

RECHTSPRAAK

werkgeefster/werknemer

Afwijzing verzoek ontbinding arbeidsovereenkomst alcoholverslaafde werknemer. De laatste kans die werknemer in waarschuwingsbrief is geboden, dient alsnog gestand te worden gedaan.

Werknemer is sinds 2007 in dienst als keukensteller. In juni/juli 2010 heeft werknemer zich laten behandelen voor zijn alcoholverslaving, hetgeen onder meer inhield een opname in een ontwenningssklinik. Bij e-mail van 23 juni 2014 heeft werknemer zich ziek gemeld.

Werkgeefster verzoekt ontbinding van de arbeidsovereenkomst, primair wegens een dringende reden. Daartoe wordt het volgende aangevoerd. In 2010 is werknemer behandeld voor zijn alcoholverslaving en werkgeefster heeft hem daarbij ondersteund. Dit heeft echter niet tot blijvende verbetering geleid. De afgelopen jaren zijn er veel problemen geweest met werknemer; hij is beperkt inzetbaar, meldt zich geregeld ziek waardoor de werkbelasting voor de andere twee werknemers enorm groot is en hij maakt veel fouten. In november 2013 is de relatie van werknemer geëindigd en sindsdien is zijn alcoholgebruik weer excessief toegenomen, hetgeen resulteerde in veel ziekmeldingen. Werknemer heeft ook gelogen over zijn afwezigheid in juni 2014. Hij is nooit open geweest over zijn alcoholmisbruik en de hulp die hij daarvoor heeft gezocht.

De kantonrechter oordeelt als volgt. In beginsel staat de reflexwerking van het opzegverbod tijdens ziekte aan ontbinding van de arbeidsovereenkomst in de weg. De kantonrechter acht aannemelijk dat werkgeefster – ondanks het ontbreken van mededelingen door werknemer – in november 2013 op de hoogte was van het excessieve alcoholgebruik door werknemer. Dat schrijft zij immers in haar verzoekschrift. Vanaf dat moment had werkgeefster de situatie bespreekbaar kunnen en moeten maken. Gesteld noch gebleken is dat zij dit heeft gedaan. Pas met de waarschuwing van 11 juni 2014 blijkt de situatie aan de orde gesteld en wordt werknemer een laatste kans gegeven. Door daarna op zo'n korte termijn, namelijk op 16 juni 2014, te concluderen dat werknemer deze laatste kans niet heeft gepakt, heeft werkgeefster werknemer geen reële kans geboden. Dat hij zou hebben gelogen over de reden voor zijn afwezigheid de daaraan voorafgaande dagen – hij zou namelijk niets verkeerd hebben gegeten maar te veel alcohol hebben gedronken – legt daarvoor onvoldoende gewicht in de schaal. Een werknemer is immers niet verplicht de oorzaak voor zijn ziekte te melden maar kan zich tot de ziekmelding beperken. Dat hij daadwerkelijk ziek was, is door werkgeefster niet betwist en lijkt ook aannemelijk gezien de verslaving en het oordeel van de bedrijfsarts biedt daarvoor ook aanknopingspunten. Uit de overgelegde medische gegevens blijkt dat werknemer in ieder geval sinds februari 2014 hulp bij Victas heeft gezocht en zich heeft

ingespannen voor zijn behandeling. Ter zitting is medegedeeld dat hij 30 juli 2014 zou worden opgenomen in een afkickkliniek. Dat werknemer die behandeling niet serieus heeft genomen, is niet gebleken. Volgt afwijzing van het ontbindingsverzoek.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 18-08-2014

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2014:6599

Zaaknummer: 3170400 UE VERZ 14-395 k/1093

Rechters: K.G.F. van der Kraats

Advocaten: E.N. Mulder en C.C.M. Buddingh

Wetsartikelen: 7:685 BW