



Universiteit
Leiden
The Netherlands

Arbeidsverhoudingen in de zorg, hoe complex kan het zijn?'

Hendriks, A.C.

Citation

Hendriks, A. C. (2017). Arbeidsverhoudingen in de zorg, hoe complex kan het zijn?'. *Nieuwsbrief Capra Zorg, 2017*(jan-febr). Retrieved from <https://hdl.handle.net/1887/48042>

Version: Not Applicable (or Unknown)

License: [Leiden University Non-exclusive license](#)

Downloaded from: <https://hdl.handle.net/1887/48042>

Note: To cite this publication please use the final published version (if applicable).

Kennis

Capra Academie

Overzicht cursussen

Kennisbijeenkomsten

Publicaties

Woordenboek ambtenarenrecht

Capra scriptieprijs

Arbeidsverhoudingen in de zorg, hoe complex kan het zijn?



Zoeken

Geplaatst op: 21 februari 2017

Door: professor mr. Aart Hendriks

Regels sluiten soms in het geheel niet aan bij de praktijk. Dat geldt bijvoorbeeld voor de wettelijke regels met betrekking tot de arbeid voor de zorgsector. De arbeidsverhoudingen in deze sector zijn op geheel andere leest geschoeid dan de uitgangspunten van de inmiddels 110 jaar oude Wet op de arbeidsovereenkomst. Deze wet, thans onderdeel van het Burgerlijk Wetboek, ging nog uit van 'arbeid', 'loon' en 'gezag', in combinatie met 'ongelijkheidscompensatie' ten faveure van werknemers. Een blik op de arbeidsverhoudingen in de zorg leert dat we met deze begrippen al snel in de knoop komen.

Veel soorten contracten in de zorg

Om gelijk maar te beginnen met de juridische vormgeving van de arbeidsverhoudingen: in de zorg wordt arbeid geleverd op basis van veel soorten 'contracten'. Naast mensen met een arbeidsovereenkomst, maken zorgaanbieders gebruik van de diensten van mensen die op basis van een ambtelijke aanstelling zorg verlenen (voornamelijk UMC's) en van hen die op basis van een samenwerkingsovereenkomst tussen het ziekenhuis en medisch specialistisch bedrijf (MSB) in het ziekenhuis werkzaam zijn. Maar dan zijn we er nog lang niet. In de zorg zijn ook zorgverleners werkzaam op basis van een opdracht (o.a. zzp-ers), via een uitzendbureau, dan wel een stageovereenkomst of overeenkomst met een opleidingsinstituut (van co-assistenten tot artsen in opleiding tot specialist). Dat is nog daaraan toe ware het niet dat de Wet kwaliteit, klachten en geschillen zorg (Wkkgz) bepaalt dat de zorgaanbieder verantwoordelijk is voor de kwaliteit van zorg.

De Wkkgz zorg voor spanning

Maar deze integrale verantwoordelijkheid van de zorgaanbieder voor de kwaliteit van zorg en daarmee verband houdende zaken wordt juridische en in de praktijk op allerlei manieren op de proef gesteld. Dat begint al in de Wkkgz zelf. Deze wet bepaalt dat de overeenkomst met zorgverleners 'niet treedt in de verantwoordelijkheid van de zorgverlener die voortvloeit uit de voor deze geldende professionele standaard' (art. 4 lid 4 Wkkgz). Dat is overigens geheel terecht. Het zou onwenselijk zijn als een ziekenhuisbestuurder zich gaat bemoeien met de soort zorg die door zorgverleners bieden. Maar dit betekent tegelijkertijd dat zorgbestuurders nauwelijks kunnen bepalen welke – in de ogen van de zorgaanbieder – onnodige en te dure zorg wordt verleend in de instelling. En moeten zorginstellingen met lede ogen aanzien dat hun zorgverleners patiënten op kosten van de instelling gaan behandelen omdat het omzetplafond met de betreffende zorgverzekeraar is gehaald?

Wie is aansprakelijk als er iets misgaat binnen een samenwerkingsverband?

Een ander voorbeeld. Medewerkers van zorginstellingen werken regelmatig op meerdere locaties en samen met zorgverleners van buiten de instelling. Denk wat betreft dit laatste aan bijvoorbeeld de samenwerking tussen medisch specialisten en huisartsen of zelfstandige behandelcentra. Als er iets misgaat in de samenwerking en de patiënt is daarvan de dupe, wie is er dan in juridische zin aansprakelijk? In 2010 hebben koepels van veldpartijen weliswaar de Handreiking Verantwoordelijkheidsverdeling bij samenwerking in de zorg opgesteld, maar deze handreiking is inmiddels flink verouderd en geldt met name voor afspraken binnen één en dezelfde instelling. Maar welke regels gelden nu bij transmurale zorg? Kan of moet een zorgbestuurder ingrijpen als hij ziet dat zijn medewerkers slechte afspraken maken met zorgverleners van buiten de instelling? En mag hij zich inlaten met de soort zorg waarover zij afspraken maken en de verdeling van de kosten? Valt dat onder de professionele verantwoordelijkheid van de betrokkenen of de 'arbeid' en het 'loon' waarover de 'werkgever' gaat?

Hoe pakt de vergewisplicht uit?

