 25-08-2015

X/Y

[Regionaal Tuchtcollege voor de Gezondheidszorg 's-Gravenhage,](#)

[ECLI:NL:TGZRSGR:2015:119](#) 25-08-2015

X/Y

[Centraal Tuchtcollege voor de Gezondheidszorg, ECLI:NL:TGZCTG:2015:273](#) 20-08-2015

X/Y

[Centraal Tuchtcollege voor de Gezondheidszorg, ECLI:NL:TGZCTG:2015:263](#) 20-08-2015

X/Y

[Centraal Tuchtcollege voor de Gezondheidszorg, ECLI:NL:TGZCTG:2015:275](#) 20-08-2015

X/Y

[Regionaal Tuchtcollege voor de Gezondheidszorg 's-Gravenhage,](#)

[ECLI:NL:TGZRSGR:2015:115](#) 18-08-2015

X/Y

[Regionaal Tuchtcollege voor de Gezondheidszorg 's-Gravenhage,](#)

[ECLI:NL:TGZRSGR:2015:114](#) 18-08-2015

X/Y

Uitspraken zonder ECLI

[Landelijke Commissie van Vertrouwenslieden](#) 20-07-2015

Bij deze uitspraak ontbreekt de ECLI

Annotatie

[Rechtbank Rotterdam verwerpt beroep van de Nederlandse Patiënten Consumenten Federatie \(NPCF\) tegen het verlenen van een vergunning door de Autoriteit Consument en Markt \(ACM\) voor de fusie van twee Brabantse ziekenhuizen.](#)

mr. C.W.M. Verberne en F.W.H. Weelen

RECHTSPRAAK

X/Y

In deze zaak gaat het over het verstrekken van medische informatie aan de verzekeraar door een cardioloog. Door daarnaast een oordeel over de arbeidsongeschiktheid van de patiënt te geven heeft de cardioloog de grenzen van zijn kundigheid als beroepsbeoefenaar overschreden. Het college acht dit handelen in strijd met de richtlijnen van de KNMG en legt de maatregel van een waarschuwing op.

Klager was in 2011 arbeidsongeschikt en ontving een arbeidsongeschiktheidsuitkering. In het kader van de vervolguiterkering heeft de verzekeraar gegevens opgevraagd bij verweerder, de cardioloog bij wie klager in behandeling was. Bij brief van 1 december 2011 verstrekt verweerder de gevraagde medische informatie, waarbij hij tevens een inschatting maakt van het percentage van het arbeidsvermogen van klager. Op 23 februari 2012 bericht de verzekeraar aan klager dat, gezien de verstrekte medische informatie door verweerder, klager niet langer voldoet aan de polisvoorwaarden voor een vervolguiterkering. De laatste betaling zal tot en met 28 februari 2012 worden overgemaakt. Vervolgens bericht verweerder de huisarts van klager bij brief van 2 maart 2012 onder meer dat klager niet meer geschikt is voor zijn oude werk en beperkt is tot vijftig procent van eventuele andere werkzaamheden.

Klager verwijt verweerder dat hij geen oordeel mocht geven over de mate van arbeidsongeschiktheid. Door dat oordeel toch te geven heeft verweerder gehandeld in strijd met de richtlijnen van de KNMG en heeft de verzekeraar de ziekte-uitkering aan klager stopgezet. Verder wordt erover geklaagd dat verweerder onvolledige gegevens heeft verstrekt aan de medisch adviseur.

Volgens de KNMG-publicatie 'Richtlijnen inzake het omgaan met medische gegevens' (2010) was op de berichtgeving door verweerder aan de medisch adviseur de volgende norm toepasselijk: 'De behandelend arts beperkt zich tot het beantwoorden van de gerichte vragen waarbij hij slechts relevante medische informatie van feitelijke aard verstrekt. Op vragen van oordelende aard geeft een behandelend arts geen antwoord. De arts dient zich immers te onthouden van het geven van oordelen of conclusies'. Het college verwijt verweerder dat hij in

strijd heeft gehandeld met deze richtlijn door zowel in zijn brief van 1 december 2011 als in zijn brief van 2 maart 2012 met betrekking tot klager een percentage van arbeidsgeschiktheid te noemen. Dit geldt temeer nu het verweerder bekend was dat de medisch adviseur die hem om informatie had gevraagd optrad namens een verzekeraar in het kader van de arbeidsongeschiktheid van klager. Daarmee had verweerder zich moeten realiseren dat het geven van een dergelijk oordeel potentieel verstekkende gevolgen voor klager zou kunnen hebben en de arts-patiënt-relatie ernstig verstoord kon raken. Anders dan klager vindt het college niet dat verweerder in de gegevensverstrekking aan de medisch adviseur onvolledig is geweest. Het is aan verweerder om te beoordelen welke medische gegevens relevant zijn. Over de omvang van de schade kan geen oordeel worden gegeven nu dit een vraag van civielrechtelijke aard is. De conclusie is dat de klacht voor het eerste onderdeel gegrond is. Het college legt de maatregel van waarschuwing op.

mr. drs. C. van der Kolk

Instantie: Regionaal Tuchtcollege voor de Gezondheidszorg 's-Gravenhage

Datum uitspraak: 25-08-2015

ECLI: ECLI:NL:TGZRSGR:2015:119

Zaaknummer: 2014-264a

Wetsartikelen: 47 lid 1 wet BIG

RECHTSPRAAK

X/Y

Het gaat in deze casus om een verpleegkundige die verdacht wordt van het plegen van seksueel misbruik met patiënten die op de PAAZ-afdeling (Psychiatrische Afdeling Algemeen Ziekenhuis) onder behandeling waren. Verweerder ontkent en beroept zich op contra-expertise, maar laat na deze in de procedure te brengen. Het college in eerste aanleg beoordeelt het verweer als onvoldoende en indiceert een doorhaling van de inschrijving in het BIG-register. Het Centraal Tuchtcollege vindt de opgelegde maatregel passend en geboden. Herhaling van het verweten gedrag dient voorkomen te worden.

Verweerder is van 1 oktober 2009 tot 1 augustus 2013 in loondienst werkzaam geweest als verpleegkundige op de afdeling PAAZ van een door klagster geëxploiteerd ziekenhuis (hierna: de Stichting). Op 18 april 2012 heeft een patiënte (mevrouw DD.) een melding bij de zaalarts gemaakt van seksueel misbruik door verweerder en enige verklaringen bij de politie afgelegd over soortgelijk gedrag van verweerder. Niet is gebleken dat zij aangifte heeft gedaan. De Stichting heeft toentertijd melding gemaakt van deze gebeurtenis aan de IGZ en plaatste verweerder tijdelijk over naar de afdeling PM. Tevens schakelde de Stichting een bureau in om een coachingstraject voor verweerder te starten. Dit traject is afgesloten met de melding dat verweerder nu behoedzamer en bewuster kan schakelen in zijn voorheen soms te amicale opstelling richting patiënten. Niet aannemelijk was dat verweerder seksueel misbruik had gepleegd. Verweerder keerde vervolgens terug op de afdeling nadat mevrouw DD. van de afdeling PAAZ vertrok.

Op 28 januari 2013 meldde een volgende patiënte (mevrouw CC.) grensoverschrijdend seksueel gedrag door – naar later bleek – verweerder en deed aangifte bij de politie wegens verkrachting. Na de aangifte is de Stichting een onderzoek gestart of er mogelijk meer vrouwelijke patiënten zijn die op de afdeling PAAZ hebben verbleven tijdens het dienstverband van verweerder met de Stichting en die gelijksoortige klachten over hem hadden. Dit leidde tot een melding van patiënte JJ. dat zij op 11 september 2010 seksueel

contact met verweerder had toen zij tijdens een weekendverlof thuis was. Zij heeft hiervan aangifte gedaan. Tevens kwam er een melding van patiënte HH. en een voormalig stagiaire van de PAAZ waaruit bleek dat verweerder intiem contact had gezocht met beiden. In de strafrechtelijke zaak van mevrouw DD. zijn later zijn spermasporen gevonden op haar slipje.

De klachten van de Stichting houden samengevat in dat de verpleegkundige zich schuldig heeft gemaakt aan ontoelaatbaar grensoverschrijdend gedrag jegens meerdere patiënten. Het Regionaal Tuchtcollege is van oordeel dat deze klachten voldoende zijn komen vast te staan en legt de maatregel op van doorhaling van de inschrijving in het BIG-register en publicatie daarvan. Verweerder gaat in beroep en doet de verklaringen van voornoemde vrouwen af met blote ontkenningen. Daarnaast beroept hij zich op een contra-expertise waaruit blijkt dat de aangetroffen DNA-sporen geen spermasporen zijn, maar laat na deze in de procedure te brengen. Naar het oordeel van het Centraal Tuchtcollege is dit niet een met voldoende overtuigende argumenten onderbouwde weerlegging. De klacht van de Stichting is dan ook gegrond. Daarbij overweegt het Centraal Tuchtcollege dat in voldoende mate aannemelijk is geworden dat de verpleegkundige zich heeft schuldig gemaakt aan het hem verweten grensoverschrijdend gedrag, te weten dat de verpleegkundige onvoldoende afstand heeft gehouden tot de betreffende patiënten en zich te amicaal heeft opgesteld, dat hij intieme relaties met aan zijn zorg toevertrouwde patiënten is aangegaan, dat hij seksueel grensoverschrijdend gedrag heeft vertoond en dat hij het vertrouwen heeft beschaamd van patiënten die aan zijn zorg waren toevertrouwd. Het beroep wordt verworpen en de beslissing van het Regionaal Tuchtcollege blijft in stand.

mr. drs. C. van der Kolk

Instantie: Centraal Tuchtcollege voor de Gezondheidszorg

Datum uitspraak: 20-08-2015

ECLI: ECLI:NL:TGZCTG:2015:275

Zaaknummer: C2014.449

Wetsartikelen: 47 lid 1 wet BIG

RECHTSPRAAK

X/Y

De onderstaande zaak is ingediend door de echtgenoot van een overleden patiënte. Klager verwijt verweerder, gynaecoloog, dat hij niet adequaat heeft gehandeld c.q. een verkeerde of late diagnose heeft gesteld, onvoldoende informatie heeft verstrekt over de behandeling, de gevolgen en een eventueel alternatief, medische fouten heeft gemaakt, mogelijk verkeerde medicijnen heeft gegeven c.q. ingrepen heeft toegepast en patiënte niet heeft doorverwezen naar een gespecialiseerde beroepsbeoefenaar. Het Regionaal Tuchtcollege acht het laatste klachtonderdeel gegrond en legt verweerder een waarschuwing op. Er was sprake van een uitzonderlijke situatie met een sterk verhoogd risico op massaal bloedverlies in een voor Nederland uitzonderlijk geïsoleerde geografische locatie. Als de bevalling grondiger was voorbereid, had het tuchtcollege de beslissing om niet te verwijzen nog kunnen billijken. Klager heeft tevens een klacht ingediend tegen de betrokken anesthesioloog (zie ECLI:NL:TGZRSGR:2015:115).

Klagers echtgenote was in 2012/2013 zwanger van haar derde kind. Haar eerste kind was geboren via een secundaire keizersnede, haar tweede door een vaginale baring. Bij verschillende controles vanaf de twintigste week waren er aanwijzingen voor een zeer laag en voorgelegen placenta en werd een vaginale baring afgesproken. Patiënte is met 35 weken en zes dagen opgenomen vanwege – gering – pijnloos vaginaal bloedverlies. Bij 36 weken en zes dagen is de bevalling op gang gekomen, welke werd begeleid door verweerder, gynaecoloog. Op de operatiekamer is, met behulp van een vacuümextractie, een dochter geboren. Er was voordien sprake van ruim, helder bloedverlies. Na de bevalling ontstond er zeer ruim vaginaal bloedverlies. De bevalling van de placenta gaf problemen, waardoor verweerder deze (grotendeels) met de hand heeft verwijderd. Patiënte was onder algehele anesthesie gebracht.

Aangezien het bloedverlies niet stopte, is de baarmoeder, met behulp van een tweede gynaecoloog, verwijderd. Voor de operatie van de buik werd patiënte geïntubeerd, na afloop geëxtubeerd en overgebracht naar de IC. De anesthesioloog heeft haar overgedragen aan de hoofdbehandelaar op de IC. Op de IC bleef er aanzienlijk bloedverlies via de drain en vaginaal bestaan. Toen men na enkele uren dacht aan een nabloeding is patiënte teruggebracht naar de operatiekamer voor een tweede operatie, uitgevoerd door dezelfde twee gynaecologen en anesthesioloog. De intubatie verliep ook deze keer moeizaam en patiënte is gedurende acht minuten diep hypoxisch geweest, gevolgd door een ernstige bradycardie en een hartstilstand. Ze is gereanimeerd en met medicatie gestabiliseerd. Na de operatie is zij naar een ander ziekenhuis gebracht waar de bloedvaten in het bekken alsnog werden gesloten en er een ernstige hersenbeschadiging als gevolg van zuurstoftekort werd geconstateerd. Patiënte is een maand later, op 26 mei 2013, overleden na complicaties van de inmiddels aangelegde tracheostoma. Bij pathologisch-anatomisch onderzoek is geconstateerd dat er sprake was van ingroeijing van placentaweefsel in de voorwand van de baarmoeder.

Klager verwijt verweerder dat hij niet adequaat heeft gehandeld c.q. een verkeerde of late diagnose heeft gesteld, onvoldoende informatie heeft verstrekt over de behandeling, de gevolgen en een eventueel alternatief, medische fouten heeft gemaakt, mogelijkkerwijs verkeerde medicijnen heeft gegeven c.q. ingrepen heeft toegepast en patiënte niet heeft doorverwezen naar een gespecialiseerde beroepsbeoefenaar. Het Regionaal Tuchtcollege acht het laatste klachtonderdeel gegrond en legt verweerder een waarschuwing op. Van belang is de vraag of het gezien de omstandigheden wel verantwoord was om de bevalling in het ziekenhuis waar verweerder werkzaam was plaats te laten vinden. Het Regionaal Tuchtcollege stelt hierover dat er sprake was van een uitzonderlijke situatie met een sterk verhoogd risico op massaal bloedverlies in een voor Nederland uitzonderlijk geïsoleerde geografische locatie. Als de bevalling grondiger was voorbereid (beschikbaarheid van voldoende bloed en bloedproducten en het tijdstip van inschakeling en informeren van de anesthesioloog en het OK-personeel), had het tuchtcollege de beslissing om niet te verwijzen nog kunnen billijken. Nu dit niet het geval is geweest komt het tuchtcollege tot de conclusie dat in een eerder stadium naar een beter geoutilleerd ziekenhuis verwezen had moeten worden. Bij de keuze voor de maatregel van waarschuwing houdt het tuchtcollege rekening met de omstandigheid dat verweerder zelf ook diep onder de indruk is van het dramatische verloop van de bevalling en de werkwijzen en werkafspraken heeft verbeterd.

mr. A. Rube

Instantie: Regionaal Tuchtcollege voor de Gezondheidszorg 's-Gravenhage

Datum uitspraak: 18-08-2015

ECLI: ECLI:NL:TGZRSGR:2015:114

Zaaknummer: 2014-226a

Advocaten: P.R. Klaver en C.J. van Weering

Wetsartikelen: 47 lid 1 sub a Wet BIG

RECHTSPRAAK

X/Y

In de onderstaande zaak staat de zorg van een anesthesioloog centraal. Klager, echtgenoot van een overleden patiënte, heeft tevens een klacht ingediend tegen de gynaecoloog van zijn echtgenote (zie ECLI:NL:TGZRSGR:2015:114). Het Regionaal Tuchtcollege acht de volgende klachtonderdelen gegrond: (i) dat verweerder te laat is begonnen met stollingscorrectie, (ii) dat er een arteriële en centrale lijn hadden moeten worden aangebracht, (iii) dat er bij de overdracht aan de IC betere instructies hadden moeten worden gegeven en (iv) dat verweerder patiënte na 17.00 uur frequenter had moeten monitoren en hulp van een collega had moeten inroepen. Het Regionaal Tuchtcollege legt verweerder een waarschuwing op.

