

RECHTSPRAAK

Stichting TriviumLindenhof/werkneemster

Ontbinding arbeidsovereenkomst pedagogisch medewerkster wegens het onder invloed van alcohol (bij alcoholcontrole is meer dan drie keer de wettelijk toegestane hoeveelheid gemeten) besturen van een busje met cliënten (e-grond). Ernstig verwijtbaar handelen. Geen transitievergoeding.

Werkneemster is sinds 1 december 1999 in dienst bij TriviumLindenhof. Zij is werkzaam in de functie van pedagogisch medewerkster B. Op het dienstverband is de CAO Jeugdzorg van toepassing. TriviumLindenhof is een stichting die specialistische jeugd- en opvoedhulp biedt bij opgroeien en opvoeden. Op 30 juni 2016 is werkneemster met een busje van TriviumLindenhof met daarin drie cliënten, de pleegdochter van de gezinsouder en twee familieleden van een cliënt naar de diploma-uitreiking van een cliënt geweest. Op de terugweg is werkneemster staande gehouden door de politie voor een alcoholcontrole. Bij het nader onderzoek was het alcoholpromillage van werkneemster 725 Ugl (microgram per liter uitgeademde lucht). De wettelijk toegestane hoeveelheid is 220 microgram Ugl. De politie heeft het rijbewijs van werkneemster ingevorderd en op 10 oktober 2016 moet zij voorkomen bij de strafrechter. TriviumLindenhof verzoekt ontbinding van de arbeidsovereenkomst, primair wegens verwijtbaar handelen (art. 7:669 lid 1 en 3 onderdeel e BW) en verzoekt te bepalen dat werkneemster geen recht heeft op de transitievergoeding.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Werkneemster betwist de feiten die door TriviumLindenhof zijn aangevoerd niet, zodat daar voor de verdere beoordeling van uit wordt gegaan. Het verweer van werkneemster inhoudende dat de uitslag van de blaastesten niet juist kan zijn is door haar op geen enkele wijze onderbouwd. Ook is het opmerkelijk dat werkneemster zich daar pas voor het eerst in deze procedure op beroept. Ook in strafrechtelijke zin heeft werkneemster zich nog niet geweerd; het had voor de hand gelegen dat zij actie had ondernomen om haar ingevorderde rijbewijs terug te krijgen indien zij meende dat de meetresultaten niet correct konden zijn. Het had werkneemster duidelijk moeten zijn, en zij heeft ook te kennen gegeven dat het haar duidelijk was, dat het verkeren onder invloed van een dergelijk hoog promillage alcohol tijdens werktijd door TriviumLindenhof als ontoelaatbaar gedrag wordt beschouwd. Gelet op de ernst van de gedraging kan van TriviumLindenhof onder de gegeven omstandigheden niet worden verlangd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. Dat leidt tot de conclusie dat de door

TriviumLindhof aangevoerde feiten en omstandigheden een voldragen e-grond opleveren. Daaruit vloeit voort dat herplaatsing niet in de rede ligt.

Ten aanzien van het ernstig verwijtbaar handelen wordt als volgt geoordeeld. Vooropgesteld wordt dat werkneemster door het rijden in het busje terwijl zij onder invloed was van een dergelijk hoog promillage alcohol in strijd met de wet heeft gehandeld. De kantonrechter sluit zich aan bij de redenering van TriviumLindhof dat (gegeven het 's avonds gemeten promillage en de verklaring van de arts omtrent de wijze en tempo van afbraak van alcohol door het lichaam redelijkerwijs) niet anders kan worden geconcludeerd dan dat werkneemster tijdens haar dienst op 30 juni alcohol heeft gedronken (immers: anders had haar promillage bij aanvang van haar dienst een dusdanige hoogte gehad dat elk acceptabel functioneren tot de onmogelijkheden behoorde), zodat er eveneens van uit moet worden gegaan dat werkneemster de gedragscode, behorende bij de arbeidsovereenkomst, heeft overtreden. Dat niemand van haar collega's haar tijdens haar dienst daadwerkelijk alcohol heeft zien drinken, doet aan het voorgaande uitgangspunt niets af. Werkneemster merkt verder op dat TriviumLindhof haar nimmer heeft gewaarschuwd om geen alcohol te gebruiken tijdens werktijd of om in beschoonen toestand op het werk te verschijnen. Die stellingname kan niet zien op een algemene waarschuwing vooraf, want die is immers reeds opgenomen in de gedragscode en, ten aanzien van het als bestuurder van een busje deelnemen aan het verkeer, in de wet. Werkneemster voert aan dat zich nooit eerdere incidenten met haar hebben voorgedaan en dat TriviumLindhof had kunnen en moeten volstaan met een waarschuwing. Daarmee miskent werkneemster echter de ernst van haar overtreding, mede in het licht bezien van de grote verantwoordelijkheid die haar functie met zich brengt. Geoordeeld wordt dat sprake is van ernstig verwijtbaar handelen. Dat betekent dat op grond van artikel 7:673 lid 7 aanhef en onderdeel c BW de transitievergoeding niet verschuldigd is. Het beroep van werkneemster op een uitzondering op die regel (art. 7:673 lid 8 BW) faalt. Beëindiging op een kortere termijn dan die in artikel 7:671b lid 8 onderdeel a BW bedoeld is, is gerechtvaardigd. De arbeidsovereenkomst wordt ontbonden met ingang van 29 september 2016.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 26-09-2016

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2016:7329

Zaaknummer: 5274788 \ VZ VERZ 16-17048

Rechters: C.H. van Breevoort-de Bruin

Advocaten: D. Schuurman en J.R. Kamerling

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 onderdeel e BW, 7:671b BW en 7:673 BW