

RECHTSPRAAK

werkgeefster/werknemer

Afwijzing ontbindingsverzoek. Gehandicaptenbegeleider drinkt alcohol tijdens bewonersvakantie. Omslag naar zero tolerance-beleid is onvoldoende aan werknemers kenbaar gemaakt. Werkgeefster had moeten waarschuwen

Werknemer is sinds 2006 in dienst van werkgeefster, een instelling waar mensen met een verstandelijke beperking worden ondersteund en behandeld. Thans verzoekt werkgeefster ontbinding wegens een vertrouwensbreuk. Daartoe wordt het volgende aangevoerd.

Werknemer heeft zich tijdens de bewonersvakantie onprofessioneel en onzorgvuldig gedragen door in werktijd aanzienlijke hoeveelheden alcohol te drinken. Daarmee heeft hij de veiligheid van de bewoners ernstig in gevaar gebracht. Werknemer wist of behoorde te weten dat zijn gedrag laakbaar was, aangezien hij een gedragscode in zijn bezit heeft. Werknemer stelt onder meer dat het gebruikelijk was alcohol te drinken tijdens bewonersvakanties.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Aannemelijk is geworden dat er alcohol is gedronken door drie van de vier begeleiders. Het spreekt vanzelf dat werkgeefster, gelet op de hulpbehoevendheid van de bewoners, een zero tolerance-beleid hanteert met betrekking tot alcohol in werktijd. Daar vallen echter in deze zaak twee kanttekeningen bij te maken: ten eerste, bewoners en begeleiders waren 24 uur per dag gedurende in ieder geval vier etmalen met elkaar op stap en de vraag rijst dus of er sprake was van werktijd. Ten tweede, het lijkt aannemelijk dat werkgeefster er voorheen geen probleem van maakte dat er alcohol genuttigd werd op bewonersvakanties. Geoordeeld wordt dat de bewonersvakantie wel als werktijd dient te worden aangemerkt. Werkgeefster mag of zelfs moet van haar werknemers vragen geen alcoholhoudende dranken te gebruiken tijdens bewonersvakanties, maar dient dit dan wel duidelijk op hen over te brengen. Daarvan is hier niet gebleken. Werkgeefster heeft na een verschenen rapport van een onderzoekscommissie niet gecommuniceerd dat alcoholgebruik voortaan niet meer wordt toegestaan. De ter hand gestelde gedragscode is ook niet met de medewerkers besproken. Van werkgeefster mocht onder deze omstandigheden verwacht worden dat zij werknemer eerst een waarschuwing had gegeven. Volgt afwijzing van het ontbindingsverzoek.

Instantie: Rechtbank Gelderland

Datum uitspraak: 31-10-2013

ECLI: ECLI:NL:RBGEL:2013:4243

Zaaknummer: 2241008

Rechters: A.J. Weerkamp-Beens

Advocaten: M.H.G. van de Mortel en C. Mensink

Wetsartikelen: 7:685 BW