Klagers echtgenote was in 2012/2013 zwanger van haar derde kind. Haar eerste kind was geboren via een secundaire keizersnede, haar tweede door een vaginale baring. Bij verschillende controles vanaf de twintigste week waren er aanwijzingen voor een zeer lage en voorgelegen placenta en werd een vaginale baring afgesproken. Patiënte is met 35 weken en zes dagen opgenomen vanwege – gering – pijnloos vaginaal bloedverlies. Bij 36 weken en zes dagen is de bevalling op gang gekomen. Op de operatiekamer is, met behulp van een vacuümextractie, een dochter geboren. Verweerder trad op als anesthesioloog. Er was voordien sprake van ruim, helder bloedverlies. Na de bevalling ontstond er zeer ruim vaginaal bloedverlies. De bevalling van de placenta gaf problemen, waardoor de gynaecoloog deze (grotendeels) met de hand heeft verwijderd. Patiënte was door verweerder onder algehele anesthesie gebracht. Aangezien het bloedverlies niet stopte, is de baarmoeder verwijderd. Voor de operatie van de buik werd patiënte geïntubeerd, na afloop geëxtubeerd en overgebracht naar de IC. Verweerder heeft haar overgedragen aan de hoofdbehandelaar op de IC. Op de IC bleef er aanzienlijk bloedverlies via de drain en vaginaal bestaan. Toen men na enkele uren dacht aan een nabloeding is patiënte teruggebracht naar de operatiekamer voor een tweede operatie uitgevoerd door dezelfde twee gynaecologen en verweerder. De intubatie

verliep ook deze keer moeizaam en patiënte is gedurende acht minuten diep hypoxisch geweest, gevolgd door een ernstige bradycardie en een hartstilstand. Ze is gereanimeerd en met medicatie gestabiliseerd. Na de operatie is zij naar een ander ziekenhuis gebracht waar de bloedvaten in het bekken alsnog werden gesloten en er een ernstige hersenbeschadiging als gevolg van zuurstoftekort werd geconstateerd. Patiënte is een maand later, op 26 mei 2013, overleden na complicaties van de inmiddels aangelegde tracheostoma. Bij pathologisch-anatomisch onderzoek is geconstateerd dat er sprake was van ingroeiing van placentaweefsel in de voorwand van de baarmoeder.

Klager verwijt verweerder dat hij niet adequaat heeft gehandeld c.q. een verkeerde of late diagnose heeft gesteld, onvoldoende informatie heeft verstrekt over de behandeling, de gevolgen en een eventueel alternatief, medische fouten heeft gemaakt, mogelijksterwijs verkeerde medicijnen heeft gegeven c.q. ingrepen heeft toegepast en patiënte niet heeft doorverwezen naar een gespecialiseerde beroepsbeoefenaar. Het Regionaal Tuchtcollege acht de volgende klachtonderdelen gegrond: (i) dat verweerder te laat is begonnen met stollingscorrectie, (ii) dat er een arteriële en centrale lijn hadden moeten worden aangebracht, (iii) dat er bij de overdracht aan de IC betere instructies hadden moeten worden gegeven en (iv) dat verweerder patiënte na 17.00 uur frequenter had moeten monitoren en hulp van een collega had moeten inroepen. Het tuchtcollege legt verweerder een waarschuwing op. Hierbij houdt het tuchtcollege rekening met de omstandigheid dat verweerder zelf ook diep onder de indruk is van het dramatische verloop van de bevalling en de werkwijzen en werkafspraken heeft verbeterd.

mr. A. Rube

Instantie: Regionaal Tuchtcollege voor de Gezondheidszorg 's-Gravenhage

Datum uitspraak: 18-08-2015

ECLI: ECLI:NL:TGZRSGR:2015:115

Zaaknummer: 2014-226b

Advocaten: P.R. Klaver en W.R. Kastelein

Wetsartikelen: 47 lid 1 sub a Wet BIG

RECHTSPRAAK

Stichting Gezondheidszorg Rivierenland/NZa

Beroep tegen afwijzend verzoek van de NZa tot versnelde afschrijving van de Immateriële Vaste Activa is ongegrond. De strikte toepassing door de NZa wordt door het CBb niet onredelijk geacht.

Het Rivierenland ziekenhuis heeft, evenals het Kennemer Gasthuis en het Medisch Centrum Alkmaar, in een vrijwel gelijke kwestie beroep ingesteld tegen de afwijzing door de NZa om op grond van de beleidsregels 'Compensatie Immateriële Vaste Activa (IVA) 2010' en 'Overgangsregime Kapitaallasten' zowel de (oude) plankosten en aanloopverliezen als de Immateriële Vaste Activa (IVA) versneld te mogen afschrijven. Het CBb komt tot een gelijkloidend oordeel als in de beroepsprocedure van het Kennemer Gasthuis (zie de samenvatting bij de uitspraak van 17 juli 2015, ECLI:NL:CBB:2015:252).

In lijn met de eerdere uitspraken acht het CBb de strikte toepassing van de in de beleidsregels gehanteerde definitie echter niet onredelijk. De suggestie van het Kennemer Gasthuis dat de NZa de beleidsregel bij andere ziekenhuizen ruimhartiger toepast, wordt onvoldoende aannemelijk gemaakt waardoor het CBb ook geen aanleiding ziet daar op grond van artikel 8:45 AWB nader onderzoek naar te doen. Het beroep wordt ongegrond verklaard.

mr. dr. W.I. Koelewijn

Instantie: College van Beroep voor het bedrijfsleven

Datum uitspraak: 17-07-2015

ECLI: ECLI:NL:CBB:2015:248

Zaaknummer: 12/832

Advocaten: D.E. Boselie en H.M. den Herder

Wetsartikelen: 7 Wmg

ANNOTATIE

Rechtbank Rotterdam verwerpt beroep van de Nederlandse Patiënten Consumenten Federatie (NPCF) tegen het verlenen van een vergunning door de Autoriteit Consument en Markt (ACM) voor de fusie van twee Brabantse ziekenhuizen.

mr. C.W.M. Verberne en F.W.H. Weelen

1. Inleiding

Op 30 september 2013 heeft de ACM een vergunning verleend voor de fusie van het Roosendaalse Ziekenhuis Stichting RK Ziekenhuis Sint Franciscus en het te Bergen op Zoom gevestigde ziekenhuis Stichting Lievensberg Ziekenhuis. De NPCF had beroep ingesteld tegen het besluit van de ACM. De Rechtbank Rotterdam heeft dat beroep op 9 april 2015 afgewezen.

Eerst wordt ingegaan op de procedure die aan het verlenen van de vergunning voorafging, daarna wordt de uitspraak van de Rechtbank Rotterdam toegelicht.

2. De fusie en de vergunning van de ACM

Omdat door de voorgenomen fusie van de twee ziekenhuizen de keuzemogelijkheden van de patiënten in de regio werden beperkt en een sterke positie in West-Brabant werd ingenomen, moest het vergunningentraject voor de ACM worden bewandeld. De fuserende ziekenhuizen waren elkaars grootste concurrenten en het meest voor de hand liggende alternatief voor de patiënten. In het nader onderzoek tijdens het vergunningentraject kwam naar voren dat er echter ook een grote concurrentie uitging van het Amphia ziekenhuis te Breda en daarnaast nog van enkele Belgische ziekenhuizen. De ACM volgt de mening van de zorgverzekeraars, dat zij ertoe in staat zullen zijn om ook na de fusie een zo goed mogelijke prijs/kwaliteitsverhouding van de zorg voor de patiënten te bedingen. De zorgverzekeraars achten zich voldoende in staat om het fusieziekenhuis te disciplineren en goede afspraken te kunnen maken. Voorts zagen de zorgverzekeraars door de fusie ook een grotere mogelijkheid om het Amphia ziekenhuis te disciplineren.

Daarbij kwam nog dat de ACM het aannemelijk achtte dat, indien de fusie niet doorging, complexe acute zorg, geboortezorg en oncologie niet langer konden worden aangeboden door de twee ziekenhuizen, gelet op de steeds strenger wordende kwaliteitseisen, waaraan de ziekenhuizen ieder apart niet zouden kunnen voldoen. Door de fusie zou deze zorg kunnen worden behouden.

De NPCF achtte het niet waarschijnlijk dat de zorgverzekeraars in staat zouden zijn om patiënten te dwingen om naar andere ziekenhuizen te gaan, daar zorgverzekeraars ook bevreesd zouden zijn voor reputatieschade. Voorts heeft de NPCF ook ingebracht dat een fusie te vergaand was en niet noodzakelijk. De ACM heeft, onder andere door verwijzing naar de inbreng van de zorgverzekeraars, dat argument van de NPCF niet overgenomen en de vergunning verleend.

3. De procedure bij de Rechtbank Rotterdam

De NPCF heeft beroep tegen de vergunning ingesteld bij de Rechtbank te Rotterdam. Het gefuseerde ziekenhuis heeft aangevoerd dat de NPCF geen belanghebbende is zodat het haar niet vrijstond beroep in te stellen. In de Mededingingswet is opgenomen dat een consumentenorganisatie geacht wordt belanghebbende te zijn, waarbij een consumentenorganisatie is omschreven als een stichting of een vereniging die krachtens de statuten tot taak heeft het behartigen van de collectieve belangen van consumenten. De rechtbank overweegt dat patiënten zijn aan te merken als consumenten zodat een patiëntenorganisatie gelijkgesteld wordt aan een consumentenorganisatie en een belanghebbende is.

De rechtbank oordeelt echter dat, gelet op de statutaire doelomschrijving van de NPCF, de NPCF niet de collectieve belangen behartigt van patiënten en niet als consumentenorganisatie kan worden aangemerkt. De NPCF heeft als doelstelling het behartigen van de gemeenschappelijke belangen van patiënten-consumentenorganisaties. Dat omvat niet het behartigen van de collectieve belangen van patiënten als zodanig. Het ledenbestand van de NPCF bestaat uit landelijke of regionale patiëntenorganisaties. Nadrukkelijk is overwogen dat de patiëntenorganisatie Zorgbelang Brabant, lid van Zorgbelang Nederland, die op haar beurt weer lid is van de NPCF, zich in de vergunningsprocedure een voorstander van de fusie had getoond. Die patiëntenorganisatie heeft ook geen beroep ingesteld tegen de verleende vergunning. Voorts heeft de NPCF niet aannemelijk gemaakt dat haar leden dan wel (een groep van) individuele patiënten aan de NPCF de wens hadden geuit om de beroepsprocedure in gang te zetten.

Nu de NPCF niet aangemerkt kan worden als een consumentenorganisatie in de zin van de

wet wordt de NPCF niet-ontvankelijk verklaard in het ingestelde beroep.

4. Conclusie

Wil een patiëntenorganisatie gelijkgesteld kunnen worden aan een consumentenorganisatie die als belanghebbende kan ageren tegen besluiten van de ACM, dan dient in de statuten expliciet als doel te zijn opgenomen het behartigen van de collectieve belangen van patiënten. In dit geval heeft de rechtbank terecht de hand gehouden aan de noodzakelijke statutaire doelomschrijving.

mr. F.W.H. Weelen m.m.v. mr. C.W.M. Verberne

RECHTSPRAAK

IGZ/Y

De onderstaande zaak is door de IGZ ingediend tegen een orthopeed die in plaats van de voorste kruisband van het linkerbeen de voorste kruisband van het rechterbeen heeft verwijderd. De IGZ verwijt verweerder dat hij als operateur niet zorgvuldig heeft gehandeld en de richtlijn ‘Het Preoperatieve traject’ niet zorgvuldig heeft gevolgd. Het Regionaal Tuchtcollege heeft de klacht gegrond verklaard en verweerder een berisping opgelegd.

De IGZ heeft een klacht ingediend tegen verweerder, orthopeed, die in plaats van de voorste kruisband van het linkerbeen de voorste kruisband van het rechterbeen heeft verwijderd. De IGZ verwijt verweerder dat hij als operateur niet zorgvuldig heeft gehandeld en de richtlijn ‘Het Preoperatieve traject’ niet zorgvuldig heeft gevolgd. Het Regionaal Tuchtcollege heeft de klacht gegrond verklaard en verweerder een berisping opgelegd. Het Regionaal Tuchtcollege geeft aan de opvatting en conclusie van de IGZ te delen. Verweerder was als operateur eindverantwoordelijk voor een correcte uitvoering van de time-outprocedure. De essentie hiervan is dat met het gehele operatieteam gezamenlijk een veiligheidscheck wordt uitgevoerd op kritische punten. In dit geval zijn echter verschillende regels niet of niet juist in acht genomen. Door dit toe te staan en door zelf niet op te letten heeft verweerder een onaanvaardbaar risico genomen dat in grote mate heeft bijgedragen aan de links-rechtsverwisseling. Ten aanzien van de maatregel van berisping stelt het Regionaal Tuchtcollege dat het een te zwak signaal zou afgeven indien zou worden volstaan met oplegging van de lichtste maatregel. Dit heeft te maken met het feit dat het verweerder moet worden aangerekend dat onder zijn verantwoordelijkheid de time-outprocedure op verschillende punten niet is nageleefd, dat een verwisseling grote impact heeft op alle collega's, op het OK-personeel en op de functie van het tuchtrecht in de gezondheidszorg.

mr. A. Rube

Instantie: Regionaal Tuchtcollege voor de Gezondheidszorg 's-Gravenhage

Datum uitspraak: 25-08-2015

ECLI: ECLI:NL:TGZRSGR:2015:117

Zaaknummer: 2014-024

Wetsartikelen: 47 lid 1 sub a Wet BIG

RECHTSPRAAK

X/Y

In de onderhavige zaak staat de zorg van een orthopeed centraal. Klaagster verwijt verweerder (i) het stellen van een verkeerde diagnose, (ii) dat hij heeft nagelaten om klaagster te volgen en te begeleiden in de verschillende stappen van de verschillende diagnostische activiteiten en (iii) dat hij een onvolledig en slecht leesbare decursus heeft opgesteld. Het Regionaal Tuchtcollege heeft alle klachtonderdelen gegrond verklaard en verweerder een berisping opgelegd.

