

RECHTSPRAAK

Werkneemster die bewoonster met dementie samen met collega filmt, een rietje geeft en aanmoedigt om een ‘lijntje’ (poedersuiker) te snuiven, is terecht op staande voet ontslagen. Werkneemster heeft haar kerntaak om een veilige werkomgeving voor demente bewoonster te creëren, ernstig verzaakt.

Feiten

Werkneemster is sinds 18 augustus 2008 in dienst bij Stichting ViVa! Zorggroep (hierna: Viva!), laatstelijk in de functie van verzorgende IG & welzijn. Op 6 januari 2021 heeft Viva! een melding van een collega van werkneemster ontvangen over een voorval met poedersuiker op 31 december 2020 waarbij werkneemster en haar collega betrokken waren geweest. Werkneemster is op 7 januari 2021 hangende het onderzoek op non-actief gesteld. Op 7 januari 2021 heeft Viva! Hoffmann bedrijfsrecherche benaderd voor het extern onderzoek. Op 21 januari 2021 heeft Hoffmann schriftelijk aan Viva! gerapporteerd. Op 22 januari 2021 heeft Viva! werkneemster uitgenodigd voor een gesprek op maandagochtend 25 januari 2021. In het gesprek op 25 januari 2021 heeft Viva! de onderzoeksresultaten van Hoffmann aan werkneemster voorgehouden, waarna werkneemster op staande voet is ontslagen wegens haar betrokkenheid bij het voorval met een dementerende bewoonster op 31 december 2020. Werkneemster en een collega hebben een kwetsbare (demente) bewoonster een rietje gegeven en voorgedaan (en aangemoedigd) hoe zij met het rietje in haar neus een ‘lijntje’ (poedersuiker) kon snuiven. Dit is onder gelach gefilmd waarna de opname aan andere collega’s is getoond. Partijen twisten over de vraag of het ontslag op staande voet terecht is gegeven.

*Oordeel**Onverwijldheid*

Uit de stukken en hetgeen ter zitting door partijen is toegelicht, blijkt allereerst dat Viva! pas op 6 januari 2021 op de hoogte is gebracht van het incident. Zij heeft toen direct actie ondernomen door werkneemster en collega op 7 januari 2021 om een verklaring te vragen. Dat Viva! – direct op 7 januari 2021 – Hoffmann heeft ingeschakeld, is naar het oordeel van de kantonrechter begrijpelijk. Het ging immers om een preciaire kwestie (waar ook een bewoonster bij betrokken was) waarover door werkneemster en collega verschillend was verklaard. Het getuigt van zorgvuldigheid dat Viva! het onderzoek niet door een interne functionaris heeft laten doen, maar daarvoor een onafhankelijke externe deskundige heeft ingeschakeld. Viva! heeft toegelicht dat zij, na ontvangst van het rapport van Hoffmann op

donderdag 21 januari 2021, kort de tijd heeft genomen om het rapport te bestuderen, intern overleg te voeren en juridisch advies in te winnen, waarna zij werkneemster de volgende dag, op vrijdag 22 januari 2021, heeft uitgenodigd voor een gesprek op maandagochtend 25 januari 2021. De kantonrechter is van oordeel dat hiermee voldoende voortvarend is gehandeld door Viva! en dat het ontslag dus niet in strijd met de onverwijldheidseis is gegeven.

