

# Ernstig disfunctioneren volgens Wkkgz en arbeidsrecht: verschillen en overeenkomsten

**Medisch Ondernemen**

**PM dag 2017**



**BABELFISH**  
LEGAL

mr.drs. Petra Kroon

[petra@babelfishlegal.nl](mailto:petra@babelfishlegal.nl)

# Meldplicht Wkkgz bij 'ernstig disfunctioneren'

- Melding in geval van: opzegging, ontbinding of niet-voortzetting contract met zorgverlener op grond van ernstig tekortschieten in het functioneren
- Alleen melden ernstig disfunctioneren ten aanzien van patiëntenzorg door zorgverleners
- Niet relevant wie het initiatief heeft genomen voor het ontslag



# Meldplicht Wkkgz bij 'ernstig disfunctioneren'

- Melding bij IGZ
- Inhoud melding:
  - feitelijke omschrijving tekortschieten
  - Ondernomen acties om het functioneren te bespreken
  - Ondernomen acties om het functioneren te verbeteren
- Termijn melding: onverwijld (=binnen 3 werkdagen)



# Wat is 'ernstig disfunctioneren'

Definitie disfunctioneren IGZ:

*“Disfunctioneren is een (veelal) structurele situatie van tekortschietende beroepscompetenties of onverantwoorde zorgverlening, waardoor patiënten worden geschaad of het risico lopen te worden geschaad en waarbij de beroepsbeoefenaar niet (meer) in staat of bereid is zelf de problemen op te lossen.”*



# Beoordeling 'ernstig disfunctioneren'

- De zorgaanbieder beoordeelt of sprake is van ernstig disfunctioneren
- Ontslagredenen
  - WWZ kent limitatieve opsomming ontslaggronden
  - ontslag op staande voet (dringende reden voor ontslag)
- Einde met wederzijds goedvinden



# Ontslaggronden en 'ernstig disfunctioneren'

- Frequent ziek met onaanvaardbare gevolgen voor de bedrijfsvoering (art. 7:669 lid 3 sub c)
  - > kan relevant zijn bij lichamelijke of psychische ziekte van de zorgverlener
  - > werkgever moet eerst proberen risico's zo klein mogelijk te maken
  - > Wkkgz: ontslag melden igv zorgrisico's



# Ontslaggronden en 'ernstig disfunctioneren'

- Disfunctioneren (art. 7:669 lid 3 sub d)
  - > ongeschiktheid werknemer tot het verrichten van de bedongen arbeid
  - > werkgever moet werknemer tijdig in kennis stellen en verbetertraject aanbieden
  - > in kader verbetertraject raadt IGZ (externe) supervisie aan
  - > Wkkgz: invloed op duur verbetertraject bij risico's voor patiëntveiligheid, ontslag melden bij ernstig tekortschieten



# Ontslaggronden en 'ernstig disfunctioneren'

- Verwijtbaar handelen of nalaten (art. 7:669 lid 3 sub e)
  - > zodanig dat van werkgever voortzetting dienstverband niet kan worden gevegd
  - > uitgangspunt: werkgever moet werknemer hebben gewaarschuwd
  - > uitzondering bij gevaar voor de veiligheid
  - > Wkkgz: melden bij zorgrisico's, denk aan ontslag wegens schending richtlijnen en protocollen





# Ontslaggronden en 'ernstig disfunctioneren'

- Verstoorde arbeidsrelatie (art. 7:669 lid 3 sub g)
  - > ernstige en duurzame verstoring, herstel niet meer mogelijk
  - > werkgever moet zich eerst hebben ingespannen voor herstel
  - > Wkkgz; melding ontslag als verstoorde arbeidsverhouding in overwegende mate te wijten is aan gedrag werknemer (risico herhaling)



# Ontslaggronden en 'ernstig disfunctioneren'

- Ontslag op staande voet (art. 7: 677 en 7:678 BW)
  - > dringende reden, onverwijfde mededeling
  - > dringende reden is niet hetzelfde als (ernstige) verwijtbaarheid
  - > dringende reden heeft niet altijd structureel karakter
- Wkkgz: bij ontslag op staande voet extra alert zijn op melden igv zorgrisico's



# Vaststellingsovereenkomst en 'zwijgcontracten'

Volgens IGZ: vaststellingsovereenkomsten' waarin afspraken staan over geheimhouding van situaties of incidenten over zorg

Let op bij onderhandelingen over vaststellingsovereenkomsten tav:

- algemene geheimhoudingsclausule
- Afspraak tot afgeven positief getuigschrift en dito referenties



# Overeenkomsten en verschillen

Vershil in doel:

- Doel Wkkgz: bescherming patientbelang
- Doel arbeidsrecht: bescherming werknemer

Invloed arbeidsrecht op 'ernstig disfunctioneren':  
zonder ontslag geen melding

'Ernstig disfunctioneren' wordt ook beïnvloed door  
tuchtrecht



# Overeenkomsten en verschillen

- ‘Ernstig disfunctioneren’ in de zin van de Wkkgz vraagt eigen afweging van de zorgaanbieder
- Van ‘ernstig disfunctioneren’ in de zin van Wkkgz kan sprake zijn bij verschillende ontslaggronden,
- Alleen melden als de patiëntveiligheid in het geding is
- Reikwijdte Wkkgz breder, geldt ook voor niet-werknemers/zorgverleners



# Dank voor uw aandacht

Later nog vragen?

06-21591329

[petra@babelfishlegal.nl](mailto:petra@babelfishlegal.nl)

