

RECHTSPRAAK

Wensink Automotive B.V./

Ontslag op staande voet monteur met alcoholverslaving die opnieuw in de fout gaat. Gewaarschuwd mens telt voor twee.

Werknemer is vanaf 1975 in dienst geweest van Wensink als automonteur. Tussen juni 2011 en maart 2012 heeft zich een aantal incidenten voorgedaan waarbij werknemer met alcohol op aan het werk was/dan wel alcohol tijdens werk nuttigde. Bij de laatste betrapping heeft Wensink werknemer een vaststellingsovereenkomst voorgehouden die is ondertekend. Daarna heeft werknemer met succes deze overeenkomst vernietigd wegens wilsgebreken/misbruik van omstandigheden. Werknemer is behandeld voor een alcoholverslaving, nadat hij in maart en april 2012 suïcidepogingen had gedaan. Die behandeling was afgerond voor de werkhervatting. Op 20 juni 2013 is opnieuw alcoholgebruik onder werktijd geconstateerd. Gezien is toen dat werknemer bier dronk uit een blikje dat in zijn auto lag. Werknemer is van het werk gestuurd en heeft onderweg naar huis een auto-ongeluk gekregen waarbij hij letsel heeft opgelopen, waarvoor hij in het ziekenhuis is behandeld. Bij brief van 21 juni 2013 heeft Wensink werknemer per die dag op staande voet ontslagen. Als reden voor het ontslag vermeldt de brief dat werknemer alcohol heeft genuttigd tijdens werktijd. De kantonrechter heeft geoordeeld dat het ontslag op staande voet een te zwaar middel was.

Het hof oordeelt als volgt. Het hof is van oordeel dat het nuttigen van alcohol onder werktijd door werknemer op 20 juni 2013 een gedraging betrof die in beginsel zwaarwegend genoeg was voor een ontslag op staande voet. Daarbij is in het bijzonder gelet op de volgende omstandigheden, gezien in hun verband en samenhang. Vóór 20 juni 2013 was al verschillende malen geconstateerd dat werknemer onder werktijd alcohol had gedronken. Werknemer is meermalen gewaarschuwd voor de gevolgen van zijn gedragingen. Naast het algemene belang dat een werkgever er vanuit het oogpunt van een goede bedrijfsvoering bij heeft dat een werknemer tijdens het verrichten van zijn werkzaamheden niet onder invloed van alcohol verkeert en (dus) onder werktijd ook geen alcohol gebruikt, heeft Wensink onweersproken aangevoerd dat zij daar vanuit veiligheidsoogpunt nog een extra belang bij heeft omdat het onderdeel van de taak van een monteur is om proefritten te maken in auto's die in reparatie zijn. Mogelijk dat werknemer in verminderde mate in staat was om zijn wil ten aanzien van zijn drankgebruik te bepalen en de gevolgen daarvan te overzien, maar dat betekent nog niet dat hij daarom niet meer voor zijn gedraging, het nuttigen van alcohol onder werktijd, verantwoordelijk gehouden zou kunnen worden. Dat werknemer opnieuw alcohol is gaan drinken onder werktijd dient dus voor zijn rekening te worden gelaten. Hieraan doet niet af

dat Wensink in 2011/2012 bekend was met de alcoholverslaving van werknemer en dat ook Wensink er bedacht op had kunnen zijn dat die verslaving wellicht nog niet definitief bedwongen was en/of dat er een risico op terugval bestond. Weliswaar mag van een werkgever vanuit een oogpunt van goed werkgeverschap worden verlangd dat hij een werknemer van wie hem bekend is dat deze lijdt aan een alcoholverslaving steun en begeleiding biedt, en kan niet worden vastgesteld dat Wensink op enig moment dergelijke steun en begeleiding aan werknemer heeft geboden, doch dat biedt in dit geval onvoldoende tegenwicht.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 12-01-2016

ECLI: ECLI:NL:GHARL:2016:139

Zaaknummer: 200.150.514/01

Rechters: D.J. Buijs, L.M. Croes en O.E. Mulder

Advocaten: A.C.G. Reezigt en J.F. Veenstra

Wetsartikelen: 7:677 BW