Dringende reden

De kantonrechter is van oordeel dat deze gedragingen in de specifieke omstandigheden van het geval als een dringende reden voor ontslag op staande voet kwalificeren. Daarbij is van doorslaggevend belang dat werkneemster en collega werkzaam zijn met een kwetsbare doelgroep, die volledig afhankelijk is van de zorg van (het personeel van) Viva! Het is dan ook de kerntaak van de medewerkers van Viva! om een veilige leefomgeving voor deze bewoners te creëren. Viva! moet er te allen tijde op kunnen vertrouwen dat haar medewerkers niets doen of nalaten dat deze veilige omgeving in gevaar kan brengen. De kantonrechter is van oordeel dat werkneemster en collega in deze kerntaak ernstig tekortgeschoten zijn op 31 december 2020. Hoewel werkneemster en collega op een aantal punten 'met de vinger naar de ander wijzen', vindt de kantonrechter dat zij beiden verantwoordelijk zijn voor het voorval. Zij hebben allebei een belangrijk aandeel gehad in het creëren van de ontstane situatie en op geen enkel moment geprobeerd om de situatie (dan wel de ander) te stoppen. Daarmee hebben zij er blijk van gegeven zich onvoldoende bewust te zijn van de kwetsbaarheid van de doelgroep waarmee zij werken. De stelling van werkneemster dat de beeldopname niet verder is verspreid, maar meteen door haar is verwijderd, neemt de kantonrechter voor kennisgeving aan. Deze stelling is niet verifieerbaar en doet er bovendien niet aan af dat – door de situatie te filmen – het risico is genomen dat de beelden (onbedoeld/ongewild) verder verspreid zouden kunnen worden, hetgeen de bewoonster, haar familie en Viva! ernstig zou hebben geschaad. Dat werkneemster geen kwade intenties bij het voorval heeft gehad en dat het gewoon een 'lulletje' was, vormt geen rechtvaardiging voor haar gedrag, maar onderstreept wat de kantonrechter betreft dat werkneemster zich onvoldoende bewust is (geweest) van haar verantwoordelijkheid ten aanzien van de bewoonster. Datzelfde gaat op voor het verweer van werkneemster dat de bewoonster er niet onder heeft geleden. Deze stelling is bovendien gemotiveerd weerlegd door Viva! onder verwijzing naar de verklaringen van de drie collega's, die afzonderlijk van elkaar verklaren dat de bewoonster verdrietig en aangeslagen was en zich uitgelachen voelde. Ook het verweer van werkneemster dat haar gedrag niet als voorbeeld van grensoverschrijdend gedrag is genoemd in de (bij indiensttreding aan werkneemster toegestuurde) Gedragscode van Viva! en dat Viva! geen melding bij de Inspectie en de familie van de bewoonster heeft gedaan over het voorval, slaagt niet. Voor een geldig ontslag op staande voet is niet vereist dat de aan het ontslag ten grondslag gelegde gedraging (expliciet) in een Gedragscode is verboden. De Gedragscode van Viva! schrijft onder meer voor dat het personeel met respect met de cliënten moet omgaan, zich professioneel en correct moet gedragen richting cliënten en zich moeten onthouden van kwetsend gedrag. Zoals hiervoor is overwogen, vindt de kantonrechter dat werkneemster op deze punten is tekortgeschoten. Viva! heeft ter zitting gemotiveerd toegelicht dat er wel degelijk een melding bij de Inspectie is

gedaan en dat de familie is ingelicht. Ook dat onderschrijft de aard en ernst van het voorval. Datzelfde geldt voor het feit dat Viva! er ondanks de huidige personeelstekorten in de zorg toch voor heeft gekozen om een ervaren medewerkster als werkneemster op staande voet te ontslaan. Werkneemster heeft ook aangevoerd dat Viva! altijd tevreden is geweest over haar functioneren. Viva! heeft daarover terecht opgemerkt dat dit geen rechtvaardiging vormt voor haar gedrag op 31 december 2020. De persoonlijke omstandigheden die werkneemster heeft aangevoerd leiden naar het oordeel van de kantonrechter niet tot een andere conclusie ten aanzien van de rechtsgeldigheid van het ontslag. In dat verband is door de kantonrechter meegewogen dat werkneemster 12,5 jaar werkzaam was bij Viva!, dat zij geen gemakkelijke thuissituatie heeft en dat zij tevens de financiële lasten voor haar partner draagt. Hoewel de kantonrechter begrijpt dat werkneemster zich met groot doorzettingsvermogen door haar moeilijke privésituatie slaat, kan dit niet tot het oordeel leiden dat het ontslag op staande voet niet rechtsgeldig gegeven is. Overigens heeft werkneemster inmiddels een andere betaalde baan gevonden, buiten de zorg.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 28-06-2021

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2021:10069

Zaaknummer: 9110367

Rechters: M.Y.H.G. Erkens

Advocaten: H.H.A. Lewin en S. Vrij

Wetsartikelen: 7:678 BW en 7:677 BW