

RECHTSPRAAK

Stichting Geïntegreerde Geestelijke Gezondheidszorg in Eindhoven en de Kempen/werknemer

Ontbinding arbeidsovereenkomst 59-jarige verpleegkundig begeleider psychiatrische instelling wegens drugsgebruik tijdens werkgerelateerd feest. Vergoeding van € 20.000 vanwege ingrijpende gevolgen voor werknemer

Werknemer is sinds 1 oktober 1997 in dienst bij GGzE, een gespecialiseerde psychiatrische instelling voor verpleging van tbs-gestelden. Hij werkt thans in de functie van verpleegkundig begeleider senior. 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 voorafgaand aan de bijeenkomst met een collega naar een coffeeshop is gereden om hasj te kopen. 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 harddrugs heeft gebruikt. Onvoldoende is gebleken dat werknemer heeft opgeroepen het gebeuren onder de pet te houden. Tussen partijen is niet in geschil dat werknemer de regels, en met name de regel dat hij onder werktijd niet onder invloed van geestverruimende of -vernauwende middelen dient te zijn, als vermeld in de gedragscode van GGzE, dient na te leven. Daarnaast is ook niet in geschil dat werknemer gebonden is aan zijn beroepscode. 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 -vernuwende stoffen verkeerde. Wel staat voldoende vast dat werknemer in ernstige mate het door GGzE in hem gestelde vertrouwen heeft geschonden. Werknemer heeft immers het gebeuren op het feest aanvankelijk verzwegen en hij heeft niet eerder dan op 1 juni 2015 openheid van zaken gegeven over zijn harddrugsgebruik. Ofschoon de ernstige vertrouwensbreuk in overwegende mate aan werknemer is te wijten, ziet de kantonrechter in de specifieke omstandigheden van dit geval aanleiding hem een beperkte vergoeding naar billijkheid toe te kennen. Werknemer heeft een dienstverband van bijna 18 jaar bij GGzE en kennelijk altijd tot volle tevredenheid gefunctioneerd. Gelet op zijn leeftijd van 59 jaar kan ervan worden uitgegaan dat zijn kansen op de arbeidsmarkt beperkt zullen zijn. De gevolgen van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst zullen voor hem dus zeer ingrijpend zijn. Teneinde deze ingrijpende gevolgen enigszins te verzachten, zal een beperkte vergoeding van € 20.000 bruto worden toegekend.

Instantie: Rechtbank Oost-Brabant

Datum uitspraak: 31-07-2015

ECLI: ECLI:NL:RBOBR:2015:4674

Zaaknummer: 4201422 \ EJ VERZ 15-370

Rechters: G.J. Roeterdink

Advocaten: D.A. Witberg en G.P.M. Heuts

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