



### **Verpleegkundige neemt geld aan van cliënte zorginstelling. Het komt hem duur te staan.**

**Was het nou werkgerelateerd, of toch een privécontact? En als het een vriendschappelijk contact was dat buiten werktijd plaatsvond, wat had dan de werkgever – een zorginstelling – te maken met wat zich afspeelt binnen die vriendschappelijke relatie? Zo eenvoudig was het niet. Wat was er aan de hand?**

Een oudere vrouw wordt in 2007 een korte periode opgenomen in een zorginstelling. Na deze opname volgen meer opnames, steeds van korte duur. Tijdens haar verblijf in de instelling maakt ze kennis met een verpleegkundige die sinds negen jaar bij de instelling werkt. Het klikt wel tussen de twee.

Kort na haar eerste opname nodigt de vrouw de verpleegkundige uit om bij haar thuis langs te komen. Hij bezoekt haar daarna met grote regelmaat en er ontwikkelt zich een vriendschappelijke relatie. Al kort na zijn eerste bezoek begint de vrouw hem geldbedragen te schenken. Al met al loopt het nogal op met de giften, in de jaren die volgen na 2007.

In 2011 wordt de vrouw opnieuw voor een korte periode opgenomen in de instelling waar de verpleegkundige werkt. In diezelfde periode vindt een wisseling van de wacht plaats van degene die haar met haar financiën helpt. Deze nieuwe financiële hulpverlener slaat aan op de regelmatige schenkingen aan haar vriend de verpleegkundige. Diens werkgever wordt op de hoogte gesteld.

#### **Kantonrechter en UWV**

De zorginstelling roept de verpleegkundige ter verantwoording, schorst hem daarop, en vraagt vervolgens de kantonrechter de arbeidsovereenkomst te ontbinden. Het vertrouwen in hem als verpleegkundige is weg. En zo gebeurt het ook: de kantonrechter ontbindt de arbeidsovereenkomst, en hij krijgt geen ontslagvergoeding. De kantonrechter laat in de beschikking in het midden of er sprake was van een dringende reden.

De inmiddels ex-verpleegkundige meldt zich bij UWV voor een WW-uitkering. Dan komt de tweede koude douche: een WW-uitkering wordt hem geweigerd, omdat hij zijn ontslag aan zichzelf te wijten heeft. Hij gaat in bezwaar. Na vier maanden volgt een afwijzende beslissing op zijn bezwaar. Uit de van toepassing zijnde CAO Ziekenhuizen en de Nationale Beroepscode van Verpleegkundigen en Verzorgenden volgt dat geld accepteren van een ex-patiënt zonder het aan de instelling te melden niet toegestaan is. Ook op grond van de interne gedragsregels van de instelling is het aannemen van geld niet toegestaan. UWV is van mening dat hij met zijn gedrag op grovelijke wijze zijn plichten als werknemer heeft verzuimd, waarmee hij zelf zijn baan heeft verspeeld.

### **Beroep en hoger beroep**

De gewezen verpleegkundige gaat in beroep tegen de beslissing op zijn bezwaar, maar het mag hem niet baten. In hoger beroep benadrukt hij voor de **Centrale Raad van Beroep** (<https://www.rechtspraak.nl/Organisatie-en-contact/Organisatie/Centrale-Raad-van-beroep/Paginas/default.aspx>) dat hij nooit zelf de verpleger is geweest van de oude dame als zij was opgenomen, waarmee hij wil zeggen dat er nooit sprake is geweest van een relatie zorgvrager – zorgverlener. Zij waren gewoon bevriend, dat is toch niet verboden? De contacten vonden ook buiten werktijd plaats. Dan kunnen een cao, richtlijnen en codes toch niet van toepassing zijn?

Ook de Raad verwijst naar de CAO Ziekenhuizen en de Nationale Beroepscode van Verpleegkundigen en Verzorgenden. Op grond daarvan is het hem verboden beloningen aan te nemen van personen met wie hij uit hoofde van zijn functie in aanraking komt. In de interne gedragsregels van de instelling is bovendien te lezen: ‘Het vrij aannemen van schenkingen en giften uit hoofde van de functie doen we niet. Schenkingen en giften die toch worden ontvangen, worden gemeld bij de afdelingsleiding en geregistreerd (...). Schenkingen en giften worden nimmer op het huisadres ontvangen.’

De Raad vindt dat de verpleger deze regels had moeten kennen. En hoe dan ook: iedereen die werkzaam is in de verpleging en verzorging is ervan doordrongen (of hoort dat te zijn!) dat de afhankelijkheidsrelatie tussen zorgvrager en zorgverlener meebrengt dat het aannemen van giften of geschenken die relatie onder druk zet, en vragen over de integriteit van de zorgverlener oproept.

De verpleger had de eerste gift al moeten melden aan zijn werkgever.

De Raad oordeelt dat het gedrag van de verpleger een dringende reden voor ontslag heeft gevormd. Daarbij speelt mee dat hij met dit gedrag de goede naam van zijn werkgever als zorginstelling heeft geschaad. Het verlies van zijn baan heeft hij dus inderdaad aan zichzelf te wijten. Dat betekent dat hij naar zijn WW-uitkering kan fluiten.

### **Concluderend**

Van zorgverleners mag worden verwacht dat zij zich bewust zijn van de kwetsbare en afhankelijke positie van zorgvragers. Niet voor niets zijn er beroepsregels voor personeel van zorginstellingen.

Het is verstandig als zorginstellingen daarnaast ook intern duidelijke regels hanteren voor hun personeel. Wees duidelijk en helder over wat mag en wat niet mag, zorg ervoor dat uw personeel deze regels kent. Bespreek ze bijvoorbeeld ook regelmatig tijdens werkoverleggen. Zo voorkomt u dit soort situaties zoveel mogelijk, en gaat iemand toch in de fout, dan hebt u iets in handen om de stappen te nemen die u noodzakelijk vindt.

De uitspraak van de Centrale Raad van Beroep vindt u hier:

<http://uitspraken.rechtspraak.nl/inziendocument?id=ECLI:NL:CRVB:2014:2990&keyword=werkgever> ECLI:NL:CRVB:2014:2990