Klaagster, geboren in 1935, heeft verweerder, orthopeed, op 23 april 2012 geconsulteerd in verband met pijnklachten in en rond haar linker heup. Verweerder stelde een slijmbeursontsteking bij obesitas en milde coxartrose vast en kwam tot conservatief beleid. Hij heeft medicatie voorgeschreven en haar verwezen naar een fysiotherapeut. In november 2012 is er na verwijzing van de huisarts een röntgenfoto van de rechter heup en het bekken gemaakt, de coxartrose bleek niet essentieel gewijzigd. Op 7 oktober 2013 heeft klaagster verweerder weer gezien in verband met pijnklachten aan de buitenzijde van haar rechterheup. Hij kwam tot de diagnose lage rug- en beenpijn op basis van radiculopathie bij degeneratief SI-gewricht en heeft klaagster verwezen naar de pijnpolikliniek. De echtgenoot van klaagster heeft tijdens een eigen consult aan verweerder verteld dat het nog niet goed ging met klaagster en hem verzocht haar naar een neuroloog te verwijzen. Dit heeft verweerder gedaan zonder klaagster te zien. De neuroloog kwam tot de diagnose paramediane hernia L1-L2 rechts, lumbago en uitstralende pijn in het linkerbeen en achtte neurologisch ingrijpen niet geïndiceerd. In december 2013 heeft klaagster nogmaals de pijnpolikliniek bezocht. In mei 2014 heeft klaagster om een second opinion gevraagd. Na aanvullend onderzoek bleek dat er sprake was van centrale coxartrose beiderzijds, met cystevorming in het caput femoris. Er is besloten tot een totale heupprothese rechts.

Klaagster verwijt verweerder, orthopeed, (i) het stellen van een verkeerde diagnose, (ii) dat hij heeft nagelaten om klaagster te volgen en te begeleiden in de verschillende stappen van de

verschillende diagnostische activiteiten en (iii) dat hij een onvolledig en slecht leesbare decursus heeft opgesteld. Het Regionaal Tuchtcollege acht alle klachtonderdelen gegrond en legt verweerder een berisping op. Verweerder heeft een onjuiste diagnose gesteld. Uit de decursus blijkt niet dat hij een juiste diagnose heeft overwogen. Daarnaast heeft hij bij beide consulten geen vervolgsconsulten ingepland. Hij had hiertoe het initiatief moeten nemen om zich ervan te vergewissen of de behandeling door de specialisten, waar hij klaagster naar had verwezen, tot verbetering had geleid. Aan de hand hiervan had hij een eventuele vervolgbehandeling moeten bepalen. Het Regionaal Tuchtcollege stelt tevens dat verweerder klaagster niet naar een neuroloog had mogen verwijzen zonder haar zelf te hebben gezien. Het college acht het handschrift in de decursus tevens zeer slecht leesbaar. Dit terwijl dit de basis en geheugensteun voor de verdere behandeling is en ook bedoeld is voor de opvolgende behandelaar. Daarnaast is de decursus onvolledig.

mr. A. Rube

Instantie: Regionaal Tuchtcollege voor de Gezondheidszorg 's-Gravenhage

Datum uitspraak: 25-08-2015

ECLI: ECLI:NL:TGZRSGR:2015:118

Zaaknummer: 2014-216

Advocaten: M.J. de Groot

Wetsartikelen: 47 lid 1 Wet BIG

RECHTSPRAAK

Medisch Centrum Alkmaar/NZa

Beroep tegen afwijzend verzoek van de NZa tot versnelde afschrijving van de Immateriële Vaste Activa is ongegrond. De strikte toepassing door de NZa wordt door het CBB niet onredelijk geacht.

Het Medisch Centrum Alkmaar heeft, evenals het Kennemer Gasthuis en het ziekenhuis Rivierenland, in een vrijwel gelijke kwestie beroep ingesteld tegen de afwijzing door de NZa om op grond van de beleidsregels 'Compensatie Immateriële Vaste Activa (IVA) 2010' en 'Overgangsregime Kapitaallasten' de (oude) plankosten en aanloopverliezen als Immateriële Vaste Activa (IVA) versneld te mogen afschrijven. Het CBB komt tot een gelijklopend oordeel als in de beroepsprocedure van het Kennemer Gasthuis (zie de samenvatting bij de uitspraak van 17 juli 2015 (ECLI:NL:CBB:2015:252)).

In lijn met de eerdere uitspraken acht het CBB de strikte toepassing van de in de beleidsregels gehanteerde definitie echter niet onredelijk. De suggestie van het Kennemer Gasthuis dat de NZa de beleidsregel bij andere ziekenhuizen ruimhartiger toepast, wordt onvoldoende aannemelijk gemaakt waardoor het CBB ook geen aanleiding ziet daar op grond van artikel 8:45 AWB nader onderzoek naar te doen. Het beroep wordt ongegrond verklaard.

mr. dr. W.I. Koelewijn

Instantie: College van Beroep voor het bedrijfsleven

Datum uitspraak: 17-07-2015

ECLI: ECLI:NL:CBB:2015:251

Zaaknummer: 12/781

Advocaten: D.E. Boselie en H.M. den Herder

Wetsartikelen: 7 Wmg

RECHTSPRAAK

Kennemer Gasthuis/NZa

Beroep tegen afwijzend verzoek van de NZa tot versnelde afschrijving van de Immateriële Vaste Activa is ongegrond. De strikte toepassing door de NZa wordt door het CBb niet onredelijk geacht.

Het Kennemer Gasthuis heeft in de onderhavige zaak beroep ingesteld tegen de afwijzing door de NZa om op grond van de beleidsregels 'Compensatie Immateriële Vaste Activa (IVA) 2010' en 'Overgangsregime Kapitaallasten' zowel de (oude) plankosten en aanloopverliezen als de Immateriële Vaste Activa (IVA) versneld te mogen afschrijven. De mogelijkheid tot versnelde afschrijving van de boekwaarden van IVA-posten is op aanwijzing van de minister van VWS door de NZa in het leven geroepen in verband met de afschaffing van de productieonafhankelijke kapitaallastenvergoeding die per 2012 is komen te vervallen. Sinds 2012 is de dekking van de kapitaallasten productieafhankelijk geworden en dragen de ziekenhuizen in zoverre ook zelf het kapitaallastenrisico. De mogelijkheid van versnelde afschrijving van IVA-posten is bedoeld om de ziekenhuizen langs die weg meer financiële ruimte te geven in de exploitatie.

Al vanaf de inwerkingtreding van de voornoemde beleidsregels is er discussie tussen de ziekenhuizen en de NZa over de definitie van wat nu precies moet worden verstaan onder de IVA. Ziekenhuizen zijn daar in het verleden op verschillende wijze mee omgegaan en hebben in het verleden IVA-posten onder andere posten op de balans en in de jaarrekening opgenomen. Dit vormt ook de kern van het geschil tussen het Kennemer Gasthuis en de NZa. Het ziekenhuis verwijt de NZa de beleidsregel te rigide toe te passen waardoor deze uitsluitend in het voordeel is van ziekenhuizen die aanloopverliezen en (oude) plankosten 'toevallig' als IVA op hun balans hadden geactiveerd. Dat benadeelt de ziekenhuizen die deze kosten op een andere wijze in de boeken hebben gezet, waardoor deze niet kwalificeren als IVA in de zin van de beleidsregels van de NZa.

In lijn met de eerdere uitspraken acht het CBb de strikte toepassing van de in de beleidsregels gehanteerde definitie echter niet onredelijk. De suggestie van het Kennemer Gasthuis dat de NZa de beleidsregel bij andere ziekenhuizen ruimhartiger toepast, wordt onvoldoende

aannemelijk gemaakt waardoor het CBb ook geen aanleiding ziet daar op grond van artikel 8:45 AWB nader onderzoek naar te doen. Het beroep wordt ongegrond verklaard.

mr. dr. W.I. Koelewijn

Instantie: College van Beroep voor het bedrijfsleven

Datum uitspraak: 17-07-2015

ECLI: ECLI:NL:CBB:2015:252

Zaaknummer: 12/930

Advocaten: D.E. Boselie en H.M. den Herder

Wetsartikelen: 7 Wmg

RECHTSPRAAK

UMC's/NZa

CBb stelt dat beschikbaarheidsbijdrage voor post mortem orgaanuitname-functie ten aanzien van de kostendekkendheid moet worden voorzien van een toereikende motivering.

In de onderhavige zaak hebben vijf academische ziekenhuizen beroep aangetekend bij het CBb. Voornoemde ziekenhuizen zijn belast met een bijzondere taak, namelijk de post mortem orgaanuitname. Voor deze taak krijgen de ziekenhuizen een beschikbaarheidsbijdrage. Deze beschikbaarheidsbijdragen dienen te voldoen aan de eis van kostendekkendheid.

De NZa stelt dat de beschikbaarheidsbijdragen voldoen aan de eis van kostendekkendheid. De NZa baseert die stellingname op een systeem van 24-uurs diensten. Volgens de betrokken UMC's zijn de daadwerkelijke uren in de praktijk echter veel hoger en kunnen zij op basis van de huidige beschikbaarheidsbijdragen van de NZa de PMO-functie niet uitoefenen. De oorzaak daarvan ligt in de omstandigheid dat er niet of nauwelijks in 24-uursdiensten werd gewerkt. Die eis is ook nooit gesteld of gecommuniceerd door de NZa.

Het CBb stelt vast dat de beschikbaarheidsbijdrage in het kader van de PMO-functie kostendekkend dient te zijn. Vervolgens oordeelt het CBb dat het bestreden besluit tot toekenning van de beschikbaarheidsbijdrage weliswaar conform de beleidsregel is genomen, maar dat niet is gemotiveerd dat de beschikbaarheidsbijdrage ook daadwerkelijk kostendekkend is. Om deze reden mocht de beleidsregel niet onverkort worden toegepast. Het CBb verklaart het beroep gegrond en het bestreden besluit wordt vernietigd. De NZa krijgt de mogelijkheid om de beslissing op bezwaar opnieuw te motiveren.

mr. dr. W.I. Koelewijn

Instantie: College van Beroep voor het bedrijfsleven

Datum uitspraak: 13-07-2015

ECLI: ECLI:NL:CBB:2015:246

Zaaknummer: AWB 13/959

Advocaten: J.G. Sijmons, S.E. Garvelink, R.W. Veldhuis en H.M. den Herder

Wetsartikelen: 7 Wmg en Besluit beschikbaarheidsbijdrage Wmg

RECHTSPRAAK

Zorgzaam Twente/sociaal pedagoog

Inleveren valse VOG leidt tot een voorwaardelijke ontbinding zonder billijke vergoeding. Verval concurrentie- en relatiebeding wegens ontbreken noodzaak.

Werknemer is door middel van een schriftelijke arbeidsovereenkomst, getekend op 1 maart 2015, op die datum bij werkgever in dienst getreden in de functie van sociaal pedagogisch medewerker. Op de arbeidsovereenkomst is de CAO Gehandicaptenzorg van toepassing verklaard. De arbeidsovereenkomst is aangegaan voor bepaalde tijd, te weten tot

1 maart 2016. In artikel 17 van de arbeidsovereenkomst is bepaald:

'De werknemer verklaart op de hoogte te zijn van de vereiste om een Verklaring Omtrent Gedrag (VOG) in te leveren en deze direct na ontvangst van het aanvraagformulier aan te vragen bij zijn/haar gemeente. De arbeidsovereenkomst eindigt van rechtswege indien de VOG wordt geweigerd, de werknemer niet meewerkt aan de aanvraag van de VOG of de VOG niet of niet binnen 3 maanden na ondertekening van de overeenkomst wordt ingeleverd bij de werkgever'.

Voorts zijn partijen bij het aangaan van de arbeidsovereenkomst een geheimhoudings-, non-concurrentie- en relatiebeding schriftelijk overeengekomen.

Werknemer heeft geen originele VOG bij werkgever ingeleverd. In zijn personeelsdossier is een kopie VOG aangetroffen welke vals is gebleken. Het betreft een VOG die is afgegeven door het ministerie van Veiligheid en Justitie ten behoeve van de partner van werknemer, mevrouw [G], die eveneens bij werkgever werkzaam was. Op 21 mei 2015 vindt een gesprek plaats tussen werkgever en werknemer waarbij tevens aanwezig waren zijn zus, zijn partner mevrouw [G], de directeur van werkgever, de heer [D], en de clustermanager. Dit gesprek is met verbaal geweld gepaard gegaan. Onder achterlating van de sleutels van de panden van werkgever zijn werknemer en [G] vertrokken.

Werkgever heeft dit vertrek in samenhang met de uitlatingen van werknemer opgevat als een genomen ontslag. Bij brief van 21 mei 2015 heeft werkgever werknemer dat ook schriftelijk

bevestigd. Werknemer heeft dat schriftelijk betwist. Vervolgens laat werkgever schriftelijk weten dat het standpunt gehandhaafd blijft en dat de arbeidsovereenkomst sowieso is geëindigd omdat op grond van artikel 17 van de arbeidsovereenkomst de overeenkomst van rechtswege is geëindigd omdat geen geldige VOG is verstrekt en het ministerie van Justitie heeft laten weten voor werknemer geen VOG te hebben afgegeven. Ook stelt werkgever dat voor zover het dienstverband nog niet is geëindigd, werknemer op staande voet wordt ontslagen vanwege de falsificaties.

De werkgever verzoekt ingevolge artikel 7:671b lid 1 onderdeel a van het Burgerlijk Wetboek (BW) de arbeidsovereenkomst met de werknemer voorwaardelijk te ontbinden op grond van artikel 7:669 lid 3 onder e en/of g BW. Aan dit verzoek legt de werkgever ten grondslag dat sprake is van – kort gezegd – (ernstig) verwijtbaar handelen van de werknemer als bedoeld in artikel 7:669 lid 3 onder e BW en/of wegens een verstoorde arbeidsverhouding artikel 7:669 lid 3 onderdeel g BW die zodanig is dat van de werkgever redelijkerwijs niet gevergd kan worden de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. De werknemer verweert zich tegen het verzoek en heeft verzocht de gevraagde ontbinding af te wijzen, subsidiair, indien de arbeidsovereenkomst wordt ontbonden daaraan een vergoeding toe te kennen ten bedrage van € 9502,30 bruto. Werknemer verzoekt voorwaardelijk, te weten voor zover tot voorwaardelijke ontbinding van de arbeidsovereenkomst overgegaan, het non-concurrentiebeding en het relatiebeding zoals opgenomen in de arbeidsovereenkomst te schorsen met veroordeling van werkgever in de kosten van de procedure.

Het gaat in deze zaak om de vraag of de arbeidsovereenkomst tussen partijen voorwaardelijk moet worden ontbonden. In geval van ontbinding moet, gelet op het verweer van de werknemer, ook worden beoordeeld of aan de werknemer een billijke vergoeding dient te worden toegekend.

