

## RECHTSPRAAK

***Ontbinding arbeidsovereenkomst wegens verwijtbaar handelen van werknemer. Alcoholgebruik onder werktijd.****Feiten*

Werknemer is sinds 11 augustus 2020 werkzaam bij Fourzorg. Op 30 juli 2022 is werknemer thuis van de trap gevallen en heeft zich daarom ziek gemeld bij Fourzorg. In verband met aanhoudende klachten is werknemer in het weekend van 6 en 7 augustus 2022 in het ziekenhuis nader onderzocht, en is geconstateerd dat sprake was van een labiele fractuur van een hoge rugwervel, met het risico van een hoge dwarslaesie. Op 8 augustus 2022 is de betreffende rugwervel gefixeerd en is werknemer overgebracht naar ziekenhuislocatie Alkmaar. Diezelfde dag is de leidinggevende van werknemer langs geweest in het ziekenhuis waarbij is gesproken over cliëntenoverdracht. In een brief van 18 augustus 2022 schrijft Fourzorg aan werknemer dat gebleken is dat hij drank en (soft)drugs heeft gebruikt met, althans bij cliënten, dat dit voor Fourzorg volstrekt onacceptabel is en dat na nader onderzoek passende actie ondernomen zal worden. Op 22 augustus 2022 zijn de leidinggevende en een collega bij werknemer thuis geweest. Bij die gelegenheid is namens Fourzorg een vaststellingsovereenkomst aangeboden aan werknemer, ter beëindiging van het dienstverband met wederzijds goedvinden per 7 oktober 2022. Deze vaststellingsovereenkomst is diezelfde dag door partijen ondertekend. Bij brief van 25 augustus 2022 heeft werknemer de vaststellingsovereenkomst herroepen. Fourzorg verzoekt ontbinding van de arbeidsovereenkomst op de e-grond.

*Oordeel*

Fourzorg verwijt werknemer dat hij met of bij hulpbehoevende cliënten alcohol en drugs heeft gebruikt, onder invloed van drank en/of drugs bij de GGZ stennis heeft gemaakt en is weggestuurd, in beschoonen toestand met de bedrijfsauto heeft gereden, ongeoorloofde persoonlijke en/of emotionele contacten onderhield met cliënten, medewerkers van Fourzorg heeft beledigd en dat hij ernstig tekortschietend besef heeft van hetgeen als zorgverlener van hem verwacht mag worden en van het gezag dat Fourzorg in de arbeidsverhouding toekomt. Vast staat dat werknemer alcohol heeft gedronken in het bijzijn van een cliënt en dat zij intiem tegen elkaar aan op de bank hebben gelegen. Werknemer heeft op de zitting verklaard dat hij dacht dat het een lange nacht zou gaan worden, dat hij daarom een biertje heeft genomen, en dat het er vier zijn geworden. Maar juist als sprake was van een situatie waarin werknemer, zoals hij stelt, bij cliënt is gebleven om te voorkomen dat woede, onmacht en desolaatheid van deze cliënt tot calamiteiten zou leiden, dan had werknemer geen alcohol mogen drinken. Daarbij wordt in aanmerking genomen dat Fourzorg aannemelijk heeft

gemaakt dat werknemer kennis heeft kunnen nemen van de bij haar geldende Gedragscode, waarin vermeld staat dat het nuttigen van alcohol en/of drugs tijdens werktijd verboden is en wat wordt verstaan onder een professionele rol. Verder heeft werknemer in een e-mail medewerkers van Fourzorg beledigd door hen 'eenbenige clown', 'chanteuse' en 'dikke deur' te noemen. Daarnaast blijkt uit Whatsapp-berichten dat werknemer drugs zou hebben gebruikt. Deze gedragingen maken dat een ontbinding op de e-grond gerechtvaardigd is. Werknemer heeft wel recht op de transitievergoeding.

---

**Instantie:** Rechtbank Noord-Holland

**Datum uitspraak:** 04-01-2023

**ECLI:** ECLI:NL:RBNHO:2023:40

**Zaaknummer:** 10165246 \ AO VERZ 22-69

**Rechters:** P.J. Jansen

**Advocaten:** K. Vriend

**Wetsartikelen:** 7:699 BW