

RECHTSPRAAK

werknemer/Stichting Onze Lieve Vrouwen Gasthuis (OLVG)

Wijziging beloningsvoorwaarden na wijziging prestatiebekostiging in de gezondheidszorg. Leidt ontbreken 613-beding tot toepassing artikel 6:248 of Stoof/Mammoet-criterium? Afwenteling ondernemersrisico op werknemer geen redelijk voorstel.

Werknemer is sinds 1997 als cardioloog werkzaam in loondienst bij de stichting Onze Lieve Vrouwe Gasthuis (OLVG). In 2008 is in de gezondheidszorg de zogenaamde diagnose-behandelcombinaties (hierna: DBC) ingevoerd. Bij een DBC is de omzet gelijk aan de normtijd voor de activiteiten onder de DBC, te vermenigvuldigen met een (van overheidswege) vastgesteld uurtarief en normtijden. Medio 2007 heeft OLVG aan de medische staf laten weten dat de naderende invoering van de prestatiebekostiging op basis van DBC's en de afschaffing van de zogenaamde lumpsumfinanciering voor haar aanleiding was om de honorering van haar werknemers te wijzigen. In augustus 2008 heeft OLVG met terugwerkende kracht per 1 januari 2008 een gewijzigde honoreringssystematiek voor medisch specialisten (hierna: HMS) ingevoerd. De arbeidsovereenkomst met de medisch specialist bevat geen wijzigingsbeding. De kantonrechter heeft de zaak vervolgens beoordeeld op basis van de criteria uit het arrest Stoof/Mammoet (HR 11 juli 2008, AR 2008-0437, NJ 2011/185, JAR 2008/204). Werknemer stelt zich evenwel op het volgende standpunt. Bij gebreke van een eenzijdig wijzigingsbeding als bedoeld in artikel 7:613 BW alsook van overeenstemming dienaangaande tussen partijen moet de door OLVG gewenste wijziging van de arbeidsovereenkomst worden getoetst aan de norm van artikel 6:248 lid 2 BW. De kantonrechter heeft miskend dat artikel 7:611 BW geen grondslag biedt voor een eenzijdige wijziging van de arbeidsovereenkomst, aldus werknemer.

Het hof oordeelt als volgt. Hoewel OLVG zich op het standpunt stelde dat zij zonder meer bevoegd was tot wijziging van de arbeidsvoorwaarden over te gaan, kan deze opmerking (per brief) niet los worden gezien van de pogingen van OLVG tot overeenstemming te komen met de specialisten. Derhalve is sprake van een aanbod in de zin van artikel 7:611 BW. Partijen hebben uitvoerig gedebatteerd over de vraag of de wijziging van de financiering volgens de DBC-systematiek ertoe leidt dat vanaf 2008 de honoraria van de specialisten niet meer (volledig) gedekt worden door de inkomsten, het standpunt van OLVG, of dat dit niet het geval is, zoals werknemer betoogt. Naar het oordeel van het hof heeft OLVG tegenover de gemotiveerde, met cijfers onderbouwde uiteenzetting in de memorie van grieven,

onvoldoende duidelijk gemaakt dat de vervanging van de lumpsumsystematiek door de DBC-systematiek tot het door haar gestelde financieringstekort zou leiden en uiteindelijk haar voortbestaan in gevaar zou brengen. Ook heeft zij nagelaten voldoende inzichtelijk te maken dat er geen andere mogelijkheden waren om aan de volgens haar dreigende problemen het hoofd te bieden. Dat had op haar weg gelegen, alvorens zij appellant als goed werkgever een voorstel kon doen dat een voor hem financieel nadelige wijziging van zijn arbeidsvoorwaarden met zich zou brengen. Daarbij komt dat het voorstel van OLVG tot gevolg heeft dat werknemer als lid van de unit cardiologie in feite ondernemingsrisico zal dragen waarbij de hoogte van zijn beloning verbonden wordt aan beslissingen die in de unit worden genomen, hetgeen zich niet laat verenigen met de overgang van werknemer in januari 1997 van (gedeeltelijk) vrijgevestigd specialist tot specialist in loondienst, waarbij hij de status van werknemer kreeg. In haar brief van 15 augustus 2008 heeft OLVG gesteld dat haar belang tot wijziging was gelegen in een structureel gezonde financiële bedrijfsvoering. In hoger beroep heeft OLVG ter onderbouwing van haar standpunt nog een beroep gedaan op haar belang bij handhaving van een goede concurrentiepositie op de arbeidsmarkt voor specialisten. Nog daargelaten dat zij dit niet heeft aangevoerd ten tijde van het aanbod, is dit geen omstandigheid die zij appellant in redelijkheid kan tegenwerpen. Het voorgaande in aanmerking genomen, kan het voorstel van OLVG respectievelijk de door haar verlangde wijziging ook niet als redelijk worden bestempeld op de grond dat andere specialisten wel op een soortgelijk aanbod zijn ingegaan. Om dezelfde reden kan de (later verruimde) overgangsregeling OLVG evenmin baten. De slotsom moet zijn dat OLVG als goed werkgever geen aanleiding heeft kunnen vinden tot het doen van een voorstel aan appellant tot wijziging van de arbeidsvoorwaarden zoals zij heeft gedaan, dat het daartoe strekkende voorstel overigens ook niet redelijk is en dat aanvaarding daarvan redelijkerwijs niet van hem kan worden gevergd. De slotsom is dat het eindvonnis zal worden vernietigd en de vorderingen van werknemer alsnog worden toegewezen.

Instantie: Gerechtshof Amsterdam

Datum uitspraak: 13-05-2014

ECLI: ECLI:NL:GHAMS:2014:1758

Zaaknummer: 200.132.846/01

Rechters: S.F. Schütz, J.E. Molenaar en L.A.J. Dun

Advocaten: S.J. de Jong en W.K. Bischof

Wetsartikelen: 7:611 BW, 7:613 BW en 6:248 BW