

RECHTSPRAAK

Stichting Geïntegreerde Geestelijke Gezondheidszorg in Eindhoven en de Kempen/werkneemster

Ontbinding arbeidsovereenkomst verpleegkundig begeleider psychiatrische instelling wegens drugsgebruik tijdens werkgerelateerd feest

Werkneemster is sinds 17 mei 2005 in dienst bij GGzE, een gespecialiseerde psychiatrische instelling voor verpleging van tbs-gestelden. Zij werkt thans in de functie van verpleegkundig begeleider senior. GGzE verzoekt ontbinding van de arbeidsovereenkomst, primair wegens een dringende reden. Aangevoerd wordt dat werkneemster tijdens een teamuitje harddrugs in haar bezit had en dat zij deze aan collega's heeft aangeboden. Dit gedrag is in strijd met de gedragscode, de beroepscode en met de houding en werkwijze die van een hulpverlener verwacht mag worden.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Anders dan werkneemster stelt, was het feest niet louter een zuivere privéaangelegenheid. Ofschoon het feest niet onder werktijd heeft plaatsgevonden, hield het wel in belangrijke mate verband met het werk. GGzE heeft uitsluitend die werknemers voorgedragen voor ontslag van wie volgens haar vaststaat of sterke vermoedens bestaan dat zij tijdens het feest in aanwezigheid van collega's harddrugs hebben gebruikt. Kennelijk is met het openlijke gebruik van harddrugs, al dan niet in combinatie met het naderhand verborgen willen houden van het voorval voor het hogere management en/of het onder druk zetten van collega's, voor GGzE een grens overschreden. De kantonrechter is het daarin met haar eens. Onderzocht moet daarom worden wat en hoe groot het aandeel is geweest van werkneemster met betrekking tot het in bezit hebben en/of gebruiken van harddrugs. Op grond van de verklaringen uit het rapport van Hoffman is voldoende aannemelijk geworden dat werkneemster speed heeft meegenomen naar het feest en dat zij ook zelf harddrugs heeft gebruikt. Los van de vraag of aan werkneemster de gedragscode feitelijk ter hand is gesteld, hetgeen zij betwist, dient werkneemster ermee bekend te zijn dat niet acceptabel is dat zij tijdens een werkgerelateerde bijeenkomst onder invloed verkeert van geestverruimende of -vernauwende middelen. Daarnaast is werkneemster ook aan haar beroepscode gebonden waarin, kort gezegd, eveneens is omschreven dat dergelijk gedrag niet toelaatbaar is. Door openlijk harddrugs te gebruiken in het bijzijn van collega's die niet gebruiken en het gebruik vervolgens verborgen te willen

houden voor (het hogere management van) GGzE, ontstaat een reële kans op verstoring van de onderlinge collegiale verhoudingen. Werkneemster heeft, voor zover zij niet al in strijd met de regels van de gedragscode van GGzE heeft gehandeld, minstgenomen ernstig in strijd gehandeld met de regels van goed werknemerschap. Het verzoek zal worden afgewezen voor zover het is gegrond op een dringende reden. De reden daarvoor is dat niet is gebleken dat werkneemster harddrugs heeft gebruikt tijdens de daadwerkelijke uitoefening van haar werkzaamheden of dat zij tijdens werktijd onder invloed van geestverruimende of -vernauwende stoffen verkeerde. Wel staat voldoende vast dat werkneemster in ernstige mate het door GGzE in haar gestelde vertrouwen heeft geschonden. Afgezien van het gebruik van harddrugs tijdens het feest heeft werkneemster dit gebruik tegenover Hoffmann Bedrijfsrecherche aanvankelijk ontkend. De arbeidsovereenkomst wordt (zonder toekenning van een vergoeding) ontbonden.

Instantie: Rechtbank Oost-Brabant

Datum uitspraak: 31-07-2015

ECLI: ECLI:NL:RBOBR:2015:4649

Zaaknummer: 4201509 \ EJ VERZ 15-373

Advocaten: O.F.X. Roozemonde en D.A. Witberg

Wetsartikelen: 7:611 BW, 7:678 BW en 7:685 BW