

VERSLAVING EN WERK: 5 ANTWOORDEN OP JURIDISCHE VRAGEN

VRAAG 1:

Waarom is het belangrijk om in actie te komen als je signalen van problematisch middelengebruik of verslaving bij je collega-arts ziet of vermoedens hebt in die richting? Geldt hiervoor een wettelijke plicht?

ANTWOORD KNMG:

Als je vermoedt dat middelengebruik of een verslaving risico's voor het welzijn van je collega, de patiëntveiligheid of de kwaliteit van zorg met zich meebrengt, heb je de morele en professionele verantwoordelijkheid actie te ondernemen door het vermoeden bespreekbaar te maken. Deze verantwoordelijkheid wordt groter als de risico's voor patiënten of andere betrokkenen toenemen. Door in gesprek te gaan met je collega, draag je mogelijk bij aan het herstel van je collega, de patiëntveiligheid en de kwaliteit van zorg. Niets doen helpt je collega niet verder en kan risico's meebrengen voor de patiëntveiligheid.

Daarnaast geldt voor artsen de [KNMG-gedragsregel Nul is de Norm](#). Uitgangspunt is dat artsen hun werk nuchter verrichten. Deze gedragsregel kun je mogelijk gebruiken in het gesprek met je collega-arts.

Of er ook sprake is van een **wettelijke plicht** om in actie te komen, hangt af van de situatie:

- Als je problematisch middelengebruik of een verslaving vermoedt bij een collega, maar het gebruik heeft (nog) geen waarneembare invloed op zijn of haar functioneren, dan heb je geen wettelijke plicht om te melden.
- Als er signalen zijn van verminderd functioneren vanwege problematisch middelengebruik of een verslaving, volg dan de geldende gedragsregels of protocollen met betrekking tot vermeend disfunctioneren.
- Als zich een calamiteit voordoet of als er sprake is van geweld in de zorgrelatie die

verband houdt met problematisch middelengebruik of verslaving, dan is de zorgaanbieder wettelijk verplicht hiervan melding te doen bij de IGJ (artikel 11 Wkkgz). Ben je in dienst bij een instelling, dan moet je de calamiteit melden bij de Raad van Bestuur, die vervolgens melding doet bij de IGJ.

- Als een zorgaanbieder de overeenkomst met een zorgverlener opzegt, ontbindt of niet voortzet wegens ernstig tekortschieten in het functioneren, bijvoorbeeld vanwege een verslaving, dan moet de zorgaanbieder dit ook melden bij de IGJ (artikel 11 Wkkgz).

VRAAG 2:

Wat kan er gebeuren als je bij vermoedens niet in actie komt?

ANTWOORD KNMG:

Zoals in het antwoord op vraag 1 beschreven staat, heb je als arts allereerst een morele en professionele verantwoordelijkheid om het vermoeden met je collega-arts te bespreken.

Als je niet in actie komt, terwijl dat wel binnen jouw mogelijkheden lag, kan dit mogelijk leiden tot een tuchtrechtelijk verwijt of een claim. Heb je afspraken genegeerd over de manier van handelen bij vermoedens van disfunctioneren van een collega, dan kan passief blijven ook arbeidsrechtelijke gevolgen hebben. Vooralsnog komt dit in de praktijk niet vaak voor, maar de juridische mogelijkheden zijn er wel.

Daarnaast kan een zorgaanbieder die verzaakt melding te maken van een calamiteit, geweld in de zorgrelatie of een beëindiging wegens ernstig tekortschieten in het functioneren, geconfronteerd worden met een bestuurlijke boete.

VRAAG 3:

Kan je werkgever je ontslaan als jouw verslaving bekend wordt? Hoe is het arbeidsrecht op dit gebied?

ANTWOORD LAD:

Als de ontslagreden verband houdt met het enkele feit dat je een verslaving hebt, kan je werkgever je arbeidsovereenkomst of aanstelling in beginsel niet beëindigen. Er bestaan uitzonderingen. Bijvoorbeeld omdat je bij je sollicitatie al verslaafd was, dat niet gemeld hebt en er zich vervolgens tijdens je dienstverband verschillende incidenten voordoen die verband houden met de verslaving.

VRAAG 4:

Kunnen je maten jullie samenwerkingsverband verbreken als jouw verslaving bekend wordt? Hoe is de wet op dit gebied?

ANTWOORD LAD:

Voor opzegging van een vrij beroepsbeoefenaar is niet de wet, maar zijn de geldende afspraken binnen het samenwerkingsverband van toepassing. Als uitsluitend sprake is van verslaving en geen van de andere opzeggingsgronden uit de afspraken, houdt een opzegging geen stand.

VRAAG 5:

Kun je als aios uit je opleiding worden gezet als jouw verslaving bekend wordt? Hoe is de regelgeving op dit gebied?

ANTWOORD LAD:

Als aios heb je een arbeidsovereenkomst of aanstelling waarin een expliciete koppeling wordt gelegd tussen de opleiding die je gaat volgen en de duur van die opleiding. Sommige aios hebben náást het dienstverband met een werkgever een aparte opleidingsovereenkomst met een instituut, zoals de aios huisartsgeneeskunde.

Op de arbeidsovereenkomst en aanstelling zijn arbeidsrechtelijke regels van toepassing en vaak een cao. Afhankelijk van de aard van de opleiding, zijn op de opleiding het Kaderbesluit CGS en specifieke besluiten van toepassing. Die besluiten gelden naast eventuele (interne) regels en bijvoorbeeld regels die de beroepsvereniging van het betreffende specialisme heeft opgesteld.

Er zijn twee mogelijkheden:

- a. **De werkgever** kan proberen de arbeidsovereenkomst of aanstelling te beëindigen. Lees meer over deze situatie in het antwoord op vraag 3. Als de arbeidsrechtelijke beëindiging van de arbeidsovereenkomst of aanstelling rechtsgeldig tegen een datum plaatsvindt, zal - vanwege de eerder beschreven expliciete koppeling - in principe ook de opleidingsovereenkomst eindigen.
- b. **De opleider** kan besluiten de opleiding te onderbreken en mogelijk te beëindigen. In dat geval gelden niet altijd de arbeidsrechtelijke bepalingen die de aios als 'werknemer' beschermen. Of de opleiding (tussentijds) beëindigd kan worden, en zo ja wanneer, wordt bepaald door het (voor de opleiding) geldende (Kader)besluit en overige specifieke regels. Daarin kunnen bepalingen staan die aangeven hoe de opleider moet omgaan met ziekte, waaronder ook verslaving valt. Bijvoorbeeld dat de opleider kan besluiten de opleiding tijdelijk te onderbreken voor behandeling.

Soms kan sprake zijn van een langer durende re-integratieverplichting voordat de opleider tot beëindiging van de opleiding kan overgaan.

**HEB JE VRAGEN?
BEL OF E-MAIL ONS GERUST!**

Steunpunt: 0900-0168
Overige vragen: info@abs-artsen.nl