Nog een voorbeeld. Op grond van de Wkkgz moet de zorgaanbieder voor indiensttreding

nagaan hoe een zorgverlener in het verleden heeft gefunctioneerd, de zogeheten vergewisplicht (art. 4 lid 1). Maar het bestuur van een ziekenhuis heeft feitelijk niets te zeggen over het aannamebeleid van de binnen het ziekenhuis bestaande MSB. Kan of moet het ziekenhuisbestuur de indiensttreding van een medisch specialist, waarover bij het ziekenhuisbestuur negatieve berichten zijn binngekomen, voorkomen of ongedaan maken? Zo ja, wie draait dan op voor de schadeclaim die de betrokken arts ongetwijfeld gaat indienen? Zo nee, wie is aansprakelijk als deze arts later en binnen het ziekenhuis gaat disfunctioneren en schade veroorzaakt?

Ook bij het klachtrecht veel onduidelijkheid

Een laatste voorbeeld. Als een patiënt een klacht indient tegen een zorgverlener, eventueel samen met een schadeclaim bij de geschillencommissie, gaat de Wkkgz ervan uit dat de zorgaanbieder – en niet de individuele zorgverlener – de klachten- en geschillenbehandeling op zich neemt. Daartoe zal veelal nodig zijn dat de zorgaanbieder, zeg het bestuur van de instelling, wordt bijgepraat over hetgeen volgens de zorgverlener is gebeurd bij klager en inzage krijgt in het door de zorgverlener aangelegde dossier over klager. Maar mag de zorgverlener deze informatie wel verstrekken als de klager daarmee niet instemt? En is de zorgverlener überhaupt verplicht medewerking te verlenen aan dit soort procedures, nu een ongunstige uitkomst van de procedure kan leiden tot een schadeclaim waarvan de zorgverlener gemakshalve maar moet aannemen dat de instelling de daarmee gemoede kosten op zich neemt? En mag de zorgaanbieder een zorgverlener verbieden openheid over een fout naar een patiënt te betrachten, iets waartoe een zorgverlener op grond van voor hem geldende professionele standaarden verplicht is maar waarvoor de zorgaanbieder mogelijk de rekening gepresenteerd krijgt?

Tot slot

De conclusie kan geen andere zijn, dan dat de arbeidsverhoudingen in de zorg juridisch dusdanig complex zijn dat de klassieke begrippen 'arbeid', 'loon' en 'gezag' niet altijd goed toepasbaar zijn. Begrip van de arbeidsverhoudingen in de zorg vergt kennis van zowel het arbeidsrecht als het gezondheidsrecht – en een dosis gezond verstand. En dat laatste is maar goed ook, want in de zorg werken we met en voor mensen – die mogen niet het slachtoffer worden van regels die niet altijd aansluiten bij de werkelijkheid.

Literatuur:

[KNMG etc. Handreiking Verantwoordelijkheidsverdeling bij samenwerking in de zorg, Utrecht, 2010](#)



[<< Terug naar overzicht](#)

Nieuws / Agenda

07 maart 2017

Masterclass disfunctioneren in het ambtenarenrecht Den Haag

Heeft u te maken met een medewerker die niet of onvoldoende functioneert of wilt u weten wat u moet doen als dat zich voordoet? Volg dan de masterclass Disfunctioneren binnen het ambtenarenrecht. Tijdens deze masterclass vertellen twee ervaren juristen over de theorie en de praktijk van disfunctioneren binnen het arbeidsrecht. [Lees verder >>](#)

09 maart 2017

Kennisbijeenkomst Praktische en juridische gevolgen van SAW-afspraken zoals het PBB en het 3e WW-jaar Den Bosch

De sectorale Arbeidsvoorwaardenregelingen Waterschapspersoneel zijn veranderd. Daarom houden de Unie van Waterschappen en Capra Advocaten verspreid over het land drie kennisbijeenkomsten. De bijeenkomsten zijn in Den Bosch, Den Haag en Zwolle en beginnen om 15.30 uur. [Lees verder >>](#)

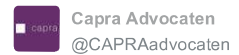
09 maart 2017

Kennisbijeenkomst normalisering rechtspositie ambtenaren in Weert

Op 9 maart 2017 praat Capra Advocaten u in het gemeentehuis van Weert bij over de gevolgen van de Wet normalisering rechtspositie ambtenaren. [Lees verder >>](#)

[Naar agenda >>](#)

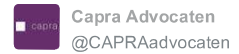
Twitter



Wolfsen: gemeenten zo snel mogelijk een #privacyfunctionaris - Binnenlands Bestuur Inkd.in/g5gefv9

	<p>Wolfsen: gemeee... De voorzitter van... binnenlandsbest...</p>
--	---

5u



Alle werknemers in publieke sector onder maximumsalaris #Wnt #topinkomens Inkd.in/gF9dU64

	<p>Alle werknemer... Aan bovenmatige... rijksoverheid.nl</p>
--	--

20 februari



Vestiging 's-Gravenhage

Laan Copes van Cattenburch 56
2585 GC 's-Gravenhage
Telefoon 070-364 81 02
Fax 070-361 78 47
s-gravenhage@capra.nl
Kvk nr. 27333997

Vestiging 's-Hertogenbosch

Bastion Vught 1
5211 CZ 's-Hertogenbosch
Postbus 11078
5200 EB 's-Hertogenbosch
Telefoon 073-613 13 45
Fax 073-614 82 16
s-hertogenbosch@capra.nl

Vestiging Zwolle

Terborchstraat 12
8011 GG Zwolle
Telefoon 038-423 54 14
Fax 038-423 47 84
zwolle@capra.nl

Vestiging Maastricht

Spoorweglaan 7
6221 BS Maastricht
Telefoon 043-760 06 00
Fax 043-760 06 09
maastricht@capra.nl