De kantonrechter stelt voorop dat uit artikel 7:669 lid 1 BW volgt dat de arbeidsovereenkomst alleen kan worden ontbonden indien daar een redelijke grond voor is en herplaatsing van de werknemer binnen een redelijke termijn niet mogelijk is of niet in de rede ligt. Partijen zijn het erover eens dat er sprake is van een verstoorde arbeidsverhouding die aan voortzetting van de arbeidsovereenkomst in de weg staat. De kantonrechter ontbindt voorwaardelijk per 1 oktober 2015. Dat is de datum waarop de arbeidsovereenkomst bij regelmatige opzegging zou zijn geëindigd, verminderd met de duur van deze procedure. Vervolgens dient de vraag beantwoord te worden of aan werknemer, zoals door hem verzocht, een billijke vergoeding moet worden toegekend. Omdat de arbeidsovereenkomst geen twee jaar heeft geduurd is er geen plaats voor een transitievergoeding. Gelet op artikel 7:671b lid 8 onderdeel c BW is voor toekenning van een billijke vergoeding alleen plaats indien de ontbinding van de arbeidsovereenkomst het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de

werkgever. Uit de wetsgeschiedenis volgt dat ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van een werkgever zich slechts zal voordoen in uitzonderlijke gevallen, bijvoorbeeld als een werkgever grovelijk de verplichtingen niet nakomt die voortvloeien uit de arbeidsovereenkomst en er als gevolg daarvan een verstoorde arbeidsverhouding ontstaat of als een werkgever een valse grond voor ontslag aanvoert met als enig oogmerk een onwerkbaar situatie te creëren. Vaststaat dat werknemer niet over een VOG kan beschikken, gelet op zijn strafrechtelijk verleden. Werknemer stelt evenwel dat werkgever de door [G] aan werkgever overhandigde originele VOG heeft vervalst ten behoeve van het dossier van werknemer. Dat lijkt hoogst onwaarschijnlijk. Werknemer krijgt geen mogelijkheid om dit nader te bewijzen. Hij heeft slechts in algemene zin bewijs van zijn stellingen aangeboden maar op geen enkele wijze aangegeven hoe daarmee kan komen vast te staan dat hij de originele VOG aan werkgever heeft overhandigd en werkgever die heeft vervalst. Niet is aangetoond dat werkgever ernstig verwijtbaar heeft gehandeld. De vordering ter zake van de billijke vergoeding wordt afgewezen.

Werknemer heeft verzocht het concurrentie- en relatiebeding te schorsen indien op het verzoek van werkgever tot ontbinding wordt overgegaan. Werkgever heeft verweer gevoerd.

Nu op het verzoek van werkgever tot ontbinding wordt overgegaan zal het verzoek van werknemer beoordeeld moeten worden. Gelet op het bepaalde in artikel 7:686a lid 3 BW kan werknemer dit verzoek bij zelfstandig tegenverzoek indienen. Het gaat daarbij niet om een voorlopige voorziening, doch om een 'bodem'zaak. Nu, zoals door werknemer is aangevoerd het concurrentiebeding, alsook het relatiebeding dat als concurrentiebeding in de zin van artikel 7:653 lid 1 BW dient te worden aangemerkt, zijn opgenomen in een arbeidsovereenkomst die voor bepaalde tijd is aangegaan, kan een dergelijk beding alleen dan rechtsgeldig in de arbeidsovereenkomst worden opgenomen als uit een daarbij door de werkgever opgenomen schriftelijke motivering blijkt dat het beding noodzakelijk is vanwege zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen. Daarvan is geen sprake.

Ingevolge artikel 7:653 lid 3 kan de rechter een dergelijk beding vernietigen. Werknemer heeft geen vernietiging gevraagd. Hij heeft schorsing gevraagd. Nu in het algemeen waar het meerdere kan worden toegewezen, ook het mindere kan worden toegewezen, zal de kantonrechter tot schorsing overgaan.

mr. J.J.W. van Mens

Instantie: Rechtbank Overijssel

Datum uitspraak: 20-08-2015

ECLI: ECLI:NL:RBOVE:2015:3899

Zaaknummer: 4370613 \ EJ VERZ 15-328 en 4358068 \ EJ VERZ 15-321

Advocaten: M.E. Kikkert en H. Dijks

Wetsartikelen: 7:669 lid 1 BW, 7:671b lid 8 onderdeel c BW, 7:653 lid 1 BW en 7:653 lid 3 BW

RECHTSPRAAK

Vereniging Zorgbelang Noord Holland/directeur

Directeur valt onder WNT maar kan op grond van cao (algemeen verbindend) een aanvulling op de WW en een beëindigingsvergoeding krijgen die tezamen meer dan € 75.000 bedragen.

Zorgbelang is een door de provincie Noord Holland gesubsidieerde welzijnsorganisatie en werknemer is sinds 1 april 2008 in dienst als directeur. In de arbeidsovereenkomst is onder artikel 6 bepaald dat op deze overeenkomst van toepassing is de Collectieve Arbeidsovereenkomst Welzijn & Maatschappelijke Dienstverlening, echter met uitzondering van de Aanvullingsregeling op de Werkloosheidswet. Ook is vastgelegd dat deze cao geacht wordt met deze overeenkomst één geheel te vormen. Wegens het aflopen van subsidies moet Zorgbelang noodgedwongen haar werkzaamheden staken en in het kader daarvan is een Sociaal Plan opgesteld waarmee de personeelsvereniging heeft ingestemd. Daarin staat opgenomen dat Zorgbelang bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst haar financiële verplichtingen op grond van artikel 11.6 van de CAO Welzijn en Maatschappelijke Dienstverlening 2012-2013 zal nakomen. Zorgbelang heeft met al haar werknemers, ook met de directeur, overeenstemming bereikt over de ontbinding van hun arbeidsovereenkomst door middel van een vaststellingsovereenkomst per 30 juni 2015. De vaststellingsovereenkomst met de directeur bevat de bepaling dat werkgever de regeling als weergegeven in bijlage 8 van de CAO Welzijn en Maatschappelijke Dienstverlening 2014-2016 zal toepassen en maatregelen zal treffen om te waarborgen dat de gelden voor de betaling van de aanspraken op grond van deze bijlage beschikbaar zijn en blijven. Meer in het bijzonder, zo is opgenomen, betekent dit dat werknemer aan het eind van het dienstverband een eenmalige ontslagvergoeding ontvangt van 1,75 maandsalaris bruto. Dit staat gelijk aan een bedrag van € 11.149. Voorts betekent dit dat werknemer aanspraak maakt op wachtgeld als neergelegd in bijlage 8 van de CAO Welzijn en Maatschappelijke Dienstverlening 2014-2016. (...) Bij het bepalen van de hoogte van de eenmalige ontslagvergoeding tezamen met het bedrag uit hoofde van de wachtgeldregeling zullen partijen acht slaan op de mogelijke beperkingen uit hoofde van de Wet normering bezoldiging topfunctionarissen publieke en semipublieke sector (WNT). Hierover zullen partijen nog nader overleg voeren. Aldus de vaststellingsovereenkomst.

Zorgbelang heeft daarnaast aan al haar werknemers, ook aan de directeur, een 'herlevingsregeling' aangeboden, die kort gezegd inhoudt dat ze de aanspraak op de vastgestelde maximumduur en -hoogte van de aanspraak op aanvulling op de WW-uitkering behouden als ze tijdelijk ander werk aanvaarden, met aftrek van de periode dat ze dat ander werk hebben. Partijen voorzien dat met een volledige uitvoering van de WW-aanvulling (al dan niet met inbegrip van de ontslagvergoeding en de herlevingsregeling) voor de directeur een hoger bedrag gemoeid kan zijn dan het maximum dat Zorgbelang op de voet van de WNT zou mogen uitkeren. Zorgbelang en de directeur hebben aan de kantonrechter verzocht uitspraak te doen over de volgende vragen:

- Zijn de tussen partijen in hun vaststellingsovereenkomst overeengekomen ontslagvergoeding en WW-aanvulling onderworpen aan de limitering als voorzien in de WNT?
- Is de tussen partijen in hun vaststellingsovereenkomst overeengekomen herlevingsclausule onderworpen aan de limitering als voorzien in de WNT?

Zorgbelang voert aan dat de directeur sinds 1 januari 2013 niet langer onder het toepassingsbereik van de cao valt, omdat hij als directeur feitelijk bestuurder is van de organisatie en verantwoordig schuldig is aan het bestuur, dat feitelijk als toezichthoudend orgaan, dus als een raad van toezicht functioneert. Zij heeft coulancehalve en in het kader van de gelijkheid ervoor gekozen de aanvullingsregeling in de cao aan de directeur aan te bieden, maar dient de grenzen die de WNT haar oplegt wel te respecteren. Dit betekent dat het haar niet is toegestaan aan de directeur meer dan € 75.000 uit te keren. De herlevingsclausule is eigener beweging aan de werknemers voorgelegd en vloeit niet voort uit de cao.

De directeur voert aan dat hij een als directeur aangestelde functionaris is, vallend onder het statutaire bestuur van Zorgbelang. Hij is geen bestuurder maar een werknemer en als zodanig is hij aan de cao onderworpen. In artikel 6 van de arbeidsovereenkomst is de cao van toepassing verklaard. De uitzondering van de WW-aanvulling in artikel 6 van de arbeidsovereenkomst is een met de (algemeen verbindend verklaarde) cao strijdige en daarom nietige bepaling. Het toepassen van de WW-aanvulling is voorzien in het Sociaal Plan en als zodanig een uitvoering van de algemeen verbindende cao. De tussen partijen in hun vaststellingsovereenkomst overeengekomen WW-aanvulling is niet onderworpen aan de limitering als voorzien in de WNT. De herlevingsclausule moet geacht worden een redelijke en billijke uitvoering van het Sociaal Plan te zijn en is daardoor evenmin onderworpen aan de limitering als voorzien in de WNT.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Artikel 2.10 van de WNT luidt: 'Partijen komen geen

uitkeringen overeen wegens beëindiging van het dienstverband, die gezamenlijk meer bedragen dan de som van de beloning en de voorzieningen ten behoeve van beloningen betaalbaar op termijn over de twaalf maanden voorafgaand aan de beëindiging van het dienstverband, tot ten hoogste € 75.000'. Sub i van artikel 1.1 van de WNT bevat de definitie van 'uitkeringen wegens beëindiging van het dienstverband' en luidt: 'de som van uitkeringen bij beëindiging van het dienstverband (...) met uitzondering van uitkeringen die voortvloeien uit een algemeen verbindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomst'. Artikel 4 van de Uitvoeringsregeling WNT geeft aan: 'Tot de uitkeringen wegens beëindiging van het dienstverband wordt niet gerekend de uitkering wegens beëindiging van het dienstverband die voortvloeit uit een algemeen verbindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomst of een wettelijk voorschrift, doch slechts voor zover de uitkering rechtstreeks, dwingend en eenduidig daaruit voortvloeit'.

Vervolgens stelde de kantonrechter vast dat partijen zijn overeengekomen dat de cao deel uitmaakt van de arbeidsovereenkomst. De huidige cao is (grotendeels) algemeen verbindend verklaard op 17 februari 2015. Zowel in de arbeidsovereenkomst als in de vaststellingsovereenkomst met de directeur wordt deze aangeduid als 'werknemer'. Hij is werkzaam in de functie van directeur. De directeur ondersteunt het bestuur en is belast met de voorbereiding en de uitvoering van bestuursbesluiten. Daaruit blijkt dat het bestuur niet een louter toezichthoudend orgaan is, te vergelijken met een raad van toezicht. Volgens Zorgbelang heeft de gewijzigde definitie van 'werknemer' in de cao tot doel om werknemers die onder de werkingssfeer van de WNT vallen uit te sluiten van de werking van de cao. Voor dit standpunt geeft de tekst van zowel de cao als de WNT echter onvoldoende aanknopingspunten. De WNT geldt evenzeer voor werknemers. Artikel 1.1 sub i houdt zelfs expliciet rekening met de mogelijkheid dat werknemers op wie de WNT betrekking heeft ook onder een cao vallen. Een en ander kan er hoe dan ook niet toe leiden dat de directeur thans niet meer als werknemer wordt aangemerkt. De aard van zijn functie gezien in samenhang met de verhouding waarin hij staat tot het bestuur, maakt dat hij als werknemer moet worden beschouwd in de zin van de cao. In de arbeidsovereenkomst is bepaald dat de aanvullingsregeling op de WW uit de cao niet van toepassing is. Zorgbelang heeft deze regeling echter – naar zij zegt onverplicht – wel toegepast. De directeur heeft aangevoerd dat de bepaling in zijn arbeidsovereenkomst, waarbij de in de cao opgenomen aanvullingsregeling op de WW is uitgezonderd, nietig is. De algemeen verbindendheid sluit het uitzonderen van onderdelen van de cao uit. Voor zover de cao maatwerk via aanvullende en afwijkende afspraken en regelingen toelaat, zijn dergelijke afspraken niet rechtsgeldig tot stand gekomen. Dit argument slaagt. In de cao is het mogelijk gemaakt om decentrale maatwerkbepalingen overeen te komen, waarin wordt afgeweken van bepaalde cao-bepalingen. Maatwerkafspraken kunnen op twee niveaus worden gemaakt, te weten in overleg tussen:

- (i) werkgever en de bij deze cao betrokken werknemersorganisatie;
- (ii) werkgever en OR of PVT, alleen waar dit in de tekst wordt aangegeven.

In dit geval is gesteld noch gebleken dat er met de OR of PVT in afwijking van de cao een (toegestane) maatwerk-afspraken is gemaakt ten aanzien van de aanvullingsregeling op de WW. Dat betekent dat deze aanvullingsregeling algemeen verbindend is en geldt voor alle werknemers die onder de cao vallen. Vervolgens moet beoordeeld worden of de uitzondering, genoemd in artikel 1.1 sub i WNT van toepassing is op de ontslagvergoeding en de WW-aanvulling. Dat is het geval. Het betreffen hier immers uitkeringen die rechtstreeks, dwingend en eenduidig voortvloeien uit een algemeen verbindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomst. Dat betekent dat deze uitkeringen niet meetellen voor de som van uitkeringen bij beëindiging van het dienstverband. Ten slotte moet worden beoordeeld of de tussen partijen in hun vaststellingsovereenkomst overeengekomen herlevingsclausule onderworpen is aan de limitering als voorzien in de WNT. Deze regeling heeft Zorgbelang, op initiatief van de directeur en zonder daartoe verplicht te zijn op grond van de cao of het sociaal plan, aan al haar werknemers aangeboden. Nu niet is gebleken dat deze herlevingsclausule rechtstreeks, dwingend en eenduidig voortvloeit uit de cao, is deze wel onderworpen aan de limitering in de WNT.

mr. J.J.W. van Mens

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 20-08-2015

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2015:5481

Zaaknummer: CV EXPL 15-12289

Advocaten: H.W.E. Vermeer en S. Vrij

Wetsartikelen: 2.10 WNT, 1.1 WNT, 4 Uitvoeringsregeling WNT en CAO Welzijn & Maatschappelijke Dienstverlening

RECHTSPRAAK

Onze Lieve Vrouwe Gasthuis/polikliniekassistente

Polikliniekassistente raadpleegt onbevoegd medische gegevens van halfbroer en ontkent aanvankelijk dat te hebben gedaan. Ontslag op staande voet en voorwaardelijke ontbinding zonder vergoeding.

Werkneemster is sinds 2006 in dienst van het OLVG in de functie van polikliniekassistente. Voor medewerkers van het OLVG geldt sinds mei 2010 de Gedragscode medewerkers OLVG (hierna: Gedragscode). Op pagina 28 staat vermeld: *'Ik gebruik mijn werk bij het OLVG niet als ingang om iets voor familie of vrienden te regelen'*. Binnen OLVG geldt in verband met de Wet Bescherming Persoonsgegevens een strikt medisch dossier-beleid waarin is bepaald dat de patiënt een kopie van zijn medisch dossier via een formulier moet aanvragen bij het Voorlichtingscentrum, waarna de behandelend arts het verzoek beoordeelt en met de patiënt bespreekt.

