

RECHTSPRAAK

Stichting Yulius/werkneemster

Toestaan van glaasje alcohol aan opgenomen alcoholiste leidt niet tot e-grond of g-grond, nu onvoldoende vaststaat dat psychiatrisch verpleegkundige onjuist heeft gehandeld.

Feiten

Werkneemster is sinds 15 augustus 2006 bij Yulius in dienst (bij kliniek De Gantel), laatstelijk in de functie van psychiatrisch verpleegkundige. Op 26 januari 2016 is een van de patiënten uit De Gantel, patiënte X, met een collega-psychiatrisch verpleegkundige (hierna: collega Y) van werkneemster buiten de locatie geweest voor een wandeling en is het patiënt X door collega Y toegestaan een glas wijn te drinken in de nabijgelegen horecagelegenheid. X had een verzoek van die strekking aan collega Y gedaan voorafgaand aan de wandeling. Twee dagen later, op 28 januari 2016, heeft X tijdens een wandeling met werkneemster, ook een glas wijn gedronken in een horecagelegenheid. Werkneemster was er toen niet van op de hoogte dat Y twee dagen eerder, op 26 januari 2016, dit X ook had toegestaan. Op 29 januari 2016 heeft een – door psychiater Z geaccordeerde – groepswandeling plaatsgevonden. X is weggelopen tijdens deze groepswandeling en vervolgens thuis aangetroffen. Zij had toen veel (sterke) drank gedronken. Bij brief van 5 februari 2016 heeft Yulius aan werkneemster meegedeeld dat zij met onmiddellijke ingang is geschorst voor de duur van een week, welke schorsing is verlengd. Volgens Yulius heeft werkneemster bewust in strijd met de geldende regels en afspraken gehandeld door patiënt X alcohol te gunnen, dit niet in het multidisciplinair behandelteam voor te bespreken en dit nadien niet te rapporteren. Yulius verzoekt ontbinding van de arbeidsovereenkomst, primair op de e-grond en subsidiair op de g-grond. De kantonrechter heeft de verzoeken van Yulius afgewezen. Tegen dit oordeel komt Yulius in hoger beroep.

Oordeel – geen sprake van verwijtbaar handelen

In de diverse regels waaruit volgens Yulius volgt dat alcoholgebruik niet is toegestaan, is deze boodschap niet te lezen. Deze regels kennen vooral open normen. In de diverse plannen is evenmin te lezen dat alcoholgebruik van X niet is toegestaan. Het enkele feit dat X bekend was met fors alcoholgebruik thuis, daardoor medicatieontrouw was en een ontslagwens zou kunnen hebben bij eventuele onthoudingsverschijnselen maakt niet per definitie dat het nuttigen van één alcoholische consumptie in een gecontroleerde setting – zoals in onderhavig geval – voor de psychiatrische verpleegkundigen kenbaar evident contra geïndiceerd, of anderszins ontoelaatbaar was. Ook heeft Yulius tegenover de gemotiveerde betwisting door

werkneemster onvoldoende onderbouwd dat zij wist of behoorde te weten dat ook één alcoholische consumptie in combinatie met medicijngebruik ernstige gevaren kon opleveren. Dat er daadwerkelijk gevaar is geweest voor X vanwege de combinatie van een glas wijn aan het begin van de avond en de inname van medicijnen later, is gesteld noch gebleken. Wel had werkneemster het voorgenomen alcoholgebruik in het multidisciplinair behandelteam dienen voor te bespreken. Evident is dat alcohol voor X een ernstig probleem was en dat werkneemster dit wist. Het ligt voor de hand aan te nemen dat het gunnen van alcohol relevant is voor de behandeling van X. In dit opzicht heeft werkneemster verwijtbaar gehandeld. Aan de ernst van het verwijt doet voorts af dat de psychiatrisch verpleegkundigen op de afdeling van werkneemster veel vrijheid werd gegund en werden gestimuleerd om *out of the box* te denken. De kans dat daardoor beslissingen worden genomen door deze verpleegkundigen die achteraf onjuist of minder gelukkig waren, neemt daardoor toe en is daarmee – in enige mate – ingecalculeerd. De stelling dat werkneemster het voorgenomen alcoholgebruik bewust niet in het multidisciplinair behandelteam aan de orde heeft gesteld omdat zij wist dat het team deze interventie zou afkeuren, wordt verworpen. Yulius heeft geen concrete feiten en omstandigheden gesteld die wijzen op bewust verzwijgen. De verantwoordelijkheid voor het incident van 29 januari 2016 wordt ten onrechte volledig op het conto van de psychiatrisch verpleegkundigen, waaronder werkneemster, geschreven, nu (1) wezenlijk is af te dingen op de beslissing van de psychiater om de groepswandeling goed te vinden en (2) de terugkoppeling van de problematiek van de *craving* door de psychiaters aan het multidisciplinair behandelteam niet voldoende (duidelijk) is geweest en in de diverse behandelplannen en rapportages niet was opgenomen dat X geen (enkele) alcohol mocht krijgen. Het verwijtbaar handelen van werkneemster is in bovengenoemde context van onvoldoende gewicht om te oordelen dat sprake is van verwijtbaar handelen.

Verstoorde arbeidsverhouding

Het beroep op de g-grond wordt verworpen als prematuur. Van Yulius als professionele zorgverlener op het vlak van – samengevat – de psychiatrie mag worden verwacht serieuze pogingen te doen om de ontstane (wederzijdse) vertrouwensbreuk te dichten/helen. Als hiervoor geoordeeld heeft te gelden dat werkneemster verwijtbaar heeft gehandeld door de interventie niet vooraf te overleggen en niet achteraf te melden, maar ook dat wezenlijk is af te dingen op de beslissing van de psychiater om de groepswandeling goed te vinden en dat de terugkoppeling van de problematiek door de psychiaters aan het multidisciplinair behandelteam, alsmede de regels voor incidenteel alcohol gunnen aan patiënten in het algemeen en aan X in het bijzonder niet voldoende (duidelijk) zijn geweest. Een intercollegiaal overleg dan wel intercollegiale toetsing met alle betrokkenen inclusief werkneemster en het gehele multidisciplinaire team naar aanleiding van het incident met X, waarbij ieders aandeel en verantwoordelijkheid in het geheel wordt benoemd en heldere regels en afspraken worden gemaakt en vastgelegd voor de toekomst, was op zijn plaats geweest en zou bij voorkeur alsnog moeten plaatsvinden. Zo nodig dient ook de mogelijkheid van herplaatsing te worden onderzocht. Vooralsnog heeft Yulius geen pogingen gedaan de arbeidsverhouding te herstellen. Op dit moment kan dan ook niet worden geoordeeld dat de

verstoring van de arbeidsverhouding duurzaam is.

Instantie: Gerechtshof Den Haag

Datum uitspraak: 04-04-2017

ECLI: ECLI:NL:GHDHA:2017:849

Zaaknummer: 200.197.513/01

Rechters: R.S. van Coevorden, prof. mr. dr. A.R. Houweling en H.M. Wattendorff

Advocaten: J.D. de Rooij en M.B. van Voorthuizen

Wetsartikelen: 7:66g lid 3 onderdeel e BW, 7:66g lid 3 onderdeel g BW en 7:683 BW