

RECHTSPRAAK

Stichting Geïntegreerde Geestelijke Gezondheidszorg in Eindhoven en de Kempen/werkneemster

Afwijzing verzoek ontbinding arbeidsovereenkomst verpleegkundig begeleider psychiatrische instelling. Zwijgen over drugsgebruik collega's is weliswaar laakbaar, maar onvoldoende grond voor ontslag

Werkneemster is sinds 1 augustus 2014 in dienst bij GGzE, een gespecialiseerde psychiatrische instelling voor verpleging van tbs-gestelden. Zij werkt thans in de functie van verpleegkundig begeleider. GGzE verzoekt ontbinding van de arbeidsovereenkomst, primair wegens een dringende reden. Aangevoerd wordt dat werkneemster tijdens een teamuitje harddrugs (speed) heeft gebruikt, althans haar neus boven een theelepeltje met harddrugs heeft gehouden. Werkneemster heeft haar plichten ingevolge de arbeidsovereenkomst op grove wijze geschonden en in strijd gehandeld met de geldende gedrags- en beroepscode. Werkneemster is de dag na de bijeenkomst gaan werken en was mogelijk nog onder invloed van het drank- en middelengebruik, aldus GGzE.

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. Op grond van overgelegde verklaringen is onvoldoende komen vast te staan dat werkneemster daadwerkelijk harddrugs heeft gebruikt. Daarnaast is gesteld noch gebleken dat zij softdrugs en/of overmatig alcohol heeft gebruikt. Niet aannemelijk is geworden dat werkneemster in strijd heeft gehandeld met de gedragscode of met haar beroepscode. Het zwijgen van werkneemster over het drugsgebruik van collega's op 22 april 2015 is weliswaar laakbaar en zou reden kunnen zijn voor een waarschuwing of berisping, maar is onvoldoende ernstig voor een ontslag. Volgt afwijzing van het ontbindingsverzoek.

Instantie: Rechtbank Oost-Brabant

Datum uitspraak: 31-07-2015

ECLI: ECLI:NL:RBOBR:2015:4654

Zaaknummer: 4201618 \ EJ VERZ 15-376

Rechters: G.J. Roeterdink

Advocaten: D.A. Witberg en P.J.J. van de Kerkhof

Wetsartikelen: 7:678 BW en 7:685 BW