

RECHTSPRAAK

Stichting Geïntegreerde Geestelijke Gezondheidszorg in Eindhoven en de Kempen/werknemer

Ontbinding arbeidsovereenkomst medewerker veiligheid en logistiek psychiatrische instelling wegens drugsgebruik tijdens werkgerelateerd feest

Werknemer is sinds 1 november 2014 in dienst bij GGzE, een gespecialiseerde psychiatrische instelling voor verpleging van tbs-gestelden. Hij werkt thans in de functie van medewerker veiligheid en logistiek. GGzE verzoekt ontbinding van de arbeidsovereenkomst, primair wegens een dringende reden. Aangevoerd wordt dat werknemer tijdens een teamuitje harddrugs in zijn bezit had en dat hij dit aan collega's heeft aangeboden. Ook heeft hij tegen collega's gezegd dat over het drugsgebruik niet gesproken mag worden. Dit gedrag is in strijd met de gedragscode, de beroepscode en met de houding en werkwijze die van een hulpverlener verwacht mag worden.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Anders dan werknemer stelt, was het feest niet louter een zuivere privéaangelegenheid. Ofschoon het feest niet onder werktijd heeft plaatsgevonden, hield het wel in belangrijke mate verband met het werk. GGzE heeft uitsluitend die werknemers voorgedragen voor ontslag van wie volgens haar vaststaat of sterke vermoedens bestaan dat zij tijdens het feest in aanwezigheid van collega's harddrugs hebben gebruikt. Kennelijk is met het openlijke gebruik van harddrugs, al dan niet in combinatie met het naderhand verborgen willen houden van het voorval voor het hogere management en/of het onder druk zetten van collega's, voor GGzE een grens overschreden. De kantonrechter is het daarin met haar eens. Onderzocht moet daarom worden wat en hoe groot het aandeel is geweest van werknemer met betrekking tot het in bezit hebben en/of gebruik van harddrugs. Op grond van de verklaringen uit het rapport van Hoffman is voldoende aannemelijk geworden dat werknemer speed heeft meegenomen naar het feest en dat hij ook zelf harddrugs heeft gebruikt. Los van de vraag of werknemer de gedragscode heeft gelezen, dient hij ermee bekend te zijn dat niet acceptabel is dat hij onder werktijd onder invloed verkeert van geestverruimende of -vernauwende middelen. Door openlijk harddrugs te gebruiken in het bijzijn van collega's die niet gebruiken en het gebruik vervolgens verborgen te willen houden voor (het hogere management van) GGzE, ontstaat een reële kans op verstoring van de onderlinge collegiale verhoudingen. Werknemer heeft, voor zover hij niet al in strijd met de

regels van de gedragscode van GGzE heeft gehandeld, minstgenomen ernstig in strijd gehandeld met de regels van goed werknemerschap. Het verzoek zal worden afgewezen voor zover het is gegrond op een dringende reden. De reden daarvoor is dat niet is gebleken dat werknemer harddrugs heeft gebruikt tijdens de daadwerkelijke uitoefening van zijn werkzaamheden of dat hij tijdens werktijd onder invloed van geestverruimende of -vernauwende stoffen verkeerde. Wel staat voldoende vast dat werknemer in ernstige mate het door GGzE in hem gestelde vertrouwen heeft geschonden. Afgezien van het gebruik van harddrugs tijdens het feest heeft werknemer dit gebruik tegenover Hoffmann Bedrijfsrecherche aanvankelijk ontkend. Daarnaast heeft werknemer verklaard dat hij tegen collega's heeft gezegd niet over het gebeuren te praten en dat hij tegen X heeft gezegd 'zijn kop eraf te trekken' als hij zou gaan praten. De arbeidsovereenkomst wordt (zonder toekenning van een vergoeding) ontbonden.

Instantie: Rechtbank Oost-Brabant

Datum uitspraak: 31-07-2015

ECLI: ECLI:NL:RBOBR:2015:4652

Zaaknummer: 4201448 \ EJ VERZ 15-371

Rechters: G.J. Roeterdink

Advocaten: D.A. Witberg en E.E.V. Sweebe

Wetsartikelen: 7:611 BW, 7:678 BW en 7:685 BW