

RECHTSPRAAK

werknemer/Dräger Nederland B.V.

Ontslag op staande voet wegens meermalen onder invloed op werk verschijnen.

Feiten

Werknemer is in 1991 in dienst getreden bij Dräger. Bij Dräger is een regeling alcohol- en drugsbeleid van toepassing, die inhoudt dat werknemers voor aanvang en tijdens het werk niet onder invloed van alcohol, drugs en/of medicijnen mogen verkeren. Op 8 september 2015 heeft werknemer een officiële waarschuwing gekregen nadat hij in een fietsenstalling onwel was geworden en met een alcohollucht om hem heen gevonden werd. Op 17 maart 2016 valt werknemer onder invloed van alcohol van zijn fiets. Op het werk wordt hij op alcohol getest en wordt een alcoholpromillage van 3,52 gemeten. Werknemer is op staande voet ontslagen. Vanaf 1 april 2016 is werknemer onder behandeling van een verslavingsarts en psychiater. Werknemer heeft de kantonrechter verzocht de opzegging te vernietigen. De kantonrechter heeft het verzoek afgewezen.

Oordeel gerechtshof - alcoholbeleid

Vast staat dat Dräger naar aanleiding van het incident op 19 augustus 2016 met werknemer heeft besproken dat hij naar de bedrijfsarts zou worden gestuurd en dat hij met de bedrijfsarts zou spreken over dat incident. Ook heeft Dräger aan werknemer te kennen gegeven dat het tijdens het werk onder invloed verkeren van alcohol uit den boze is en consequenties zou kunnen hebben voor zijn baan. Dräger heeft werknemer expliciet gewezen op haar regeling alcohol- en drugsbeleid. Het moet voor werknemer dus duidelijk zijn geweest dat Dräger niet zou tolereren dat hij nogmaals dronken op het werk zou verschijnen, maar ook dat hij een eventueel alcoholprobleem met de bedrijfsarts kon bespreken, die hem vervolgens naar de juiste hulpverleners zou kunnen verwijzen. Uit de brief van de bedrijfsarts aan Dräger blijkt dat de bedrijfsarts geen alcoholprobleem heeft geconstateerd. Kennelijk heeft werknemer zijn mogelijk problematische alcoholgebruik niet zelf bij de bedrijfsarts aan de orde willen stellen. Het hof is dan ook van oordeel dat werknemer in de gegeven omstandigheden Dräger niet kan verwijten dat zij in augustus/september 2015 voor hem geen hulpplan heeft opgesteld.

Dringende reden - alle omstandigheden van het geval

Het hof overweegt hierover als volgt. Werknemer was ten tijde van het ontslag op staande voet 54 jaar oud. Hij was al sinds 1991 in dienst bij Dräger en had (afgezien van de alcoholincidenten) een onberispelijk dienstverband. Daar staat echter tegenover dat

werknemer ermee bekend was dat Dräger een alcohol- en drugsbeleid voerde dat inhoudt dat het werknemers niet is toegestaan onder invloed van alcohol op het werk te verschijnen. Dräger heeft toegelicht dat het ook voor werknemer, in verband met de veiligheid, van belang was dat hij niet onder invloed van alcohol zijn werk verrichtte: werknemer reed volgens Dräger – als onderdeel van zijn functie – op een heftruck. Werknemer heeft gesteld dat hij ten tijde van het ontslag op staande voet al enkele maanden niet op een heftruck had gereden, maar hij heeft niet betwist dat deze werkzaamheden nog steeds deel konden uitmaken van de uitoefening van zijn functie. Het hof is daarom van oordeel dat Dräger een groot belang had bij het handhaven van het alcoholverbod. Tot slot acht het hof relevant dat werknemer bij brief van 8 september 2015 ervoor is gewaarschuwd dat Dräger bij een tweede alcoholincident zich genoodzaakt zou voelen zich te beraden over zijn toekomst bij het bedrijf. Voor werknemer moet duidelijk zijn geweest dat een tweede incident zou kunnen leiden tot beëindiging van zijn arbeidsovereenkomst. Het hof is van oordeel dat het, indien ook al deze omstandigheden in aanmerking worden genomen, van Dräger niet gevergd kon worden dat zij de arbeidsovereenkomst met werknemer nog langer liet voortduren.

Instantie: Gerechtshof Den Haag

Datum uitspraak: 17-01-2017

ECLI: ECLI:NL:GHDHA:2017:3

Zaaknummer: 200.198.614/01

Rechters: C.A. Joustra, C.J. Frikkee en F. Damsteegt-Molier

Advocaten: O.J. Praamstra en M.C.T. Burgers

Wetsartikelen: 7:677 BW