

RECHTSPRAAK

Stichting Geïntegreerde Geestelijke Gezondheidszorg in Eindhoven en de Kempen/werkneemster

Afwijzing verzoek ontbinding arbeidsovereenkomst verpleegkundig begeleider psychiatrische instelling. Het onder invloed zijn van alcohol en softdrugs tijdens een werkgerelateerd feest is onvoldoende ernstig om een beëindiging van de arbeidsovereenkomst te rechtvaardigen

Werkneemster is sinds 14 november 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 overmatig alcohol heeft gedronken, dat zij een joint heeft gerookt en dat zij de volgende dag gewoon is gaan werken. Dit gedrag is in strijd met de gedragscode, de beroepscode en met de houding en werkwijze die van een hulpverlener verwacht mag worden. Daarnaast hebben collega's verklaard dat zij vermoeden dat werkneemster ook harddrugs heeft gebruikt. Ook hebben enkele collega's verklaard dat werkneemster meerdere keren heeft geroepen dat niemand iets over het gebeuren mocht zeggen.

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 gebruik van harddrugs. Werkneemster heeft verklaard dat zij aangeschoten was door alcoholgebruik en dat zij tweemaal een paar trekjes van een joint heeft genomen. Hoewel een aantal collega's hebben verklaard dat zij de indruk hadden dat werkneemster ook harddrugs had gebruikt, is dat onvoldoende om aan te nemen dat daarvan ook daadwerkelijk sprake is geweest. Met het feit dat werkneemster tijdens een werkgerelateerd feest onder invloed van softdrugs was,

heeft zij in strijd met de regels van de gedragscode van GGzE gehandeld. Dat werknemster nadien bij het aanvangen van de werkzaamheden op de afdeling nog onder invloed was van alcohol- en/of softdrugsgebruik, is onvoldoende aannemelijk geworden. Voorts geldt dat werknemster haar alcohol- en softdrugsgebruik op het feest, tijdens een gesprek op 7 mei 2015 met GGzE, heeft medegedeeld. Gelet op de overgelegde verklaringen kan werknemster geen belangrijke rol worden toegekend in het verborgen willen houden van het drugsgebruik op het feest of het onder druk zetten van collega's. GGzE heeft onvoldoende weersproken dat tijdens het feest meerdere collega's te veel alcohol hebben gedronken en softdrugs hebben gebruikt. Voor deze collega's heeft GGzE thans geen verzoek tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst ingediend. De door GGzE aan werknemster gemaakte verwijten, voor zover die al zijn komen vast te staan, zijn onvoldoende ernstig om een beëindiging van de arbeidsovereenkomst te rechtvaardigen. Volgt afwijzing van het ontbindingsverzoek.

Instantie: Rechtbank Oost-Brabant

Datum uitspraak: 31-07-2015

ECLI: ECLI:NL:RBOBR:2015:4651

Zaaknummer: 4201389 \ EJ VERZ 15-369

Advocaten: T. Hummel en D.A. Witberg

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