

RECHTSPRAAK

Verzorgende is vrijgesteld van werkzaamheden, omdat zij volgens zorgorganisatie meermaals grenzen van beroepscode heeft overtreden door in privétijd naar cliënt toe te gaan. Vordering tot wedertewerkstelling in kort geding afgewezen, gelet op naderende ontbindingsprocedure.

Feiten

Werkneemster is op 16 mei 2011 in dienst getreden bij werkgever, een zorgorganisatie voor ouderen. Werkneemster is voor 16 uur per week werkzaam als verzorgende IG. Op 25 november 2020 heeft werkneemster een schriftelijke waarschuwing ontvangen, omdat zij de grens tussen het verlenen van zorg als professional en de persoonlijke relatie met de cliënt zou overschrijden, doordat zij buiten werkuren zorg zou verlenen aan cliënten van werkgever. Op 26 november 2020 heeft werkneemster tijdens haar dienst rond 7.00 uur zorg verleend aan een cliënte. Na haar ochtenddienst heeft werkneemster een bezoek gebracht aan diezelfde cliënte. Zij is de woning binnengegaan met een loper van werkgever. Op dat moment waren ook enkele familieleden van de cliënte aanwezig in de woning. Diezelfde dag heeft werkgever aan werkneemster te kennen gegeven dat zij de grenzen van de beroepscode heeft overtreden door in privétijd naar de cliënte toe te gaan en dat werkgever zich op mogelijke vervolgstappen beraadt. Een dag later is werkneemster vrijgesteld van haar werkzaamheden. Werkgever heeft vervolgens een ontbindingsverzoek ingediend. Werkneemster vordert in kort geding wedertewerkstelling.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Werkneemster heeft een voldoende spoedeisend belang bij het gevorderde en is dan ook ontvankelijk in haar vordering. De kantonrechter overweegt dat werkneemster inmiddels al ruim twee maanden op non-actief is gesteld. Werkneemster heeft te kennen gegeven dat zij in de ontbindingsprocedure eveneens wedertewerkstelling zal vorderen. Dit betekent dat binnen afzienbare termijn van enkele weken een beslissing van de kantonrechter die de ontbindingsprocedure behandelt op het punt van de wedertewerkstelling wordt verwacht. Voorts vergt – als werkneemster weder te werk gesteld zou worden – dit een inspanning van werkgever om dit mogelijk te maken voor de komende periode, waarbij het feit dat partijen afspraken zouden maken over een verbetertraject en de preciaire arbeidsverhouding tussen werkneemster en haar leidinggevende een rol spelen, maar ook de door werkgever gestelde verstoorde verhouding tussen werkneemster en haar collega's, die moeite zouden hebben met het feit dat werkneemster zich niet aan de zorgplannen van

cliënten houdt door meer te doen dan is afgesproken en er moeite mee zouden hebben dat zij zich in een Whatsappgroep met collega's negatief heeft uitgelaten over werkgever. Gelet hierop is de kantonrechter van oordeel dat, indien en voor zover werkneemster al gevolgd zou moeten worden in haar stelling dat onvoldoende gronden voor de op non-actiefstelling aanwezig waren – hetgeen de kantonrechter verder in het midden laat – het al met al niet opportuun is om werkneemster voor een periode van (vooralsnog) enkele weken toe te laten op de werkvloer. Afwijzing van de vordering tot wedertewerkstelling volgt.

Instantie: Rechtbank Zeeland-West-Brabant

Datum uitspraak: 09-02-2021

ECLI: ECLI:NL:RBZWB:2021:7106

Zaaknummer: 8941029 VV EXPL 20-111

Rechters: Tilman-Knoester

Advocaten: J.W. van de Wege

Wetsartikelen: 7:628 BW