

RECHTSPRAAK

werknemer/werkgeefster

Ontslag op staande voet van werknemer met alcoholprobleem niet rechtsgeldig. Veroordeling tot herstel van de arbeidsovereenkomst met terugwerkende kracht tot 17 maart 2016.

Feiten

Met ingang van 1 juni 2015 is bij werkgeefster een alcohol- en drugsbeleid van kracht. Op 19 augustus 2015 valt werknemer bij de fietsenstalling van werkgeefster. Hij, daarbij geholpen door collega's, verscheen vervolgens ruikend naar alcohol op zijn werk. Naar aanleiding van het voorval wordt hem een waarschuwing gegeven. Op 17 maart 2016 verschijnt werknemer wederom onder invloed van alcohol op het werk. Bij een door werkgeefster afgenomen alcoholtest blijkt werknemer een alcoholpromillage van 3,52 te hebben. Vervolgens is werknemer op staande voet ontslagen. Werknemer verzoekt, in hoger beroep, herstel van de arbeidsovereenkomst; de kantonrechter heeft werknemers verzoekt tot vernietiging van het ontslag afgewezen.

Oordeel

Dringende reden

Werknemer kampte op de dag van zijn ontslag op staande voet al langere tijd met een alcoholprobleem. Nadat werknemer in september 2015 hulp had gezocht bij zijn huisarts, is hij verwezen naar een sociaal-psychiatrisch verpleegkundige die werknemer na een aantal gesprekken heeft doorverwezen naar een verslavingszorg. Uit verslaglegging blijkt dat werknemer reeds voor februari 2016 een structureel alcoholprobleem had en daar professionele hulp voor had benaderd. Werkgeefster heeft aangevoerd dat zij niet eerder dan op 17 mei 2016 vernomen heeft dat werknemer zou lijden aan, als een chronische ziekte aan te merken, alcoholafhankelijkheid. Deze stelling kan haar niet baten omdat voor de beoordeling van de dringende reden alle omstandigheden van belang zijn zonder dat daarvoor de wetenschap van de werkgever is vereist. Omdat werknemer een structureel alcoholprobleem had, had werkgeefster op grond van haar alcohol- en drugsbeleid werknemer door tussenkomst van de bedrijfsarts een hulplan moeten aanbieden. Het staat vast dat werkgeefster werknemer geen hulplan heeft aangeboden. Weliswaar is werknemer naar aanleiding van het voorval op 19 augustus 2015 door werkgeefster naar de bedrijfsarts verwezen, maar de bedrijfsarts constateerde geen problemen die zouden kunnen wijzen op overmatig alcoholgebruik en achtte op dat moment geen aanleiding aanwezig voor een

verwijzing naar het maatschappelijk werk. Werkgeefster heeft werknemer naar aanleiding van het tweede voorval op 17 maart 2016 niet naar de bedrijfsarts verwezen. Voor de toepassing van het alcohol- en drugsbeleid dient sprake te zijn van een structureel alcoholprobleem. Het bestaan van een alcoholverslaving is niet vereist. Hoewel in het beleid het aan het oordeel van werkgeefster is overgelaten of van een structureel alcoholprobleem sprake was, kan werkgeefster zich er niet op beroepen dat zij niet eerder dan op 17 mei 2016 wist dat werknemer kampte met een structureel alcoholprobleem. Als het feit dat werknemer bij aankomst op zijn werk met een fles wodka in zijn fietstas en een alcoholpromillage van 3,52 voor werkgeefster al geen reden vormde om te vermoeden dat van een structureel alcoholprobleem sprake was, dan had dat voor haar in ieder geval aanleiding moeten zijn om al dan niet met behulp van de bedrijfsarts te onderzoeken of daarvan sprake was. Een dergelijk onderzoek lag te meer voor de hand omdat de bedrijfsarts naar aanleiding van het eerste voorval werkgeefster erop gewezen had dat het in de cultuur van Ramawadhdoebés afkomst beladen is om daarover te spreken, dat zij het volgende moment wenste af te wachten en werkgeefster geadviseerd had de situatie in de gaten te houden. Tevens acht het hof van belang dat geen sprake is geweest van hoor en wederhoor voorafgaand aan het ontslag op staande voet. Als laatste omstandigheid acht het hof van belang dat werknemer op het moment van zijn ontslag een dienstverband had van 25 jaar en, behoudens de waarschuwing van 8 september 2015, niet gebleken is van enige ontevredenheid van werkgeefster over zijn functioneren. Deze omstandigheden afwegend is het hof van oordeel dat van een dringende reden geen sprake is geweest, ook indien veronderstellenderwijs aangenomen wordt dat werknemer op 17 maart 2016 een alcoholpromillage van 3,52 had. Dit betekent dat de kantonrechter ten onrechte het verzoek om het ontslag op staande voet te vernietigen, heeft afgewezen.

Herstel van de arbeidsovereenkomst

Omdat vast staat dat werknemer vanaf 17 maart 2016 abtinent is en werkgeefster heeft verklaard dat er geen 'hard beletsel' bestaat tegen de terugkeer van werknemer in zijn functie van magazijnmedewerker, acht het hof het enkele tijdsverloop na het ontslag op staande voet onvoldoende om te oordelen dat het herstel van de arbeidsovereenkomst van werknemer niet in de rede ligt. Dit betekent dat het hof het verzoek van werknemer om werkgeefster te veroordelen tot het herstel van de arbeidsovereenkomst zal toewijzen. Het hof acht het in de rede liggen het tijdstip van herstel vast te stellen op 17 maart 2016 omdat het ontslag op staande voet niet gegeven had mogen worden, werkgeefster verplicht was om op dat moment aan werknemer een hulpplan aan te bieden en, gegeven het feit dat werknemer vanaf 17 maart 2016 abtinent is, het aannemelijk is dat een dergelijk hulpplan met succes door werknemer zou zijn doorlopen. De veroordeling van werkgeefster tot herstel van de arbeidsovereenkomst heeft tot gevolg dat werkgeefster eerst tot herstel dient over te gaan; werknemer kan eerst na dat herstel aanspraak maken op loon, vakantietoeslag en overige toeslagen en emolumenten.

Instantie: Gerechtshof Amsterdam

Datum uitspraak: 11-12-2018

ECLI: ECLI:NL:GHAMS:2018:4571

Zaaknummer: 200.240.592

Rechters: D. Kingma, H.M.M. Steenberghe en A.S. Arnold

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

Wetsartikelen: 7:677 BW, 7:678 BW en 7:683 BW