

RECHTSPRAAK

Stichting Yulius/werkneemster

Afwijzing ontbindingsverzoek op basis van e-grond en g-grond. Voor het door psychiatrisch verpleegkundige niet melden van de interventie een cliënte een glas wijn te laten drinken had een berisping meer in de rede gelegen.

Werkneemster is sinds 1 maart 2001 bij Yulius in dienst, laatstelijk in de functie van psychiatrisch verpleegkundige. Yulius is een zorginstelling die zich richt op het aanbieden van zorg aan personen in iedere levensfase met complexe psychiatrische problemen. Yulius verzoekt ontbinding van de arbeidsovereenkomst op grond van artikel 7:671b jo. artikel 7:669 lid 1 en lid 3 aanhef en primair onderdeel e en subsidiair onderdeel g BW. Daartoe wordt het volgende aangevoerd. B heeft op 26 januari 2016 cliënte X na een begeleide wandeling buiten de kliniek op haar verzoek een glas wijn laten drinken. Zij had eerder die dag overleg gevoerd met werkneemster omtrent het verzoek van cliënt X. Beide verpleegkundigen zagen hier geen probleem in en zij hebben van deze interventie geen melding gemaakt in het dossier of tegenover het multidisciplinair behandelteam. Aan een dergelijke interventie zijn grote risico's verbonden, met name vanwege de negatieve gevolgen voor de medicatie in combinatie met alcoholgebruik en terugval in de behandeling vanwege de alcoholproblematiek. Dat cliënte X op 29 januari 2016 is weggelopen en veel alcohol gedronken heeft zou met een en ander in verband kunnen staan. Door toe te staan dat cliënt X alcohol dronk heeft werkneemster niet de zorg verleend die voldoet aan de maatstaven voor doeltreffende, doelmatige en patiëntgerichte zorg. Door het niet bijhouden van het dossier heeft zij gehandeld in strijd met de binnen Yulius van kracht zijnde richtlijnen en protocollen. Het verweer van werkneemster strekt tot afwijzing van het verzoek.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Niet is komen vast te staan dat er voor cliënte X een alcoholverbod gold. Dat neemt niet weg dat het gebruik van alcohol kan interfereren met de medicatie (dat staat op elke bijsluiter) en dat in elk geval voorzichtigheid geboden is bij een patiënt die, naar werkneemster bekend was – ook – een alcoholprobleem heeft. Het besluit cliënte X alcohol te laten drinken lijkt dan ook weinig gelukkig. Anderzijds is het bij één glaasje gebleven, wat volgens werkneemster de interventie was: zorgen dat het bij één glas bleef. Yulius verwijt ook werkneemster het alcoholgebruik niet vooraf besproken en/of achteraf gemeld te hebben in het behandelteam maar werkneemster heeft in dat verband de kanttekening gemaakt dat het strikt genomen niet haar taak was omtrent cliënte X te rapporteren aangezien zij die dag niet aan haar zorg toevertrouwd was. Als het handelen van een werknemer aanleiding vormt voor ontslag, moet het de werknemer van tevoren wel

duidelijk zijn geweest wat door de werkgever als ontoelaatbaar wordt gezien, tenzij het handelen of nalaten van de werknemer zo ernstig en zo evident is dat voor hem duidelijk moet zijn geweest dat dit zou kunnen leiden tot ontslag. Het is duidelijk dat Yulius de zaak hoog opneemt maar hoe kan dan dat werkneemster, B en C, alle drie ervaren psychiatisch verpleegkundigen met een onberispelijke staat van dienst, in het geheel niet hebben voorzien dat hun handelen tot ontslag wegens verwijtbaar handelen zou kunnen leiden? Volgens werkneemster lag een berisping meer in de rede. Zij wordt hierin door de kantonrechter gevolgd. Het komt de kantonrechter voor dat het weglopen van cliënt X tijdens het groepsuitje, gevolgd door het overmatige drinken, wat uiteindelijk ertoe geleid heeft dat een klacht werd ingediend, ten onrechte ook op het conto van werkneemster wordt geschreven. Er is geen sprake van een zodanig verwijtbaar handelen van werkneemster dat van Yulius niet gevergd kan worden de arbeidsovereenkomst te laten voorduren (e-grond). Volgens Yulius is het behandelteam zo geschokt geweest door het gebeuren dat zij het vertrouwen in werkneemster heeft verloren. Dat deze mening niet gedeeld wordt door de collega-verpleegkundigen is gebleken uit het feit dat er tijdens de mondelinge behandeling een tiental collega's ter ondersteuning van werkneemster, B en C aanwezig waren. Hierdoor is niet boven redelijke twijfel verheven dat de arbeidsverhouding dermate ernstig en duurzaam is verstoord dat herstel van de arbeidsrelatie en eventueel herplaatsing in de zeer grote organisatie van Yulius niet meer mogelijk is. Daarom levert ook dit geen grond op om de arbeidsovereenkomst te ontbinden. Volgt afwijzing van het ontbindingsverzoek.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 15-06-2016

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2016:4844

Zaaknummer: 5001039 HA VERZ 16-70

Advocaten: M.J. IJzer en J.D. de Rooij

Wetsartikelen: 7:66g lid 3 onderdeel e BW, 7:66g lid 3 onderdeel g BW en 7:671b BW