

RECHTSPRAAK

A c.s./werkgever

Demotie vanwege schending regels omtrent koffiedrinken door eerstverantwoordelijke verzorgenden in zorginstelling voor ouderen niet gerechtvaardigd. Mogelijkheid tot functiewijziging is niet bedoeld als grondslag voor een disciplinaire maatregel. Onduidelijk beleid.

Werknemers A (in dienst sinds 2012) en B (in dienst sinds 2007) zijn als eerstverantwoordelijke verzorgende (EVV'er) werkzaam bij werkgever, een zorginstelling voor ouderen. In de arbeidsovereenkomst van A is een eenzijdig wijzigingsbeding ex artikel 7:613 BW opgenomen. Op de arbeidsovereenkomsten is de CAO voor de Verpleeg-, Verzorgingshuizen en Thuiszorg van toepassing. In de toepasselijke gedragscode staat vermeld dat een appartement bij afwezigheid van een cliënt nooit betreden mag worden. Om 10.00 uur is er een koffiepauze voor de werknemers. Daarnaast mogen werknemers 'in de loop tijdens de werkzaamheden koffie drinken'. Dit koffiedrinken mag niet op de gangen gebeuren. Op de etage waar A en B werkzaam zijn, heeft zich de praktijk ontwikkeld dat rond 09.00 uur bij één bewoner koffie werd gedronken. Daarbij waren dan ook andere verzorgenden van het team waar A en B deel van uitmaakten aanwezig. Tijdens de afwezigheid van de bewoner in verband met zijn opname in het verpleegtehuis heeft B (eenmaal) koffie gedronken in zijn appartement. Aan A en B is medegedeeld dat zij in strijd met het protocol hebben gehandeld door in het appartement van de bewoner koffie te drinken. Zij worden in de lagere functie van verzorgende geplaatst. Voor B heeft dit directe gevolgen voor haar salaris en zij wordt ook overgeplaatst. A en B vorderen werkgever te veroordelen de disciplinaire maatregelen terug te draaien en wedertewerkstelling in de functie EVV'er.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Vaststaat dat de getroffen disciplinaire maatregelen hun grondslag noch in de arbeidsovereenkomst noch in de van toepassing zijnde cao vinden. Ten aanzien van A is de getroffen maatregel (kennelijk) gebaseerd op het in de arbeidsovereenkomst voorkomende wijzigingsbeding. Werkgever komt echter geen beroep toe op het wijzigingsbeding. Niet aannemelijk is geworden dat de privacy van de bewoner is geschonden. Voorts is het beleid van werkgever over het koffiedrinken tijdens werktijd onduidelijk. Wel heeft A in strijd met het goed werknemerschap gehandeld door de regel zo ver op te rekken dat met andere collega's koffie met de bewoner werd gedronken. Een zwaarwichtig belang voor de demotie is door werkgever niet aannemelijk gemaakt. Het beleid omtrent het koffiedrinken zal moeten worden aangescherpt en verduidelijkt. De functiewijziging is kennelijk alleen bedoeld als disciplinaire maatregel. De bevoegdheid om (onder omstandigheden) de functie van de werknemer te wijzigen is echter niet bedoeld als

grondslag voor een disciplinaire maatregel.

Nu in de arbeidsovereenkomst van B geen eenzijdig wijzigingsbeding is opgenomen, wordt de wijziging beoordeeld aan de hand van de criteria uit het arrest Stoof/Mammoet (HR 11 juli 2008, ECLI:NL:HR:2008:BD1847). Door bij afwezigheid van de bewoner koffie in zijn appartement te drinken, is zijn privacy geschonden. Desondanks heeft werkgever niet als goed werkgever aanleiding kunnen vinden tot het doen van een voorstel tot wijziging. Hiertoe wordt overwogen dat er een onduidelijk beleid is ten aanzien van het koffiedrinken tijdens werktijd. Er is geen sprake van wangedrag van B, maar van (vermeend) disfunctioneren. Daarvoor geldt, gelijk B heeft gesteld, dat het op de weg van werkgever ligt om B op dat (dis)functioneren aan te spreken en om te trachten dit functioneren te verbeteren. De door A en B gevorderde wedertewerkstelling wordt toegewezen.

Instantie: Rechtbank Noord-Nederland

Datum uitspraak: 08-08-2014

ECLI: ECLI:NL:RBNNE:2014:4307

Zaaknummer: 3231312 - CV EXPL 14-7766

Rechters: E.T.M. Zwart-Sneek

Advocaten: M.A. Jansen en D.A. Westra

Wetsartikelen: 7:611 BW en 7:613 BW