

RECHTSPRAAK

## Tata Steel IJmuiden B.V./werknemer

***Ontbinding arbeidsovereenkomst drugsverslaafde werknemer zonder toekenning vergoeding. Werknemer heeft ruimschoots kansen en tijd gehad om zijn verslaving te overwinnen, maar heeft deze kansen ten onrechte onbenut gelaten***

Werknemer (25 jaar) is op 1 oktober 2010 bij Tata Steel in dienst getreden in de functie van Installatie Beheerder B. Tata Steel verzoekt ontbinding van de arbeidsovereenkomst en stelt daartoe het volgende. Tata Steel is een productiebedrijf in de zware industrie en werkt met enorme machines en installaties. Het niet naleven van de veiligheidsvoorschriften kan leiden tot ernstige bedrijfsongevallen. Daarom hanteert Tata Steel een 'zero tolerance'-beleid waar het gaat om alcohol- en drugsgebruik. Werknemer is daarmee vanaf het begin van zijn dienstverband bekend. Gebleken is dat werknemer verslaafd is aan drugs. Overeenkomstig haar vaste beleid heeft Tata Steel werknemer in de afgelopen 13 maanden alle mogelijke hulp geboden om zijn drugsverslaving te overwinnen. Zij heeft daarbij gehandeld in overeenstemming met de STECR Werkwijzer inzake Verslaving en Werk. Van werknemer had mogen worden verwacht dat hij zich op zijn beurt had ingespannen om het hulpverleningstraject te laten slagen. Hij heeft echter de kansen die Tata Steel hem heeft gegeven laten liggen en alle waarschuwingen in de wind geslagen. Hij heeft zich niet betrouwbaar getoond en heeft daardoor de relatie met Tata Steel ernstig verstoord. Tata Steel heeft thans geen enkel vertrouwen meer in verbetering van de situatie.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Hoewel een (drugs)verslaving in haar algemeenheid wordt aangemerkt als een ziekte, waarop (de reflexwerking van) het opzegverbod tijdens ziekte van toepassing is, kan sprake zijn van bijzondere omstandigheden die meebrengen dat de reflexwerking wordt doorbroken en deze een ontbinding van de arbeidsovereenkomst niet langer in de weg staat. In dit geval is het verzoek niet gelegen in het gegeven van de ziekte van werknemer, maar in het wegvallen van het vertrouwen van Tata Steel in werknemer. Tata Steel is derhalve ontvankelijk.

Tata Steel heeft voldoende aannemelijk gemaakt dat zij werknemer ruimschoots kansen en tijd heeft geboden om zijn drugsverslaving te overwinnen. Werknemer daarentegen heeft die kansen ten onrechte onbenut gelaten. Hij is een keer weggelopen uit een behandellocatie en heeft zich vervolgens niet aan de daar geldende regels geconformeerd. Na het schenden van diverse afspraken die hij met Tata Steel heeft gemaakt, onder meer met betrekking tot het accepteren van de speekseltests, had van werknemer mogen worden verwacht dat hij de

'laatste kans' die Tata Steel hem op 14 februari 2013 heeft geboden, serieus had genomen. Werknemer is tot op heden nog steeds niet begonnen met de dagbehandeling, omdat hij niet aan de daaraan gestelde voorwaarden voldoet. Werknemer heeft op geen enkele wijze aannemelijk gemaakt dat hij buiten staat is om aan de aan de dagbehandeling gestelde voorwaarden te voldoen dan wel om alsnog een opname als door de Brijder Stichting geadviseerd te accepteren. Aannemelijk is dat Tata Steel alle vertrouwen in werknemer heeft verloren, zodat de arbeidsovereenkomst wordt ontbonden. Voor toekenning van een vergoeding is geen grond, nu de reden voor de ontbinding van de arbeidsovereenkomst in de risicosfeer van werknemer ligt.

---

**Instantie:** Rechtbank Noord-Holland

**Datum uitspraak:** 28-08-2013

**ECLI:** ECLI:NL:RBNHO:2013:7675

**Zaaknummer:** 2201600/AO VERZ 13-270

**Rechters:** C.E. van Oosten-van Smaalen

**Advocaten:** E.F. Seunke en A.L. van 't Spijker-van Winsen

**Wetsartikelen:** 7:670 lid 1 BW en 7:685 BW