Op 30 april 2015 heeft het OLVG een klacht ontvangen van een patiënt, zijnde een halfbroer van werkneemster, dat zijn patiëntgegevens zijn ingezien en openbaar gemaakt. In een gesprek op 7 mei 2015 heeft het OLVG werkneemster met de klacht geconfronteerd. Werkneemster ontkende. Naar aanleiding van de klacht heeft het OLVG een onderzoek ingesteld en het computersysteem X-Care geraadpleegd waaruit bleek dat werkneemster meerdere malen het medisch dossier van patiënt heeft geraadpleegd. Iedere keer als een medewerker een patiënt in X-Care opzoekt verschijnt een pop-up met de vraag of er een behandel- of administratieve relatie bestaat, welke vraag bevestigend moet worden beantwoord alvorens verder te kunnen. Het OLVG heeft werkneemster op 11 mei 2015 met haar bevindingen geconfronteerd. Na aanvankelijke ontkenningen bekent werkneemster en erkent zij dat zij wist dat dat niet mocht. Op 12 mei 2015 is zij op staande voet ontslagen. Werkneemster vordert daarop in kort geding een wedertewerkstelling en werkgever dient een voorwaardelijk ontbindingsverzoek in. Werkneemster stelt dat haar halfbroer drugsverslaafd is, veel schade in de familie heeft aangericht en haar kapot wil maken. Werkneemster heeft ter zitting verklaard dat zij zich hiervoor schaamde en haar halfbroer heeft verzocht naar een ander ziekenhuis over te stappen. Voor de overstap had de halfbroer zijn digitale dossier nodig en daarom heeft zij X-Care geraadpleegd. Op verzoek van een patiënt (de halfbroer, die

patiënt is van een andere afdeling) X-Care inzien is volgens haar niet in strijd met de geldende regels en bovendien de dagelijkse praktijk. Zij betwist de gegevens openbaar te hebben gemaakt. Van een dringende reden is dan ook geen sprake, aldus werkneemster.

De kortgedingrechter geeft allereerst aan dat in deze kort geding-procedure dient te worden beoordeeld of aannemelijk is of het door het OLVG gegeven ontslag op staande voet in een bodemprocedure stand zal houden. Ook als de gevolgen van een dergelijk ontslag ernstig zijn, kan een afweging van alle omstandigheden van het geval tegen de aard en de ernst van de dringende reden tot de slotsom leiden dat een onmiddellijke beëindiging van de arbeidsovereenkomst gerechtvaardigd was. Vooropgesteld wordt dat het evident van groot belang is dat medewerkers van een ziekenhuis uiterst zorgvuldig met de zeer privacy gevoelige gegevens van patiënten dienen om te gaan. Binnen het OLVG gelden daarom strikte regels, waarvoor medewerkers hebben getekend en waarover zij herhaaldelijk worden geïnformeerd. Ondanks dat, heeft werkneemster medische gegevens van een patiënt geraadpleegd, terwijl zij daartoe niet bevoegd was. Er was geen behandelrelatie met haar halfbroer. Hij was immers patiënt op een andere afdeling. Pas in deze procedure heeft zij gesteld dat haar halfbroer haar had verzocht om een kopie van zijn medisch dossier. Dit verzoek had op grond van de Gedragscode moeten worden geweigerd, nu toestemming nodig is van de behandelend arts. Vervolgens heeft werkneemster ter zitting een andere verklaring gegeven. Zij zou haar halfbroer zelf hebben verzocht over te stappen naar een ander ziekenhuis en daarom had hij een kopie van zijn medisch dossier nodig. Beide verklaringen worden voorshands als niet aannemelijk van de hand gewezen. Al het voorgaande in aanmerking genomen is de kantonrechter voorshands van oordeel dat werkneemster onbevoegd medische gegevens heeft geraadpleegd en daarover, ondanks dat daartoe meer dan eens gelegenheid was geboden, geen openheid van zaken heeft gegeven. Dit vormt, gelet op het vertrouwen dat het OLVG moet kunnen stellen in haar medewerkers, juist waar het gaat om zeer privacy gevoelige patiëntgegevens, een zodanig ernstige misdraging dat er sprake is van een dringende reden. Van het OLVG kon dan ook niet gevergd worden de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. Aldus komt de kantonrechter tot de conclusie dat zodanig aannemelijk is dat het ontslag op staande voet in een bodemprocedure stand zal houden, dat de vordering zal worden afgewezen.

Op diezelfde dag doet de kantonrechter ook uitspraak op het door werkgever ingediende voorwaardelijke ontbindingsverzoek (ECLI:NL:RBAMS:2015:5486). De kantonrechter herhaalt nog eens kort hetgeen hij in het kort geding-vonnis heeft geoordeeld en geeft aan dat hij van oordeel is dat werkneemster onbevoegd medische gegevens heeft geraadpleegd en daarover, ondanks dat daartoe meer dan eens gelegenheid was geboden, geen openheid van zaken heeft gegeven. Dit vormt, gelet op het vertrouwen dat het OLVG moet kunnen stellen in haar

medewerkers, juist waar het gaat om zeer privacy gevoelige patiëntgegevens, een zodanig ernstige misdraging dat er sprake is van een dringende reden. Van het OLVG kan dan ook niet gevergd worden de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. De kantonrechter ontbindt vanwege een dringende reden voorwaardelijk (voor het geval de arbeidsovereenkomst nog zou bestaan) en bepaalt dat geen vergoeding wordt toegekend.

mr. J.J.W. van Mens

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 18-08-2015

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2015:5487

Zaaknummer: KK EXPL 15-878

Advocaten: H.G. van Andel en W. Vermeer

RECHTSPRAAK

Directeur/Stichting Thuiszorg Helpende Hand

Slechts gedeeltelijke verjaring vakantiedagen. Verlofadministratie werkgever geldt als uitgangspunt voor het vakantiedagensaldo. Geen toepasselijkheid CAO Thuiszorg want niet algemeen verbindend en niet geïncorporeerd.

Partijen twisten over de hoogte van de afrekening na een ontbinding zonder vergoeding. Werkgever stelt dat de meeste vakantiedagen zijn verjaard en dat voor een ander deel van de vordering ten onrechte de CAO Thuiszorg wordt gehanteerd. Het Gerechtshof 's-Hertogenbosch zoekt voor wat betreft de verjaringsregeling aansluiting bij artikel 7:642 (oud) BW (oudste vakantiedagen worden het eerst genoten). Wat betreft de toepasselijkheid van de CAO Thuiszorg legt het hof een beding uit de arbeidsovereenkomst uit en bepaalt dat het beding niet kan worden geclassificeerd als een 'incorporatiebeding'.

Werknemer is op 1 augustus 2003 in dienst getreden van Stichting Thuiszorg Helpende Hand (hierna: THH) en is directeur (niet statutair) van THH. Op 11 maart 2010 is werknemer op non-actief gesteld, waarna de arbeidsovereenkomst tussen partijen bij beschikking van 14 oktober 2010 met ingang van 1 november 2010 door de kantonrechter is ontbonden. Daarbij is aan appellant geen vergoeding toegekend. Op 24 november 2010 heeft THH werknemer een eindafrekening verstrekt waarover nu geprocedeerd is. De kantonrechter heeft een belangrijk deel van de vorderingen van werknemer afgewezen en werknemer is daartegen in beroep gegaan. Met name de uitbetaling van de vakantiedagen en de toepasselijkheid van de CAO Thuiszorg vormen geschilpunten. THH stelt dat veel vakantiedagen zijn verjaard en partijen strijden ook over de administratie van die dagen.

Ten aanzien van het beroep op verjaring overweegt het hof dat een vordering ter zake uitbetaling van verlof haar grondslag vindt in artikel 7:641 lid 1 BW. Deze vordering verjaart ingevolge het bepaalde in artikel 3:308 lid 1 BW na verloop van vijf jaren na aanvang van de dag, volgend op die waarop de vordering opeisbaar is geworden. De op artikel 7:641 lid 1 BW (uitbetaling vakantiedagen bij einde dienstverband) gebaseerde vergoeding in geld is pas opeisbaar geworden op het moment waarop de arbeidsovereenkomst eindigde. Gesteld noch

gebleken is dat partijen voor (een deel van) het verlof anders zijn overeengekomen. Bepalend voor de omvang van de vergoeding is dan de omvang van de aanspraak op verlof zoals die aan het eind van de arbeidsovereenkomst op 1 november 2010 bestond. Bij de vaststelling van die aanspraak op 1 november 2010 dient, gelet op het verweer van THH, de verjaringsregeling van artikel 7:642 (oud) BW in aanmerking te worden genomen. Het hof gaat bij de verdere beoordeling uit van de bestaande jurisprudentie (HR 10 juni 1988, ECLI:NL:HR:1988:AC1504, [X.]/[Y.]) waaruit blijkt dat bij het opnemen van verlof de oudste uren als het eerst genoten dienen te worden beschouwd. De grief van werknemer slaagt.

Vervolgens moet worden bepaald over hoeveel vakantiedagen het gaat. Partijen verschillen met elkaar van mening ten aanzien van het aantal genoten verlofuren over de periode van 2006 tot en met 1 november 2010. Zij doen daarbij elk voor zich een beroep op een eigen administratie. Werknemer heeft dienaangaande aangevoerd dat zijn berekening berust op de verlofurenadministratie zoals die werd toegepast binnen de bedrijfsvoering van THH. THH heeft de becijfering van werknemer weersproken door het resultaat van een onderzoek naar de urenadministratie in het geding te brengen dat zij heeft doen uitvoeren aan de hand van verantwoordings-formulieren en weekplanningen die zij in haar administratie heeft aangetroffen, onderbouwd met screenprints van deze planningen en kopieën van de formulieren. Werknemer heeft vervolgens de juistheid van de door THH gemaakte berekening betwist, maar niet de deugdelijkheid van de daaraan ten grondslag gelegde bescheiden. Werknemer heeft echter ook geen concreet overzicht geproduceerd van de door hem genoten verlofdagen aan de hand waarvan zou kunnen worden vastgesteld welke verlofdagen THH ten onrechte bij haar berekening zou hebben betrokken. Aldus is naar het oordeel van het hof de juistheid van de door THH op grond van de genoemde formulieren en planningen geconstrueerde verlofadministratie onvoldoende weersproken en kan daarom voor de vaststelling van het aantal genoten verlofuren in beginsel de door THH geproduceerde administratie aangehouden worden. Daarbij neemt het hof ook in aanmerking dat werknemer als financieel administratief directeur een eigen verantwoordelijkheid had voor de inrichting van de/zijn verlofadministratie. Dat, zoals hij stelt, een personeelscoördinator feitelijk belast was met het controleren en verwerken van de urenoverzichten doet daar niet aan af. Nu bij gebrek aan voldoende deugdelijke betwisting geen gronden zijn gebleken om te twijfelen aan de juistheid van de door THH geconstrueerde verlofadministratie, acht het hof ook geen gronden aanwezig om werknemer, zoals hij heeft aangeboden, toe te laten tot bewijs ten aanzien van de wijze waarop zijn verlofadministratie werd bijgehouden. Het hof geeft vervolgens aan dat een deel van de berekening van THH niet klopt en komt tot een ander saldo en kent werknemer nog een extra betaling toe.

Werknemer stelt verder dat hem op grond van de CAO VVT over 2010 een eenmalige uitkering

toekomt van 0,6 procent van het overeengekomen jaarloon. Werknemer verwijst daartoe naar artikel 3.1.11A van de cao. THH heeft tegen deze vordering tot verweer aangevoerd dat de genoemde cao niet van toepassing is op de arbeidsovereenkomst tussen haar en werknemer. Werknemer heeft dat weersproken door erop te wijzen dat in de arbeidsovereenkomst meermaals naar de cao wordt verwezen.

Het hof stelt vast dat de cao op 1 november 2010 niet algemeen verbindend was verklaard, zodat in een dergelijke verklaring geen grond kan zijn gelegen om aan te nemen dat de cao op de arbeidsovereenkomst van toepassing was. Voorts stelt het hof vast dat de arbeidsovereenkomst geen bepaling bevat waarin de cao op de arbeidsovereenkomst van toepassing wordt verklaard. In de aanhef van de overeenkomst staat vermeld dat deze is aangegaan 'in overeenstemming met de CAO Thuiszorg', maar dat is wat anders dan dat de bepalingen van deze cao (integraal) op de overeenkomst van toepassing worden verklaard. Het feit dat in de arbeidsovereenkomst veelvuldig naar de cao wordt verwezen maakt dit niet anders. Dat is veeleer een bevestiging voor het standpunt dat de cao niet integraal op de arbeidsovereenkomst van toepassing is verklaard, want zou dat wel het geval zijn geweest, dan zouden de verschillende verwijzingen naar de cao overbodig zijn geweest. Uit de verwijzingen volgt dat daar waar naar de cao wordt verwezen (bijv. in art. 6, 7 en 8) de arbeidsovereenkomst de regelingen volgt zoals die in de cao zijn opgenomen. Nu artikel 4 van de arbeidsovereenkomst niet verwijst naar de loonbepalingen uit de cao, kan werknemer aan het bepaalde in artikel 3.1.11A van de cao geen aanspraken ontlenen. Hoewel op andere gronden, komt het hof dus tot dezelfde slotsom als de kantonrechter en wijst de vordering van werknemer af.

mr. J.J.W. van Mens

Instantie: Gerechtshof 's-Hertogenbosch

Datum uitspraak: 11-08-2015

ECLI: ECLI:NL:GHSHE:2015:3181

Zaaknummer: HD 200.134.930_01

Advocaten: M.A.H. Faassen en M.N. van Geenen

Wetsartikelen: 7:642 (oud) BW, 7:641 lid 1 BW, 3:308 lid 1 BW en CAO Thuiszorg

RECHTSPRAAK

GGzE/medewerker veiligheid en logistiek***Drugsgebruik tijdens werkgerelateerd feest door medewerker veiligheid en logistiek bij GGzE-instelling leidt tot ontbinding arbeidsovereenkomst zonder vergoeding.***

Werknemer (49 jaar) is sinds 1 november 2014 in dienst bij GGzE, een gespecialiseerde psychiatrische instelling voor verpleging van tbs-gestelden. Er is sprake van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd tot 31 mei 2016 voor de functie van medewerker veiligheid en logistiek. Uit een door Hoffmann Bedrijfsrecherche verricht onderzoek is gebleken dat werknemer tijdens een teamuitje op 22 april 2015 harddrugs in zijn bezit had en dat hij dit aan collega's heeft aangeboden en ook zelf heeft gebruikt. Ook heeft hij volgens werkgever tegen collega's gezegd dat over het drugsgebruik niet gesproken mocht worden. Dit gedrag is in strijd met de gedragscode, de beroepscode en met de houding en werkwijze die van een hulpverlener verwacht mag worden. GGzE verzoekt eind juni 2015 ontbinding van de arbeidsovereenkomst op grond van gewichtige redenen, gelegen in een dringende reden, dan wel in een verandering in de omstandigheden, zonder toekenning van een vergoeding. Werknemer verweert zich door aan te geven dat op initiatief van enkele medewerkers op 22 april 2015 een privéfeestje werd georganiseerd. Omdat het een privéfeest betrof zijn de gedragsregels van GGzE niet van toepassing. Voor zover deze wel van toepassing zijn, zijn de regels niet geschonden omdat het drugsgebruik niet tijdens werktijd heeft plaatsgevonden. Voor zover wel sprake zou zijn van schending van de regels is de norm niet geschonden, omdat cliënten niet in hun belangen zijn getroffen. Op grond van de gedragscode zijn volgens werknemer in de onderhavige situatie ook alternatieve sancties mogelijk die minder ingrijpend zijn dan ontslag. Voorts voert hij aan dat hij pas op 27 april 2015 weer is gaan werken, zodat hij reeds om reden van tijdsverloop in combinatie met de intensiteit en de werkingsduur van de drugs niet meer onder invloed was onder werktijd.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Anders dan werknemer stelt, was het feest niet louter een zuivere privéaangelegenheid. Ofschoon het feest op een externe locatie werd georganiseerd en niet onder werktijd heeft plaatsgevonden, hield het wel in belangrijke mate verband met het werk. Zo staat vast dat bij de reservering van de locatie de naam GGzE is gebruikt. Voor het

feest waren geen derden uitgenodigd en het was enkel toegankelijk voor medewerkers van werkgever. Voorts heeft GGzE een financiële bijdrage geleverd van € 200 en werd afscheid genomen van een collega. Kennelijk heeft ook het merendeel van de medewerkers het feestje als werkgerelateerd ervaren, omdat uit de stukken is af te leiden dat zij zich in zekere mate schuldig voelen tegenover GGzE over het drugsgebruik op het feest (hierbij wordt bedoeld op uitlatingen zoals: 'het had niet mogen gebeuren', 'over het feest dient binnen de afdeling c.q. GGzE intervisie plaats te vinden'). Voorts heeft een aantal medewerkers getracht het voorval verborgen te houden voor GGzE, ondanks dat GGzE in beginsel het onder invloed zijn van geestverruimende en/of -vernauwende middelen buiten werktijd niet verbiedt. Dit alles leidt volgens de kantonrechter minst genomen tot de conclusie dat de medewerkers zelf ook een verband zien tussen het feest en GGzE. Nu is vastgesteld dat het feest een werkgerelateerd karakter had, is vervolgens van belang of en in hoeverre sprake is geweest van grensoverschrijdend gedrag en of dat moet leiden tot een einde van de arbeidsovereenkomst.

