

RECHTSPRAAK

HVO Meat B.V./werknemer

Forse alcoholverslaving van werknemer leidt tot reflexwerking van opzegverbod. Ontbinding e-grond afgewezen.

Feiten

Werknemer is op 1 oktober 1999 bij HVO Meat B.V. (hierna: HVO) in dienst getreden, laatstelijk in de functie van vleesbewerker. Werknemer is alcoholverslaafd en heeft zich meerdere malen in een beschonken toestand op de werkvloer begeven. Op 12 september 2017 heeft HVO hem hiervoor een officiële waarschuwing gegeven. Op 16 maart 2018 is werknemer wederom onder invloed van alcohol op het werk verschenen, waarna hij door HVO op non-actief is gesteld. HVO verzoekt thans ontbinding van de arbeidsovereenkomst wegens verwijtbaar handelen (e-grond). Aan het ontbindingsverzoek legt zij ten grondslag dat bij HVO met messen en gevaarlijke machines wordt gewerkt, zodat het onder invloed zijn van alcohol tijdens werktijd onacceptabel is. Het handelen van werknemer kan volgens HVO als verwijtbaar worden aangemerkt, omdat hij meerdere malen de bedrijfsregels heeft overtreden en niet alleen zichzelf maar ook andere collega's in gevaar heeft gebracht door in een beschonken toestand op het werk te verschijnen. Werknemer – die zich op 13 april 2018 heeft ziekgemeld – voert aan dat het ontbindingsverzoek dient te worden afgewezen, omdat sprake is van een opzegverbod tijdens ziekte.

Oordeel

Vast staat dat werknemer zich pas op 13 april 2018 heeft ziekgemeld, terwijl het verzoekschrift tot ontbinding bij de kantonrechter reeds daarvoor – te weten: op 23 maart 2018 – is ingediend. Hoewel om die reden strikt genomen geen sprake is van een opzegverbod tijdens ziekte, zou een dergelijk oordeel volgens de kantonrechter een onredelijke uitkomst met zich brengen. Hierbij is het volgende van belang. Op zitting is komen vast te staan dat werknemer is teruggevallen in alcoholmisbruik, nadat zijn vrouw in april 2017 heeft aangekondigd van hem te willen scheiden. Uit een verslag van de psychiater van werknemer blijkt dat deze persoonlijke omstandigheid heeft geleid tot een forse alcoholproblematiek bij werknemer met een minimale inname van 15/16 flesjes bier per dag. Ook heeft HVO op zitting verklaard dat werknemer vanaf april 2017 steeds vaker naar alcohol rook. De kantonrechter neemt dan ook aan dat de alcoholverslaving van werknemer in ieder geval vanaf april 2017 als ziekte kan worden gekwalificeerd. Deze vaststelling rechtvaardigt de conclusie dat werknemer de facto ten tijde van het indienen van het verzoekschrift al ziek was, zodat reflexwerking van het opzegverbod volgens de kantonrechter op zijn plaats is. Dit is temeer het geval, nu het

ontbindingsverzoek direct verband houdt met de gevolgen van de verslavingsproblematiek van werknemer. Tot slot wordt overwogen dat hoewel HVO terecht heeft geconcludeerd dat het gedrag van werknemer niet valt te tolereren, het evenwel op de weg van HVO had gelegen werknemer te ondersteunen en hulp te bieden in plaats van hem te sanctioneren. HVO was namelijk op de hoogte van de privésituatie van werknemer en had derhalve kunnen zien dat hij de situatie niet onder controle had. Bovendien heeft werknemer ook een verstandelijke beperking, waarmee HVO eveneens bekend is. Het vorenstaande leidt dan ook tot het oordeel dat het ontbindingsverzoek dient te worden afgewezen.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 11-06-2018

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2018:4576

Zaaknummer: 6757944 \ VZ VERZ 18-6333

Rechters: T.M.J. Smits

Advocaten: J.C. Brökling en P. Sium

Wetsartikelen: 7:669 lid 1 BW, 7:669 lid 3 sub e BW, 7:670 lid 1 BW en 7:671b lid 7 BW