

RECHTSPRAAK

Rechtsgeldig ontslag op staande voet van reeds gewaarschuwd kraanmachinist die onder werktijd en tijdens zijn werkzaamheden alcohol nuttigt. Werknemer heeft onvoldoende aannemelijk gemaakt dat werkgeefster van zijn alcoholprobleem op de hoogte was of had moeten zijn.*Feiten*

Werknemer is op 4 februari 2002 op basis van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd in dienst getreden bij werkgeefster in de functie van kraanmachinist. Op 9 maart 2020 heeft de leidinggevende van werknemer geconstateerd dat werknemer in besonken toestand als kraanmachinist werkzaamheden verrichtte en dat er in zijn bedrijfsauto zes of zeven lege bierblikjes van 33 cl lagen. Met toestemming van werknemer is toen ter plekke een alcoholblaastest gedaan waarbij een promillage van 1,58 werd gemeten. Werknemer is diezelfde dag op staande voet ontslagen, omdat hij tijdens het uitvoeren van zijn werkzaamheden alcohol heeft genuttigd, hoewel hij sinds oktober 2018 herhaaldelijk door werkgeefster op de gevaren en de consequenties van het nuttigen van alcohol op het werk was gewezen. Werknemer verzoekt de kantonrechter onder meer werkgeefster te veroordelen tot betaling van een billijke vergoeding, de transitievergoeding en een vergoeding wegens onregelmatige opzegging.

*Oordeel**Ontslag op staande voet*

Naar het oordeel van de kantonrechter is het door werknemer nuttigen van alcohol onder werktijd en tijdens het uitvoeren van zijn werkzaamheden als kraanmachinist een gedraging die zwaarwegend genoeg was voor een ontslag op staande voet. Reeds in oktober 2018 heeft werknemer een officiële waarschuwing gekregen voor alcoholgebruik tijdens werktijd. In die waarschuwing is aan hem benadrukt dat dit gedrag niet wordt getolereerd en dat hij door zijn handelen de binnen de organisatie geldende afspraken niet naleeft en hij een gevaar oplevert voor zijn collega's en de omgeving waarin hij werkzaam is. Ook is werknemer in die waarschuwing gewezen op de zwaardere maatregelen, zoals een ontslag op staande voet. Werknemer behoorde zich dan ook bewust te zijn van het belang dat werkgeefster erbij had dat hij geen alcohol onder werktijd zou nuttigen. Dit heeft werknemer er echter niet van weerhouden om opnieuw tijdens werktijd alcohol te nuttigen. Daarmee heeft hij de verplichtingen die zijn werk hem oplegt grovelijk veronachtzaamd; een omstandigheid die in artikel 7:678 lid 2 aanhef en sub k BW wordt genoemd als een voorbeeld van een dringende

reden voor de werkgever.

Was bij werknemer sprake van een alcoholverslaving of van een structureel alcoholprobleem?

Werknemer voert tegen de geldigheid van het ontslag aan dat hij al jaren kampt met een structureel alcoholprobleem sinds het overlijden van zijn moeder. Volgens werknemer was werkgeefster van zijn alcoholprobleem op de hoogte, althans had zij dat moeten vermoeden, en had zij om die reden nader onderzoek moeten doen met tussenkomst van de bedrijfsarts en rekening houdend met de richtlijnen van de STECR Werkwijzer Verslaving en Werk.

Werknemer heeft echter nauwelijks details verstrekt over bijvoorbeeld hoe vaak en hoeveel alcohol hij drinkt en welke gevolgen hij en zijn omgeving daarvan ondervinden. Wel heeft hij een doorverwijzing van zijn huisarts van 9 april 2020 overgelegd. Het betreft echter een 'kale' doorverwijzing: de huisarts heeft niet omschreven op grond van welke bevindingen hij tot deze verwijzing is gekomen. Op de zitting van 16 juni 2020 heeft werknemer meegedeeld dat hij nog niet bij de instelling is geweest en dat hij zich daar kan melden als hij terugvalt. Zijn dochter heeft nader toegelicht dat er nog geen intakegesprek heeft plaatsgevonden, dat er nog geen plek was voor een opname bij de instelling, ook niet bij andere klinieken in de buurt, dat hij bij een terugval wel zal worden opgenomen en dat het thans iets beter met haar vader gaat. De kantonrechter begrijpt uit het voorgaande dat een ambulante behandeling kennelijk niet noodzakelijk geacht wordt. Naar het oordeel van de kantonrechter heeft werknemer met al het voorgaande onvoldoende aannemelijk gemaakt dat bij hem sprake is van een dermate ernstig alcoholprobleem, dat daar – mede in het licht van de STECR Werkwijzer – een taak voor werkgeefster als werkgever was weggelegd.

Conclusie

Het verzoek van werknemer tot het geven van een verklaring voor recht dat het ontslag op staande voet voor vernietiging in aanmerking komt wordt daarom afgewezen. Het hiermee samenhangende verzoek tot betaling van een vergoeding wegens onregelmatige opzegging is evenmin toewijsbaar. De kantonrechter heeft in het voorgaande geoordeeld dat het ontslag op staande voet terecht is gegeven, omdat daarvoor een dringende reden aanwezig was. Hoewel de aanwezigheid van een dringende reden niet zonder meer hoeft te betekenen dat tevens sprake is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werknemer, leveren de feiten en omstandigheden die de dringende reden vormen in dit geval een dergelijke ernstige verwijtbaarheid wel degelijk op. Dat betekent dat de transitievergoeding niet verschuldigd is en het verzoek van werknemer zal worden afgewezen. Nu hiervoor is geoordeeld dat het ontslag op staande voet rechtsgeldig is, zal ook het verzoek van werknemer om toekenning van die billijke vergoeding worden afgewezen.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 12-08-2020

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2020:3215

Zaaknummer: 8466903

Rechters: P. Krepel

Advocaten: E. Hoekstra en A.J.D. Bekius

Wetsartikelen: 7:677 BW en 7:678 BW