

RECHTSPRAAK

Stichting Yulius/werkneemster

Werkneemster heeft weliswaar verwijtbaar gehandeld door de interventie niet vooraf te overleggen en niet achteraf te melden, maar er is ook wezenlijk af te dingen op de handelingen van de psychiater. Geen verwijtbaar handelen. Geen sprake van duurzame verstoring arbeidsrelatie.

Feiten

Werkneemster is sinds 2003 in dienst bij de stichting Yulius, in de functie van psychiatrisch verpleegkundige. Op 5 februari 2016 is werkneemster met onmiddellijke ingang geschorst. 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

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. Van belang is voorts dat werkneemster de kwestie met collega A heeft besproken en deze, evenals collega B, er kennelijk geen probleem in zag aan X de alcoholische consumptie te gunnen. 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:2017:848

Zaaknummer: 200.197.496

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

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 onderdeel e BW, 7:669 lid 3 onderdeel g BW en 7:671b BW