In dat verband moet allereerst worden opgemerkt dat, voor zover de kantonrechter heeft kunnen nagaan, GGzE uitsluitend die werknemers heeft voorgedragen voor ontslag van wie volgens haar vaststaat of sterke vermoedens bestaan dat zij tijdens het feest in aanwezigheid van collega's harddrugs hebben gebruikt. Kennelijk is met het openlijke gebruik van harddrugs, al dan niet in combinatie met het naderhand verborgen willen houden van het voorval voor het hogere management en/of het onder druk zetten van collega's, voor GGzE een grens overschreden. De kantonrechter is het daarin met haar eens. GGzE is een forensische kliniek met een therapeutische setting. Op de afdeling waar werknemer werkzaam is, verblijven veelal cliënten die kampen of kampten met verslavingsproblematiek. Werknemer werkt als beveiligers steeds met deze cliënten en heeft een voorbeeldfunctie en kan, als hij zelf (hard)drugs gebruikt, cliënten niet op hun gedrag dienaangaande aanspreken. Daaraan kan nog het volgende worden toegevoegd. Door openlijk harddrugs te gebruiken in het bijzijn van collega's die niet gebruiken en het gebruik vervolgens verborgen te willen houden voor (het hogere management van) GGzE, brengen de gebruikende medewerkers hun niet gebruikende collega's ernstig in verlegenheid. Daarmee ontstaat een reële kans op verstoring van de onderlinge collegiale verhoudingen. Gelet op het voorgaande is de kantonrechter van oordeel dat werknemer, voor zover hij niet al in strijd met de regels van de gedragscode van GGzE heeft gehandeld, minst genomen ernstig in strijd heeft gehandeld met de regels van goed werknemerschap.

De kantonrechter ontbindt niet op grond van een dringende reden. De reden daarvoor is, dat niet is gebleken dat werknemer harddrugs heeft gebruikt tijdens de daadwerkelijke uitoefening van zijn werkzaamheden of dat hij tijdens werktijd onder invloed van geestverruimende of -vernauwende stoffen verkeerde. Wel ontbindt de kantonrechter

vanwege een verandering van omstandigheden omdat voldoende vaststaat dat werknemer in ernstige mate het door GGzE in hem gestelde vertrouwen heeft geschonden. Door zijn handelwijze, in combinatie met de aard van zijn functie binnen de specifiek forensisch-psychiatrische setting van GGzE, heeft GGzE terecht kunnen concluderen tot een onherstelbare vertrouwensbreuk. De ernstige vertrouwensbreuk is in overwegende mate te wijten aan het gedrag van werknemer, zodat geen aanleiding bestaat aan hem een vergoeding toe te kennen.

mr. J.J.W. van Mens

Instantie: Rechtbank Oost-Brabant

Datum uitspraak: 31-07-2015

ECLI: ECLI:NL:RBOBR:2015:4653

Zaaknummer: 4201471 \ EJ VERZ 15-372

Advocaten: R.S.S. Ijff en D.A. Witberg

Wetsartikelen: 7:611 BW, 7:678 BW en 7:685 BW

RECHTSPRAAK

GGzE/verpleegkundig medewerker***Alcohol- en (soft)drugsgebruik tijdens werkgerelateerd feest door verpleegkundig medewerker bij GGzE-instelling leidt niet tot ontbinding arbeidsovereenkomst.***

Werkneemster (46 jaar) is sinds 14 november 2005 in dienst bij GGzE, een gespecialiseerde psychiatrische instelling voor verpleging van tbs-gestelden. Er is sprake van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd voor de functie van verpleegkundig medewerker. Uit een door Hoffmann Bedrijfsrecherche verricht onderzoek is gebleken dat zij tijdens een teamuitje op 22 april 2015 overmatig alcohol heeft gedronken, dat zij een joint heeft gerookt en dat zij de volgende dag gewoon is gaan werken. Dit gedrag is volgens werkgever in strijd met de gedragscode, de beroepscode en met de houding en werkwijze die van een hulpverlener verwacht mag worden. Het gedrag van werkneemster heeft zijn weerslag op de samenwerking binnen het team en op de veiligheid van de cliënten. Daarnaast hebben collega's verklaard dat zij vermoeden dat werkneemster ook harddrugs heeft gebruikt. Ook hebben enkele collega's verklaard dat werkneemster meerdere keren heeft geroepen dat niemand iets over het voorval mocht zeggen.

GGzE verzoekt eind juni 2015 ontbinding van de arbeidsovereenkomst op grond van gewichtige redenen, gelegen in een dringende reden, dan wel in een verandering in de omstandigheden, zonder toekenning van een vergoeding. Werkneemster heeft aangevoerd dat het een privéfeest betrof en niet werk-gerelateerd was. GGzE was niet betrokken bij de organisatie. Op het feest heeft zij alleen alcohol gedronken en is zij aangeschoten geraakt. Van overmatig alcoholgebruik was zeker geen sprake. Daarnaast heeft zij tweemaal een paar trekjes van een joint genomen. Pas zestien uur later is zij gaan werken. Tijdens een gesprek met GGzE op 7 mei 2015 heeft zij gemeld dat zij alcohol heeft gedronken en dat zij een joint heeft gerookt. Zij betwist dan ook dat zij informatie heeft achtergehouden. Voorts betwist zij uitdrukkelijk dat zij harddrugs heeft gebruikt. GGzE meet volgens haar met twee maten, omdat andere collega's die ook hebben gedronken en geblowd niet voor ontslag zijn voorgedragen. Zij betwist dat zij in strijd heeft gehandeld met welk reglement dan ook. Nimmer is zij onder werktijd onder invloed geweest van middelen.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Anders dan werkneemster stelt, was het feest niet louter een zuivere privéaangelegenheid. Ofschoon het feest op een externe locatie werd georganiseerd en niet onder werktijd heeft plaatsgevonden, hield het wel in belangrijke mate verband met het werk. Zo staat vast dat bij de reservering van de locatie de naam GGzE is gebruikt. Voor het feest waren geen derden uitgenodigd en het was enkel toegankelijk voor medewerkers van werkgever. Voorts heeft GGzE een financiële bijdrage geleverd van € 200 en werd afscheid genomen van een collega. Kennelijk heeft ook het merendeel van de medewerkers het feestje als werkgerelateerd ervaren, omdat uit de stukken is af te leiden dat zij zich in zekere mate schuldig voelen tegenover GGzE over het drugsgebruik op het feest (hierbij wordt bedoeld op uitlatingen zoals: 'het had niet mogen gebeuren', 'over het feest dient binnen de afdeling c.q. GGzE intervisie plaats te vinden'). Voorts heeft een aantal medewerkers getracht het voorval verborgen te houden voor GGzE, ondanks dat GGzE in beginsel het onder invloed zijn van geestverruimende en/of -vernauwende middelen buiten werktijd niet verbiedt. Dit alles leidt volgens de kantonrechter minst genomen tot de conclusie dat de medewerkers zelf ook een verband zien tussen het feest en GGzE.

Nu is vastgesteld dat het feest een werkgerelateerd karakter had, is vervolgens van belang of en in hoeverre sprake is geweest van grensoverschrijdend gedrag en of dat moet leiden tot een einde van de arbeidsovereenkomst. In dat verband moet allereerst worden opgemerkt dat, voor zover de kantonrechter heeft kunnen nagaan, GGzE uitsluitend die werknemers heeft voorgedragen voor ontslag van wie volgens haar vaststaat of sterke vermoedens bestaan dat zij tijdens het feest in aanwezigheid van collega's harddrugs hebben gebruikt. Kennelijk is met het openlijke gebruik van harddrugs, al dan niet in combinatie met het naderhand verborgen willen houden van het voorval voor het hogere management en/of het onder druk zetten van collega's, voor GGzE een grens overschreden. De kantonrechter is het daarin met haar eens. Onderzocht moet daarom worden wat en hoe groot het aandeel is geweest van werkneemster met betrekking tot het in bezit hebben en/of gebruik van harddrugs. GGzE is een forensische kliniek met een therapeutische setting. Op de afdeling waar werkneemster werkzaam is, verblijven veelal cliënten die kampen of kampten met verslavingsproblematiek. Enkele taken van werkneemster zijn het voorkómen van en het controleren op drugsgebruik onder cliënten. In dat kader hebben de medewerkers van GGzE, zoals werkneemster, een voorbeeldfunctie en kunnen zij, als zij zelf drugs gebruiken, cliënten niet op hun gedrag dienaangaande aanspreken. Met het feit dat werkneemster tijdens een werkgerelateerd feest onder invloed van softdrugs was, heeft zij naar het oordeel van de kantonrechter in strijd met de regels van de gedragscode van GGzE gehandeld. Dat werkneemster nadien bij het aanvangen van de werkzaamheden op de afdeling nog onder invloed was van alcohol- en/of softdrugsgebruik, is onvoldoende aannemelijk geworden. Voorts geldt, dat werkneemster haar alcohol- en softdrugsgebruik op het feest, tijdens een gesprek op 7 mei 2015 met GGzE, heeft meegedeeld.

Naar het oordeel van de kantonrechter blijkt uit de overgelegde verklaringen onvoldoende dat werkneemster collega's onder druk heeft gezet om een en ander 'onder de pet te houden'. GGzE heeft onvoldoende weersproken dat tijdens het feest meerdere collega's teveel alcohol hebben gedronken en softdrugs hebben gebruikt. Voor deze collega's heeft GGzE thans geen verzoek tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst ingediend. Ook heeft GGzE onvoldoende weersproken dat ook op eerdere werkgerelateerde feestjes soms stevig werd gedronken en/of softdrugs werden gebruikt zonder dat GGzE daaraan de consequentie heeft verbonden dat het dienstverband met die personen diende te worden beëindigd. De slotsom is dat de door GGzE aan werkneemster gemaakte verwijten, voor zover die al zijn komen vast te staan, onvoldoende ernstig zijn om een beëindiging van de arbeidsovereenkomst te rechtvaardigen. Voor zover GGzE nog heeft gesteld dat sprake is van een vertrouwensbreuk is, gelet op de gemotiveerde betwisting door werkneemster, onvoldoende gebleken dat die zodanig ernstig is dat een voortzetting van het dienstverband niet langer mogelijk is. Om voormelde redenen wordt het verzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst niet ingewilligd.

mr. J.J.W. van Mens

Instantie: Rechtbank Oost-Brabant

Datum uitspraak: 31-07-2015

ECLI: ECLI:NL:RBOBR:2015:4651

Zaaknummer: 4201389 \ EJ VERZ 15-369

Advocaten: T. Hummel en D.A. Witberg

Wetsartikelen: 7:611 BW, 7:678 BW en 7:685 BW

RECHTSPRAAK

GGzE/verpleegkundig begeleider

Drugsgebruik tijdens werkgerelateerd feest door verpleegkundig begeleider bij GGzE-instelling leidt tot ontbinding arbeidsovereenkomst zonder vergoeding.

Werkneemster (34) is sinds 17 mei 2005 in dienst bij GGzE, een gespecialiseerde psychiatrische instelling voor verpleging van tbs-gestelden. Zij werkt voor onbepaalde tijd in de functie van verpleegkundig begeleider senior. Uit een door Hoffmann Bedrijfsrecherche verricht onderzoek is gebleken dat werkneemster tijdens een teamuitje op 22 april 2015 harddrugs in haar bezit had en dat zij dit aan collega's heeft aangeboden en ook zelf heeft gebruikt. Ook heeft zij volgens werkgever tegen collega's gezegd dat over het drugsgebruik niet gesproken mocht worden. Dit gedrag is in strijd met de gedragscode, de beroepscode en met de houding en werkwijze die van een hulpverlener verwacht mag worden.

GGzE verzoekt eind juni 2015 ontbinding van de arbeidsovereenkomst op grond van gewichtige redenen, gelegen in een dringende reden, dan wel in een verandering in de omstandigheden, zonder toekenning van een vergoeding. Werkneemster verweert zich door aan te geven dat op initiatief van enkele medewerkers op 22 april 2015 een privéfeestje werd georganiseerd en zij de betreffende codes niet kent en dus niet op haar van toepassing zijn. Voor zover deze wel van toepassing zijn, zijn de regels niet geschonden omdat het drugsgebruik niet tijdens werktijd heeft plaatsgevonden. Op grond van de gedragscode zijn volgens haar in de onderhavige situatie ook alternatieve sancties mogelijk die minder ingrijpend zijn dan ontslag. Voorts voert zij aan dat zij pas op 24 april 2015 weer is gaan werken, zodat zij reeds om reden van tijdsverloop in combinatie met de intensiteit en de werkingsduur van de drugs niet meer onder invloed was onder werktijd.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Anders dan werkneemster stelt, was het feest niet louter een zuivere privéaangelegenheid. Ofschoon het feest op een externe locatie werd georganiseerd en niet onder werktijd heeft plaatsgevonden, hield het wel in belangrijke mate verband met het werk. Zo staat vast dat bij de reservering van de locatie de naam GGzE is gebruikt. Voor het feest waren geen derden uitgenodigd en het was enkel toegankelijk voor

medewerkers van werkgever. Voorts heeft GGzE een financiële bijdrage geleverd van € 200 en werd afscheid genomen van een collega. Kennelijk heeft ook het merendeel van de medewerkers het feestje als werkgerelateerd ervaren, omdat uit de stukken is af te leiden dat zij zich in zekere mate schuldig voelen tegenover GGzE over het drugsgebruik op het feest (hierbij wordt bedoeld op uitlatingen zoals: 'het had niet mogen gebeuren', 'over het feest dient binnen de afdeling c.q. GGzE intervisie plaats te vinden'). Voorts heeft een aantal medewerkers getracht het voorval verborgen te houden voor GGzE, ondanks dat GGzE in beginsel het onder invloed zijn van geestverruimende en/of -vernauwende middelen buiten werktijd niet verbiedt. Dit alles leidt volgens de kantonrechter minst genomen tot de conclusie dat de medewerkers zelf ook een verband zien tussen het feest en GGzE.

