

RECHTSPRAAK

Excessief alcoholgebruik COA-begeleider tijdens diensttijd (uitje met 90 bewoners AZC naar Toverland) levert dringende reden op ondanks 'first offender' en melding na half jaar.*Feiten*

Werknemer (geboren 1997) is op 1 december 2021 bij het COA in dienst getreden in de functie van woonbegeleider voor 36 uur per week. Op de arbeidsovereenkomst is een Beleid alcohol-, drugs- en medicijngebruik door COA-medewers van toepassing. Op 18 juli 2024 is werknemer met een groep van ongeveer 90 bewoners van het AZC en een vijftal begeleiders (onder wie werknemer) naar het pretpark Toverland gegaan. Op 21 januari 2025 heeft een collega bij de locatiemanager van het betreffende AZC gemeld dat werknemer en een andere collega tijdens het uitje naar Toverland op 18 juli 2024 meerdere alcoholische dranken hadden genuttigd en dat zij zwaar onder invloed waren. Een gedeelte van de alcoholische dranken zouden ze betaald hebben met consumptiebonnen die door het COA zijn betaald. Ook zouden ze vervelend gedrag hebben vertoond jegens het horecapersoneel van Toverland en tijdens een gesprek met een omstander onder andere hebben gezegd dat “ze aan het drinken waren op kosten van het COA”. Werknemer is op 22 januari 2025 op staande voet ontslagen.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt.

Ontslag op staande voet half jaar na incident nog steeds onverwijld verleend

Hoewel werknemer stelt dat zijn leidinggevende bekend was of had moeten zijn met het feit dat hij tijdens het uitje naar Toverland alcohol had genuttigd, oordeelt de kantonrechter dat deze stellingen zijn gebaseerd op aannames. Uit een video waarin een collega 'zwalkend' op de parkeerplaats loopt, is hooguit af te leiden dat die collega onder invloed was, maar niet dat (ook) werknemer alcohol had genuttigd. Dat 'algemeen bekend was onder collega's dat alcohol was genuttigd' doet niet ter zake, nu het erop aankomt of de leidinggevende dit ook wist.

Excessief alcoholgebruik tijdens diensttijd levert dringende reden op ondanks 'first offender'

Vast staat dat het uitstapje naar Toverland een activiteit ten behoeve van de bewoners van het AZC was, waarbij werknemer in het kader van de uitoefening van zijn functie van woonbegeleider aanwezig was. Met andere woorden, het uitstapje vond plaats onder werktijd en werknemer was gehouden om met inachtneming van zijn arbeidsovereenkomst en de daarvan deel uitmakende gedragscode uitvoering te geven aan zijn functie van

woonbegeleider. Uit het voorgaande volgt dat werknemer dat niet heeft gedaan. Hij heeft zich in het geheel geen rekenschap gegeven van het feit dat alcoholgebruik niet samengaat met de verantwoordelijkheid die op hem rustte om de bewoners van het AZC adequaat te begeleiden. Daarnaast heeft werknemer zich geen rekenschap gegeven van het feit dat hij, zoals het COA ook aan het ontslag op staande voet ten grondslag heeft gelegd, jegens de maatschappij het gezicht was van het COA en dat de geloofwaardigheid van het COA in het geding komt als hij zich als werknemer van het COA in de openbare ruimte gedraagt zoals hij heeft gedaan. Werknemer betoogt in dit verband weliswaar dat hij gezellig met zijn collega'(s) in de zon op het terras zat met wat snackjes, en dat bij iedereen "het gevoel aan het werk te zijn verwaterde", maar dit rechtvaardigt zijn handelwijze op geen enkele wijze. Werknemer had zich moeten realiseren dat hij, samen met vier collega's, de gehele dag de verantwoordelijkheid droeg voor het welzijn van 90 bewoners van het AZC, onder wie kinderen. Dit gaat niet samen met alcoholgebruik en zeer zeker niet met excessief alcoholgebruik, zoals in dit geval aan de orde was (ongeveer acht glazen).

De omstandigheid dat collega X ook een alcoholhoudende drank heeft gedronken en het COA daaraan geen sanctie (anders dan dat zij daarop is aangesproken) althans geen ontslag op staande voet heeft gekoppeld, kan niet tot het oordeel leiden dat het COA ook in het geval van werknemer met een lichtere sanctie dan wel geen sanctie had moeten staan. Het drinken van één alcoholhoudende drank is volstrekt niet vergelijkbaar met het gedurende de hele dag van omstreeks 10.00 uur 's morgens tot 21.30 uur 's avonds niets anders drinken dan alcohol. Met andere woorden, er is geen sprake van een situatie waarin het COA gelijke gevallen ongelijk heeft gehandeld.

Werknemer heeft tot slot nog erop gewezen dat hij een zogezegde first offender is, en dat hij nooit eerder is gewaarschuwd voor het drinken van alcohol tijdens werktijd. Artikel 7:678 lid 2 onder c BW bepaalt dat het zich overgeven aan dronkenschap een dringende reden kan opleveren, als een werknemer dat ondanks waarschuwing doet, aldus werknemer. Dit leidt echter niet tot een ander oordeel. De wetgever heeft hiermee niet beoogd dat een ontslag op staande voet wegens dronkenschap/alcoholgebruik tijdens werktijd alleen kan volgen in het geval de werknemer al een keer hiervoor een waarschuwing heeft ontvangen. In het artikel worden enkel voorbeelden gegeven van situaties die een dringende reden kunnen opleveren. Dit laat onverlet dat de werkgever de ruimte heeft om ieder geval op zijn eigen merites, bijvoorbeeld met inachtneming van bijvoorbeeld het eigen beleid, te beoordelen. De aard en de ernst van het alcoholgebruik kunnen meebrengen dat een ontslag op staande voet rechtsgeldig is ongeacht het ontbreken van een eerdere waarschuwing. Dit klemmt temeer in een situatie waarin voor de werknemer duidelijk moet zijn geweest dat zijn alcoholgebruik alle perken te buiten ging. Die situatie doet zich in dit geval voor.

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 14-07-2025

ECLI: ECLI:NL:RBLIM:2025:6823

Zaaknummer: 11599759 \ AZ VERZ 25-30

Rechters: N.H.J. Lafghani

Advocaten: mr. C. Schriks en H.S. de Lint

Wetsartikelen: 7:677 BW en 7:678 BW