

HR Rendement

Dit artikel wordt u aangeboden door HR Rendement

HR Rendement is hét nieuws- en adviesmagazine voor human resources professionals bij (middel)grote, kennisintensieve organisaties. De insteek is: hoe kan een HR-manager, unitmanager of HR-specialist bijdragen aan een beter rendement van de factor arbeid in zijn organisatie.

HR Rendement behandelt voornamelijk de 'harde' kant van human resources, zoals wijzigingen in wet- en regelgeving, ontwikkelingen in het arbeidsrecht, fiscaal voordelige beloningsvormen, werktijden en arbeidsomstandigheden, kosten van opleidingen en werving & selectie, implementatie van personeelsinformatiesystemen.

HR Rendement biedt u:

- veel signalerend nieuws over veranderende wet- en regelgeving;
- beknopte artikelen met veel tips die de lezer direct in de dagelijkse praktijk kan gebruiken;
- elke keer een gedegen vergelijkend warenonderzoek onder HR-dienstverleners;
- wekelijkse e-mailservice met het allerlaatste HR-nieuws;
- een aanvulling op de inhoud van elke uitgave met praktische, online tools.

Het Zorgkatern

Abonnees uit de sector zorg en welzijn ontvangen bij hun vakblad het Zorgkatern. In dit katern vindt u het laatste nieuws én verdiepende artikelen over ontwikkelingen in de zorg. Thema's zijn onder meer de diverse cao's, subsidies, nieuwe sectorspecifieke wet- en regelgeving, arbeidsomstandigheden en personeelsbeleid. Rendement Uitgeverij heeft ook andere branchespecifieke katernen voor in het vakblad, zoals het Advieskatern en katernen voor groot- en detailhandel.

Kijk voor meer informatie of een proefabonnement op www.rendement.nl/hrblad

© 2018 Rendement Uitgeverij. Alle rechten voorbehouden.

Niets uit deze uitgave mag, noch geheel, noch gedeeltelijk, worden overgenomen en/of vermenigvuldigd zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van de uitgever. Hoewel aan de totstandkoming van deze uitgave de uiterste zorg is besteed, aanvaarden auteur(s), redacteur(en) en uitgever geen aansprakelijkheid voor eventuele fouten en onvolkomenheden, noch voor de gevolgen hiervan.

RECHTSPRAAK

Medisch specialist: geen toegang

Medisch specialisten moeten ervoor zorgen dat zij niet opereren voor meerdere zorginstellingen tegelijkertijd en zich aan de regels houden die gelden in het ziekenhuis. Concurrentie tussen zorginstellingen speelt een grote rol en medisch specialisten moeten zich daarvoor houden aan het concurrentiebeding. Bij overtreding van de regels van het ziekenhuis kan hen de toegang tot het ziekenhuis ontzegd worden.

Medisch specialisten (ook die niet in loondienst zijn) werken binnen het organisatorische kader van het ziekenhuis. Dit houdt in dat al hun handelingen invloed hebben op de positie van het ziekenhuis ten opzichte van patiënten, zorgverzekeraars en andere belanghebbenden. Het handelen van medisch specialisten is dus van uiterst belang voor het ziekenhuis, nu zij worden gezien als de eindverantwoordelijke voor de kwaliteit van de zorg. Het functioneren van medisch specialisten en hun eventuele fouten komen voor rekening van het ziekenhuis. Ziekenhuizen mogen medisch specialisten

dan ook in het uiterste geval de toegang ontzeggen tot het ziekenhuis. Het moet wel gaan om spoedeisende gevallen en situaties die zo ernstig zijn dat de aanwezigheid en het verrichten van werk door die persoon niet langer kan worden geaccepteerd en overleg niet meer mogelijk is. Alle omstandigheden wegen mee. Er moeten zwaarwegende redenen zijn. Daarvoor kan gekeken worden naar de lengte van het dienstverband, de functie van de medisch specialist, of er al een keer een waarschuwing gegeven is en wat in de situatie het meest proportioneel is. Een tijdelijk verbod kan ook een optie zijn en hieraan worden wat minder strenge eisen gesteld.

Toestemming

Aangezien er bij de zorginstellingen sprake is van concurrentie, wordt er in de interne regels of overeenkomsten een concurrentiebeding opgesteld en gehandhaafd. Dit verbiedt concurrerende activiteiten tijdens het dienstverband en in een bepaalde periode erna. Er moet daarbij wel rekening

gehouden worden met elkaars belangen en de continuïteit van de te verlenen zorg. Zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van het ziekenhuis moet de medisch specialist zich onthouden van (in)directe participatie in zorg die concurreert met de zorg van het ziekenhuis. Zorg die buiten het door het ziekenhuis vastgestelde profiel valt, geldt niet als concurrerend, maar aangeraden wordt om bij twijfel toestemming te vragen aan het ziekenhuis. Nevenfuncties vallen ook onder concurrerende activiteiten als die het ziekenhuis schade kunnen bezorgen. Ook een opdrachtnemer moet zich volledig inzetten voor het belang van het ziekenhuis. Gevolg hiervan is dat het ziekenhuis de medisch specialist bij concurrerende activiteiten in het ergste geval de toegang kan ontzeggen. De omstandigheden bepalen wat nodig en redelijk is. Hieronder ziet u een praktijkvoorbeeld.

Ayşegül Avci, advocaat bij CMS, tel. (020) 301 64 32, e-mail: aysegul.avci@cms-dsb.com, www.cms.law

Oprichting zelfstandig behandelcentrum leidt tot toegangsontzegging

Een medisch specialist had besloten om een zelfstandig behandelcentrum op te richten. De specialist had het ziekenhuis waar hij werkte daarover geïnformeerd en dit gold ook voor het zogeheten co-operatief MSB waar de specialist een ledenovereenkomst mee had. Hij had toen al een vergunning die hem het recht gaf om met zorgverzekeraars afspraken te maken. Het ziekenhuis en het MSB wilden graag deelnemen in het behandel-

centrum. Toen de specialist hiertegen protesteerde, stelde het MSB dat de oprichting van het behandelcentrum in strijd was met de ledenovereenkomst. Die moest daarom worden opgezegd. Vervolgens ontzegde het ziekenhuis de specialist de toegang tot het ziekenhuis. Het was niet langer wenselijk dat de specialist zorg zou leveren. Er gold ook een concurrentiebeding. Doordat de specialist wilde gaan onderhandelen met zorgverzekeraars en contact

had gezocht met andere ziekenhuizen, overtrad hij het beding. Bovendien had de specialist op deze wijze aan externen laten weten dat hij zich bezighield met een concurrerend initiatief. Hij handelde in strijd met het concurrentiebeding én met wat van een goed opdrachtnemer verwacht kan worden. De rechter vond de toegangsontzegging in dit geval redelijk. *Rechtbank Limburg, 31 augustus 2017, ECLI (verkort): 8565*