Nu is vastgesteld dat het feest een werkgerelateerd karakter had, is vervolgens van belang of en in hoeverre sprake is geweest van grensoverschrijdend gedrag en of dat moet leiden tot een einde van de arbeidsovereenkomst. In dat verband moet allereerst worden opgemerkt dat, voor zover de kantonrechter heeft kunnen nagaan, GGzE uitsluitend die werknemers heeft voorgedragen voor ontslag van wie volgens haar vaststaat of sterke vermoedens bestaan dat zij tijdens het feest in aanwezigheid van collega's harddrugs hebben gebruikt. Kennelijk is met het openlijke gebruik van harddrugs, al dan niet in combinatie met het naderhand verborgen willen houden van het voorval voor het hogere management en/of het onder druk zetten van collega's, voor GGzE een grens overschreden. De kantonrechter is het daarin met haar eens. Los van de vraag of aan werkneemster de gedragscode feitelijk ter hand is gesteld, hetgeen zij betwist, is de kantonrechter van oordeel dat werkneemster ermee bekend dient te zijn dat het niet acceptabel is dat zij tijdens een werkgerelateerde bijeenkomst onder invloed verkeert van geestverruimende of -vernauwende middelen. Daarnaast is werkneemster ook aan haar beroepscode gebonden waarin, kort gezegd, eveneens is omschreven dat dergelijk gedrag niet toelaatbaar is. GGzE is een forensische kliniek met een therapeutische setting. Op de afdeling waar zij werkzaam is, verblijven veelal cliënten die kampen of kampten met verslavingsproblematiek. Zij werkt als verpleegkundig begeleider steeds met deze cliënten en heeft een voorbeeldfunctie en kan, als zij zelf (hard)drugs gebruikt, cliënten niet op hun gedrag dienaangaande aanspreken. Daaraan kan nog het volgende worden toegevoegd. Door openlijk harddrugs te gebruiken in het bijzijn van collega's die niet gebruiken en het gebruik vervolgens verborgen te willen houden voor (het hogere management van) GGzE, brengen de gebruikende medewerkers hun niet gebruikende collega's ernstig in verlegenheid. Daarmee ontstaat een reële kans op verstoring van de onderlinge collegiale verhoudingen. Gelet op het voorgaande is de kantonrechter van oordeel dat werkneemster, voor zover zij niet al in strijd met de regels van de gedragscode van GGzE heeft gehandeld, minst genomen ernstig in strijd heeft gehandeld met de regels van goed werknemerschap. De kantonrechter ontbindt niet op grond op een dringende reden. De reden daarvoor is, dat niet is gebleken dat werkneemster

harddrugs heeft gebruikt tijdens de daadwerkelijke uitoefening van haar werkzaamheden of dat zij tijdens werktijd onder invloed van geestverruimende of -vernauwende stoffen verkeerde. Wel ontbindt de kantonrechter vanwege een verandering van omstandigheden omdat voldoende vaststaat dat werkneemster in ernstige mate het door GGzE in haar gestelde vertrouwen heeft geschonden. Door haar handelwijze, in combinatie met de aard van haar functie binnen de specifiek forensisch-psychiatrische setting van GGzE, heeft GGzE terecht kunnen concluderen tot een onherstelbare vertrouwensbreuk. De ernstige vertrouwensbreuk is in overwegende mate te wijten aan het gedrag van werkneemster, zodat geen aanleiding bestaat een vergoeding toe te kennen.

mr. J.J.W. van Mens

Instantie: Rechtbank Oost-Brabant

Datum uitspraak: 31-07-2015

ECLI: ECLI:NL:RBOBR:2015:4649

Zaaknummer: 4201509 \ EJ VERZ 15-373

Advocaten: O.F.X. Roozmond en D.A. Witberg

Wetsartikelen: 7:611 BW, 7:678 BW en 7:685 BW

RECHTSPRAAK

Momentum/Menzis

Hanteren cessieverbod door zorgverzekeraar onrechtmatig jegens zorgaanbieder.

Stichting GGZ Momentum ('Momentum') exploiteert een instelling voor specialistische GGZ. Momentum biedt deze zorg ook aan Menzis-verzekerden, voor wie zij geldt als niet-gecontracteerde zorgaanbieder.

Omdat Momentum een niet-gecontracteerde zorgaanbieder is, hebben Menzis-verzekerden recht op een vergoeding van 75 procent van de kosten van de door Momentum geleverde zorg. De praktijk bij Momentum was dat de patiënt bij de start van de behandeling een akte van cessie ondertekende waarin hij zijn vordering op de zorgverzekeraar tot vergoeding van de zorg cedeerde aan Momentum. Momentum diende vervolgens de declaratie rechtstreeks in bij Menzis, die het verschuldigde bedrag rechtstreeks aan Momentum uitbetaalde. Per 1 januari 2015 heeft Menzis in haar algemene voorwaarden een cessieverbod opgenomen, waardoor deze route niet langer begaanbaar is.

Momentum heeft Menzis hierop verzocht alsnog toe te staan haar vorderingen te kunnen laten cederen dan wel over te gaan tot rechtstreekse betaling daarvan. Menzis heeft dit verzoek afgewezen, waarop Momentum Menzis in rechte heeft betrokken. Momentum verzoekt de voorzieningenrechter Menzis te verbieden jegens (patiënten van) Momentum een beroep te doen op het cessieverbod.

De voorzieningenrechter neemt als uitgangspunt dat, hoewel het cessieverbod een beding is in de contractuele verhouding tussen Menzis en haar verzekerden, het Menzis niet zonder meer vrijstaat de belangen die Momentum kan hebben bij de inrichting en uitvoering daarvan te verwaarlozen (HR 11 juli 2014, *NJ* 2015/83).

De voorzieningenrechter oordeelt vervolgens dat Menzis haar gestelde belang bij het cessieverbod tot voorkoming van extra administratieve lasten niet heeft gebaseerd op een cijfermatig inzicht in de omvang van die extra administratieve lasten die de cessie voor haar zouden veroorzaken. Bovendien bestaat om twee redenen aanleiding het gewicht van dat

belang te relativieren. Ten eerste omdat het cessieverbod ertoe leidt dat verzekerden papieren declaraties en nota's indienen die allemaal handmatig moeten worden verwerkt. Ten tweede omdat de korting van 25 procent op niet-gecontracteerde zorg blijkens de wetsgeschiedenis strekt tot dekking van de extra administratieve lasten die daarmee zijn gemoeid. Voorts heeft Menzis geen rechtens te respecteren belang om te weten of de patiënt of Momentum de gekorte 25 procent draagt.

De voorzieningenrechter oordeelt verder dat hiertegenover staat dat het in casu gaat om kwetsbare patiënten met psychische problematiek die veelal moeite hebben met de ordening van hun leven. Indien zij op enig moment de beschikking krijgen over een relatief groot bedrag doordat zij de gedeclareerde kosten op hun rekening krijgen gestort, bergt dit het gevaar in zich van verkeerd gebruik van die geldmiddelen, doorkruising van de effectiviteit van de behandeling en de mogelijkheid dat Momentum haar declaratie niet krijgt betaald en geen verhaal mogelijk is. Cessie is een heel eenvoudig en doeltreffend middel dat verzekert dat de vergoeding voor zorg ook voor de betaling van zorg wordt aangewend en bij de zorgverlener terechtkomt, zonder dat daarvoor noemenswaardige kosten behoeven te worden gemaakt of inspanningen behoeven te worden verricht. Van een zorgverzekeraar mag worden verwacht dat hij zich het belang aantrekt dat vergoedingen voor zorg ook besteed worden aan zorg en wel op een efficiënte manier.

De voorzieningenrechter oordeelt tot slot dat Menzis door het hanteren van het cessieverbod derhalve de belangen van Momentum verwaarloost, hetgeen onder al deze omstandigheden onzorgvuldig en onrechtmatig is, en wijst de vordering toe.

mr. drs. B.A. van Schelven

Instantie: Rechtbank Gelderland

Datum uitspraak: 28-08-2015

ECLI: ECLI:NL:RBGEL:2015:5489

Zaaknummer: 286086

Advocaten: K. Mous, S.P.F. Verheijen en B.T.J.A. van Aalst

Wetsartikelen: 3:13 BW en 13 Zvw

RECHTSPRAAK

X/Y***Verpleegkundige die zich schuldig heeft gemaakt aan zeer ernstig grensoverschrijdend gedrag heeft van het Centraal Tuchtcollege de maatregel van ontzegging van het recht om weer in het register ingeschreven te worden opgelegd gekregen.***

Het gaat in onderhavige zaak om het handelen van een verpleegkundige. De man was werkzaam in de thuiszorg sinds 1997 en werkte voor meerdere werkgevers tegelijk. In 2012 verleent hij onder andere thuiszorg aan een dementerende cliënte en aan een cliënte met de ziekte van Huntington. Laatstgenoemde heeft in 2012 aangifte gedaan van seksueel misbruik. Uit het onderzoek door het Openbaar Ministerie kwam naar voren dat de verpleegkundige ook meermalen grensoverschrijdend gedrag had vertoond bij de dementerende cliënte. In 2013 is hij hiervoor veroordeeld tot een gevangenisstraf en ontzetting van het recht om beroepen in de gezondheidszorg uit te oefenen voor de duur van drie jaar. De verpleegkundige heeft zich gedurende deze periode laten uitschrijven uit het BIG-register.

Klaagster, de IGZ, heeft daarna een tuchtklacht ingediend tegen de verpleegkundige omdat zij de kans op herhaling aanwezig achtte en het wenselijk vond als de verpleegkundige definitief geschrapt zou blijven en zich niet opnieuw zou kunnen inschrijven. Het college in eerste aanleg heeft de klacht gegrond verklaard, maar geen maatregel opgelegd omdat de verpleegkundige tot inzicht in zijn handelen is gekomen en hij er zelf voor heeft zorg gedragen dat hij niet meer BIG-geregistreerd is. Daarnaast acht het college de kans op herhaling klein, mede doordat hij tot 2016 aan de ontzetting is gebonden.

Het Centraal Tuchtcollege acht de klacht eveneens gegrond maar is van mening dat een maatregel passend is, omdat er sprake is geweest van zeer ernstig grensoverschrijdend gedrag. Het feit dat de verpleegkundige al op leeftijd is, zijn perspectieven op de arbeidsmarkt, het getoonde zelfinzicht en de kwetsbare en coöperatieve opstelling wegen hier onvoldoende om een maatregel achterwege te laten. Om die reden acht het college de maatregel van ontzegging van het recht om weer in het register te worden ingeschreven passend en geboden.

mr. drs. C. van der Kolk

Instantie: Centraal Tuchtcollege voor de Gezondheidszorg

Datum uitspraak: 20-08-2015

ECLI: ECLI:NL:TGZCTG:2015:263

Zaaknummer: C2014.410

Wetsartikelen: 47 wet BIG, 71 wet BIG en 48 lid 3 wet BIG

RECHTSPRAAK

Beukestein/NZa

NZa mocht verzoek compensatie oude plankosten afwijzen.

Stichting voor Verpleging en Verzorging Beukestein ('Beukestein') verleent onder andere intramurale AWBZ/Wlz-zorg, en heeft van het College bouw zorginstellingen op 7 november 2007 een vergunning op basis van de Wet toelating zorginstellingen ('Wtzi') gekregen voor vervangende nieuwbouw van verpleeghuis Sint Elisabeth op locatie Beukestein. Beukestein heeft begin 2012 van dit bouwplan afgezien in verband met het invoeren van de normatieve huisvestingcomponent ('NHC'), het scheiden van wonen en zorg en het niet meer indiceren van verblijf in lagere zorgzwaartepakketten.

Beukestein heeft bij de NZa met het nacalculatieformulier 2011 een aanvraag ingediend voor compensatie voor de oude plankosten van locatie Beukestein. De NZa heeft deze aanvraag afgewezen omdat de plankosten geen betrekking hebben op een bouwinitiatief in de zin van de Wet ziekenhuisvoorzieningen ('Wzv')/Wtzi dat niet in de oorspronkelijke vorm is gerealiseerd door ingrijpen van de minister van Volksgezondheid, Welzijn en Sport ('de minister'): de minister heeft geen verklaring (Wzv) of toelating met bouw (Wtzi) afgegeven voor een nieuw bouwplan, als vervanger van het oude bouwplan.

Beukestein heeft bezwaar gemaakt tegen deze afwijzing, welk bezwaar door de NZa ongegrond is verklaard. Beukestein heeft daartegen beroep ingesteld.

Het CBb oordeelt dat uit de tekst en de toelichting van de hier relevante Beleidsregel Compensatie vaste activa AWBZ en GGZ in verband met invoering normatieve huisvestingscomponent (CA-300-493) ('de Beleidsregel') blijkt dat het vereiste van een toelating met bouw voor een nieuw vervangend bouwplan cumulatief is aan het vereiste dat het niet-realiseren van het plan te wijten is aan door de minister verzochte meer dan gebruikelijke onderzoeken, of aan door de minister gewijzigde voorschriften over het bouwplan die niet voorzienbaar waren.

Het CBb oordeelt voorts dat Beukestein niet heeft voldaan aan de voorwaarden voor compensatie als opgenomen in de Beleidsregel. De door Beukestein aangevoerde redenen

waarom het bouwplan niet is gerealiseerd, zijn niet aan te merken als onderzoeksverzoeken van de minister dan wel onvoorzienbare wijzigingen van de op het bouwplan betrekking hebbende voorschriften. Verder is er geen sprake van een toelating met bouw voor een nieuw vervangend bouwplan waaruit blijkt dat het aan het ingrijpen van de minister te wijten is dat het eerdere bouwinitiatief niet wordt gerealiseerd.

Het CBb oordeelt verder dat de eis van een toelating voor een vervangend bouwplan niet ten onrechte is gesteld in de Beleidsregel. De reden daarvoor is dat zonder het stellen van deze cumulatieve voorwaarden de mogelijkheid zou worden geopend om kosten voor vergoeding in aanmerking te brengen die onder het oude noch het nieuwe regime werden/worden vergoed. Dat verdraagt zich niet met het doel van het in de Beleidsregel neergelegde overgangsregime. Dat Beukestein niet meer kon voldoen aan dit vereiste is feitelijk juist, maar dit vloeit voort uit de afschaffing van het bouwregime, niet uit de invoering van de NHC. Het CBb ziet daarom geen aanleiding de Beleidsregel in dit opzicht voor rechtens onjuist te houden.

Het CBb verklaart het beroep ongegrond.

mr. drs. B.A. van Schelven

Instantie: College van Beroep voor het bedrijfsleven

Datum uitspraak: 06-07-2015

ECLI: ECLI:NL:CBB:2015:250

Zaaknummer: 13/713

Advocaten: M.J. Plomp, J.L. Zijlma, E.C. Pietermaat en M.A.M. Verduijn

Wetsartikelen: 35 Wmg

RECHTSPRAAK

X/de Registratiecommissie Geneeskundig Specialisten van de Koninklijke Nederlandsche Maatschappij tot Bevordering der Geneeskunst

Verzoek om herregistratie in register voor bedrijfsartsen slechts gedeeltelijk gehonoreerd. Nadelige gevolgen van besluit onevenredig in verhouding tot de met het besluit te dienen doelen. Beroep is gegrond. Rechtbank herroept primaire besluit en voorziet zelf in de zaak.

