

RECHTSPRAAK

Werknemer heeft alcohol dronken tijdens zijn dienst. Arbeidsovereenkomst wordt ontbonden wegens wanprestatie.

Feiten

Werknemer is op 1 februari 2017 in dienst getreden van de gemeente in de functie van buitengewoon opsporingsambtenaar (hierna: 'BOA'). Werknemer heeft tijdens zijn dienstverband meerdere waarschuwingen gekregen, onder meer vanwege het kleineren van collega's en het parkeren van zijn dienstauto in een parkeervak dat bedoeld was voor gehandicapte personen. Op 10 januari 2023 heeft een projectleider bij de gemeente gemeld dat werknemer tijdens een horecacontrole alcohol heeft genuttigd, daarna een dienstvoertuig heeft bestuurd, een e-sigaret heeft opgestoken tijdens een bezoek aan een horecagelegenheid en zich discriminerend heeft uitgelaten. De gemeente heeft daarop een onderzoeksbureau een feitenonderzoek laten verrichten. Bij brief van 24 januari 2023 heeft de gemeente werknemer geschorst en hem verboden tijdens de schorsing contact te hebben met zijn collega's over de melding of andere werkgerelateerde zaken. Uit het rapport van het onderzoeksbureau volgt dat alle meldingen over werknemer gegrond worden geacht behalve die over de discriminerende uitlatingen. De gemeente verzoekt ontbinding van de arbeidsovereenkomst wegens tekortkoming in de nakoming van de arbeidsovereenkomst.

Oordeel

Een arbeidsovereenkomst kan door de rechter worden ontbonden als sprake is van een tekortkoming in de nakoming van de arbeidsovereenkomst. Uit eerdere rechtspraak blijkt dat het dan moet gaan om een ernstige tekortkoming die vergelijkbaar is met een dringende reden voor ontslag op staande voet. Van een dergelijke ernstige tekortkoming is in deze zaak sprake. Werknemer is niet alleen werknemer maar ook een ambtenaar. Aan ambtenaren worden hogere integriteitseisen gesteld dan aan "gewone" werknemers. Het is evident dat het drinken van alcohol tijdens werktijd in strijd is met de hoge integriteitseisen die aan een ambtenaar gesteld worden. Het verweer van werknemer, namelijk dat hij toen in de war was en dat hij "meent zichzelf te herinneren" dit daarna gecorrigeerd te hebben naar alcoholvrij bier, acht de kantonrechter niet geloofwaardig. Ook de bevindingen van het onderzoeksbureau bieden voldoende onderbouwing voor de juistheid van de stelling van de gemeente dat werknemer tijdens de horecacontrole alcohol gedronken heeft. Op grond van voorgaande overwegingen is de kantonrechter van oordeel dat vast is komen te staan dat werknemer tijdens de horecacontrole ten minste twee glazen alcoholhoudend bier heeft gedronken terwijl hij wist dat dit niet toegestaan was. Dit zou op zichzelf genomen reeds een dringende reden voor ontslag op staande voet opleveren. Werknemer betwist verder niet dat hij aan het einde van de

horecacontrole in het dienstvoertuig gereden heeft. Ook dit feit zou op zichzelf genomen reeds een dringende reden voor ontslag op staande voet opgeleverd hebben. Tot slot staat ook vast dat werknemer in de horecazaak een e-sigaret heeft gerookt. Uit voorgaande overwegingen volgt dat de arbeidsovereenkomst tussen partijen zal worden ontbonden omdat werknemer ernstig is tekortgeschoten in de nakoming daarvan. De arbeidsovereenkomst eindigt als gevolg van ernstig verwijtbaar handelen van werknemer, zodat werknemer geen recht heeft op transitievergoeding. Ook zal het verzoek van werknemer om de gemeente te veroordelen tot betaling van een billijke vergoeding afgewezen worden.

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 13-07-2023

ECLI: ECLI:NL:RBLIM:2023:4370

Zaaknummer: 10482739 AZ VERZ 23-40

Rechters: P.H.M. Kuster

Advocaten: I. Swennen en P. Winkens

Wetsartikelen: 7:686 BW, 7:671b lid 9 sub b BW en 7:673 lid 7 onder c BW