

RECHTSPRAAK

werkneemster/Stichting Promens Care

Werkgever heeft alcoholgebruik tijdens bewonersvakantie in het verleden oogluikend toegestaan, waardoor nu (mede gelet op toepasselijke Gedragscode en Werkinstructie) een andere sanctie dan einde arbeidsovereenkomst in de rede ligt.

Werkneemster is als begeleider D in dienst van Promens Care. Promens Care is een zorginstelling voor cliënten met een verstandelijke handicap en/of psychische problemen. Binnen Promens Care geldt een Gedragscode. Daarin is bepaald dat medewerkers onder werktijd geen alcohol of drugs gebruiken. Daarnaast is er een Werkinstructie over vermoeden van alcohol- en drugsproblematiek. Werkneemster is geschorst, omdat zij tijdens een vakantie-uitje alcohol heeft gedronken. Promens Care heeft een onderzoek ingesteld naar de begeleiding tijdens het uitje. Werkneemster vordert wedertewerkstelling.

De kantonrechter oordeelt als volgt. In het kader van het verzoek tot ontbinding heeft de kantonrechter geoordeeld dat van dringende redenen geen sprake is en dat ook het ontbindingsverzoek wegens gewijzigde omstandigheden dient te worden afgewezen. Door de kantonrechter is overwogen dat aannemelijk is geworden dat er tijdens een vakantie-uitje met een zestal cliënten dagelijks alcohol is gedronken door de aanwezige begeleiders, waaronder werkneemster. Genoegzaam staat vast dat door de leidinggevenden van Promens Care met de begeleiders aan de hand van de Gedragscode niet expliciet is gesproken over het nuttigen van alcohol tijdens de bewonersvakanties of dat naar aanleiding van eerdere vakanties, waarbij door begeleiders alcohol is gedronken, is gesproken over eventuele sancties wanneer er alcohol wordt gedronken door begeleiders. Met Promens Care is de kantonrechter van oordeel dat bewonersvakanties, hoewel de werknemers daar niet 24 uur per etmaal voor krijgen betaald, als werktijd hebben te gelden. De werkgever kan en mag van haar werknemers op goede grond vragen dat er geen alcohol wordt gedronken tijdens de bewonersvakanties. Echter, van een goed werkgever die, zoals Promens Care, als sanctie op dit verbod van alcoholgebruik beëindiging van de arbeidsovereenkomst wil hanteren, mag verwacht worden dat zij dienaangaande vooraf kraakhelder is. Promens Care heeft nagelaten dit te zijn. Ook lijken de Gedragscode en Werkinstructie tot mildere uitkomsten te leiden, terwijl van een stringent en consequent toezicht op het verbod van alcoholgebruik niet is gebleken. Het heeft er veeleer alle schijn van dit oogluikend werd toegestaan in het verleden. Voldoende is immers komen vast te staan dat het uitgangspunt dat tijdens werktijd geen alcohol gebruikt wordt in het verleden – ook waar de kwetsbare cliënten bij aanwezig waren – is voorgevallen. De door Promens Care gewenste rauwelijkse beëindiging van de arbeidsovereenkomst komt dan ook

als uitermate onverwacht. Andere sancties liggen dan ook meer in de rede (mede gelet op de gebezigde bewoordingen in de Werkinstructie en de Gedragscode). De kantonrechter wil er evenwel geen misverstand over laten bestaan dat met de kwetsbare cliënten zorgvuldig moet worden omgegaan en dat de modus operandi van werkneemster in dit geval bepaald niet aan deze maatstaf voldoet. Gelet op het oordeel van de kantonrechter in de ontbindingsprocedure, wordt de gevorderde wedertewerkstelling toegewezen.

Instantie: Rechtbank Noord-Nederland

Datum uitspraak: 12-01-2015

ECLI: ECLI:NL:RBNNE:2015:489

Zaaknummer: 3683243 \ VV EXPL 14-135

Rechters: C.J.R. de Locht

Advocaten: L.A.A. Ongenae en A. Elgersma

Wetsartikelen: 7:611 BW