De onderhavige procedure ziet op een herregistratie van een bedrijfsarts, X. X staat sinds 5 november 1998 ingeschreven in het register voor bedrijfsartsen. X heeft op 23 september 2013 verzocht om herregistratie voor de duur van vijf jaren omdat zijn inschrijving op 5 november 2013 zou verlopen. X heeft deelgenomen aan het visitatieprogramma van de NVAB. De formele visitatie heeft plaatsgevonden op 1 november 2013. Zijn Individuele Verbeterplan (IVP) is op 13 november 2013 door de NVAB goedgekeurd.

De registratiecommissie stelt zich echter op het standpunt dat X niet voldoet aan de voorwaarde D.15 eerste lid onder c van het Kaderbesluit, omdat het IVP niet voor 5 november 2013 is goedgekeurd. Om die reden heeft de registratiecommissie de herregistratie beperkt tot een periode van twee jaren. X is het daar niet mee eens en heeft bezwaar respectievelijk beroep aangetekend.

De rechtbank stelt bij de beoordeling voorop dat tussen partijen niet in geschil is dat in elk geval per 13 november 2013 aan de eisen is voldaan. Op 16 januari 2014, ten tijde van het primaire besluit, was de registratiecommissie er dus al mee bekend dat X (inmiddels) voldeed aan alle kwaliteitseisen. Niet valt in te zien welke met de kwaliteitseisen te dienen belangen worden geschaad door de goedkeuring van X's IVP alsnog bij de beoordeling van de aanvraag te betrekken en de registratie voor de duur van vijf jaren te verrichten. Daarbij acht de rechtbank mede van belang dat de NVAB en de registratiecommissie in 2012 hebben onderkend dat er voor een aantal bedrijfsartsen problemen bestonden in verband met de tijdige afronding van de kwaliteitsvisiting, ook omdat het voor velen van hen de eerste keer was dat zij deelnamen aan het programma en daar onvoldoende op waren voorbereid. Deze

problemen zijn aanleiding geweest voor afspraken over een coulante behandeling van verzoeken tot herregistratie. Voorts acht de rechtbank van belang dat X drie jaren eerder dan waarin het Kaderbesluit voorziet een verzoek tot herregistratie moet indienen. Daarmee wordt hij met extra uitvoeringslasten geconfronteerd.

Gelet op dit alles acht de rechtbank de voor X nadelige gevolgen van het bestreden besluit onevenredig in verhouding tot de met dit besluit te dienen doelen.

Het beroep is dan ook gegrond en het bestreden besluit wordt vernietigd. De rechtbank bepaalt zelf dat X met ingang van 5 november 2013 voor de duur van vijf jaren wordt geregistreerd in het specialistenregister voor bedrijfsartsen.

mr. dr. R.P. Wijne

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 22-04-2015

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2015:3281

Zaaknummer: AWB-14_3116

Advocaten: G.J. Kessels en M.E.F. Bots

RECHTSPRAAK

X/Y

Verweerder in kwestie, een patholoog, wordt in eerste aanleg verweten dat hij een dubieuze diagnose heeft gesteld, die hij bovendien ook veel te laat heeft gesteld. Het Regionaal Tuchtcollege Amsterdam wijst de klacht af. Het Centraal Tuchtcollege acht het klachtonderdeel met betrekking tot het te laat stellen van een diagnose gegrond: de patholoog had voortvarender te werk moeten gaan. Vakantie, onderwijsverplichtingen, verplichtingen in het buitenland en het ook noodzakelijkerwijs eerst moeten laten verrichten van andere onderzoeken doen niet af aan het feit dat de diagnose sneller had kunnen en moeten worden gesteld. Waarschuwing.

Het Regionaal Tuchtcollege Amsterdam ('RTG') heeft de onderhavige klacht in eerste instantie afgewezen. In hoger beroep wordt door het Centraal Tuchtcollege ('CTG') ook van de hiernavolgende feiten uitgegaan.

Klager is de vader van patiënt. Verweerder is patholoog. Patiënt had in 2010 klachten aan zijn rechter bovenbeen. Uit onderzoek – door middel van een röntgenfoto – bleek dat sprake was van een niet-kwaadaardige multilocaire botcyste bij patiënt. Onderzoek met een CT- en MRI-scan bevestigden dat sprake was van een eenvoudige botcyste. Patiënt heeft vervolgens een kinderradioloog geconsulteerd om de genoemde onderzoeken te beoordelen. Ook is hij toen gezien door een orthopeed. De radioloog achtte weefseldiagnostiek essentieel.

Uiteindelijk is besloten de afwijking 'uit te krabben', omdat elke verdenking van maligniteit ontbrak. De holte werd opgevuld met gemalen bot dat afkomstig was van een donor. Het weefsel werd opgestuurd voor onderzoek. Verweerder heeft de zogenoemde vriescoupes en de definitieve coupes van het weefsel beoordeeld. Zijn conclusie luidde dat er sprake was van een spoelcelafwijking met myofibroblastaire differentiatie, waarvan het beeld goed kan passen bij een infantiele myofibroom of myofibromatose van het bot met uitgebreide regressieve veranderingen.

Na controle werd door de orthopeed beeldvormend onderzoek aangevraagd. De conclusie van de radioloog bij onderzoek luidde: 'Toename lucente gebieden in de bekende afwijking proximale femur, cave recidief'. Er vond multidisciplinair overleg plaats. Nieuw MRI-onderzoek leidde tot de conclusie dat, omdat het radiologisch beeld 'zeer suspect' was, nieuw weefselonderzoek was geboden. Op 18 juli 2012 is de afwijking in het bot opnieuw behandeld en opgevuld met gemalen donorbot. Het weefsel ('excochleaat') werd vervolgens opgestuurd voor onderzoek maar moest – omdat het bot en kalk bevatte – eerst worden ontkalkt. De eerste 'coupes' waren zodoende in augustus beschikbaar. Verweerder was gedurende de maand augustus op vakantie. Gelet op het ontbreken van expertise werd gewacht tot zijn terugkomst.

Na terugkomst van vakantie heeft verweerder herhaaldelijk naar het weefsel gekeken. Een definitieve diagnose is uiteindelijk op 2 november 2012 op schrift gesteld en luidde 'moeilijk te classificeren afwijking, waarbij een voorkeur voor een laaggradig intramedullair osteosarcoom'. Hierop is later in november een botscan vervaardigd en hebben ook een MRI- en CT-onderzoek plaatsgehad. Volgend op de onderzoeken heeft een gesprek tussen verweerder, patiënt en klager plaatsgevonden, waarbij ook aan de orde is gekomen waarom de diagnose zo lang op zich had laten wachten. Klager heeft er in december 2012 voor gekozen de behandeling ergens anders voort te zetten.

Klager verwijt verweerder nu dat hij in 2010 een dubieuze diagnose heeft gesteld en niet tijdig een analyse heeft gemaakt van het weefsel dat op 18 juli 2012 uit het been van patiënt is verwijderd.

Verweerder heeft de klacht en de daaraan ten grondslag gelegde stellingen bestreden, waarbij hij heeft aangevoerd dat het een zeer lastig te classificeren tumorproces betrof, waarbij getwijfeld werd tussen een goedaardige afwijking en een laaggradig osteosarcoom. Hoewel niet direct levensbedreigend, zou een diagnose laaggradig osteosarcoom in dit geval wel leiden tot grote lokale consequenties, namelijk een resectie van het proximale femur. Om deze reden werd de tijd genomen en rust gezocht voor het 'doorhakken van de knoop'.

Het RTG heeft met betrekking tot het eerste klachtonderdeel overwogen dat, hoewel de diagnose een zeldzame aandoening betrof, niet kan worden aangenomen dat die diagnose dubieus was. Dit, omdat deskundigen in retrospectief tot dezelfde conclusie zijn gekomen. Ook het tweede klachtonderdeel is door het RTG niet gegrond geacht. Gezien de moeilijkheidsgraad van deze tumor (de commissie voor Beentumoren bevestigt later de diagnose laaggradig osteosarcoom, hoewel een hooggradig osteosarcoom niet is uitgesloten), de grote lokale consequenties van de diagnose laaggradig osteosarcoom en het feit dat zeer waarschijnlijk de vertraging voor de prognose van deze tumor weinig zou uitmaken, komt het

RTG ook op dit punt tot de conclusie dat verweerder niet onzorgvuldig heeft gehandeld.

Klager komt in hoger beroep tegen het oordeel van het RTG dat de patholoog tijdig een analyse heeft gemaakt van het weefsel dat tijdens de operatie uit het been van patiënt is verwijderd. Volgens klager is sprake van een niet te accepteren vertraging van vier maanden. Volgens klager moet patiënt door dit tijdsverloop een veel ingrijpendere behandeling ondergaan met een aanzienlijk slechtere prognose.

Verweerder is van mening dat hij zorgvuldig heeft gehandeld door steeds kritisch te blijven. Ook heeft hij geen verkeerde diagnose gesteld, het stellen van een diagnose niet op zijn beloop gelaten en ook niet nagelaten nader onderzoek te verrichten. De diagnose heeft weliswaar lang op zich laten wachten, maar de vertraging is naar mening van verweerder te rechtvaardigen doordat hij een periode afwezig was in verband met vakantie, het een dermate moeilijke en complexe casus was dat niet alleen aanvullend onderzoek (doorsnijdingen, aanvullende immuunhistochemische kleuringen) noodzakelijk was maar ook literatuurraadpleging en dergelijke en het een drukke periode voor hem was, door een hoge onderwijsbelasting, verplichtingen in het buitenland en veel consulten.

Bij de beantwoording van de vraag of de patholoog tijdig een analyse heeft gemaakt van het verwijderde weefsel neemt het CTG als uitgangspunt de periode tussen 3 september 2012 (terugkomst van vakantie) en 2 november 2012 (het kenbaar maken van bevindingen). Voordat verweerder op vakantie ging, was er immers nog geen te beoordelen materiaal beschikbaar.

Naar het oordeel van het CTG dient de vraag of de patholoog tijdig een analyse van het bij de patiënt op 18 juli 2012 verwijderde materiaal heeft gegeven ontkennend te worden beantwoord. Vooropgesteld wordt dat van een patholoog werkzaam in een academisch medisch centrum niet alleen verwacht mag worden dat hij zorgvuldig te werk gaat, hetgeen de patholoog in de onderhavige zaak ook heeft gedaan, maar ook dat hij rekening houdt met het belang van de patiënt dat deze heeft bij een zo snel mogelijke diagnose. Naar het oordeel van het CTG had de patholoog, toen hij terugkwam van vakantie, dan ook voortvarend te werk moeten gaan bij het stellen van zijn diagnose en hieraan prioriteit moeten geven, temeer nu het preparaat al sinds begin augustus klaar was voor diagnostisering. Onderwijsverplichtingen en verplichtingen in het buitenland doen daaraan, anders dan naar het oordeel van het RTG, niet af. Het CTG stelt voorts dat in dit verband ook van belang is dat in casu sprake was van recidief tumorgroei, zodat rekening moest worden gehouden met de mogelijkheid van een kwaadaardige tumor. Hierdoor zou nog meer voortvarendheid zijn geboden. Verweerder heeft weliswaar aangevoerd dat hij nader onderzoek heeft moeten laten verrichten (doorsnijdingen, aanvullende immuunhistochemische kleuringen). Volgens het CTG is echter niet gebleken dat

dit nadere onderzoek van dien aard was of dat zich zodanige omstandigheden hebben voorgedaan dat daardoor de diagnose pas in november kon worden gesteld.

Gelet op het voorgaande is het CTG van oordeel dat de patholoog gebrek aan voortvarendheid kan worden verweten. Zodoende komt het tot de slotsom dat het tweede klachtonderdeel gegrond is.

Het CTG acht de oplegging van een waarschuwing aan verweerder passend en toereikend, omdat het een zakelijke terechtwijzing is zonder daarop een stempel van laakbaarheid te drukken. De beslissing in eerste aanleg wordt vernietigd, voor zover het de beoordeling van het tweede klachtonderdeel betreft. Het tweede klachtonderdeel wordt alsnog gegrond verklaard en het CTG legt de maatregel van waarschuwing op.

mr. J.M. de Vries

Instantie: Centraal Tuchtcollege voor de Gezondheidszorg

Datum uitspraak: 20-08-2015

ECLI: ECLI:NL:TGZCTG:2015:273

Zaaknummer: C2014.420

Wetsartikelen: 47 lid 1 Wet BIG

RECHTSPRAAK

Onjuiste invoering nieuwe medezeggenschapsstructuur. Grenzen aan het recht op informatie cliëntenraad.

Een cliëntenraad vraagt een uitspraak over (i) de invoering van een nieuwe medezeggenschapsstructuur, (ii) het opschorten van personele ondersteuning en (iii) het niet krijgen van gevraagde financiële informatie die hij wil ontvangen omdat er getwijfeld wordt aan juistheid van bestuur. De zorgaanbieder vraagt (iv) een uitspraak over het al dan niet kunnen treffen van maatregelen tegen deze raad en/of diens voorzitter.

De LCvV oordeelt dat om tot invoering van een nieuwe medezeggenschapsstructuur over te kunnen gaan, de bestaande artikel 2- reglementen van deze zorgaanbieder eerst nog aangepast of vervangen zullen moeten worden omdat de huidige documenten niet aansluiten bij de beoogde nieuwe situatie en dat deze documenten momenteel ook te weinig concreet zijn.

Het eenzijdig plotseling opschorten van de personele ondersteuning aan een cliëntenraad wegens onenigheid tussen die raad en de zorgaanbieder acht de commissie niet redelijk en in strijd met het reglement waarin de voorzieningen van deze raad zijn omschreven.

De informatie die deze cliëntenraad heeft opgevraagd betreft zeer gedetailleerde informatie over zorgindicaties en inkomsten en uitgaven op cliëntniveau. De LCvV oordeelt dat deze informatie niet verstrekt hoeft te worden. Een cliëntenraad heeft geen ongeclausuleerd en ongelimiteerd recht op informatie; de informatie moet noodzakelijk zijn om een advies mee te kunnen onderbouwen (in dit geval een advies over een begroting en/of jaarrekening). Daarbij ziet de LCvV voor een cliëntenraad geen controlerende taak vergelijkbaar met een accountant, concern-controller of zorgfinancierder. Ook zou het verstrekken van deze informatie een onevenredige inspanning van de zorgaanbieder vragen en de privacy van individuele cliënten schenden. Of er bij deze zorgaanbieder getwijfeld moet worden aan de juistheid van het (financieel) beleid, beoordeelt de LCvV niet. Dat is aan de Ondernemingskamer van het Gerechtshof Amsterdam voorbehouden.

Voor het treffen van maatregelen jegens deze raad of diens voorzitter ziet de LCvV geen aanleiding.

mr. dr. G.W. van der Voet

Instantie: Landelijke Commissie van Vertrouwenslieden

Datum uitspraak: 20-07-2015

Zaaknummer: 15-005