

RECHTSPRAAK

Dronken gemeenteambtenaar had niet op staande voet mogen worden ontslagen, omdat de verslaving en de daardoor veroorzaakte ziekte/arbeidsongeschiktheid daaraan in de weg staan.*Feiten*

Werknemer is in 2018 in dienst getreden bij de gemeente Epe (hierna: gemeente). Op de arbeidsovereenkomst is de Cao Gemeenten van toepassing. Op 4 juni 2020 heeft werknemer zijn leidinggevende ervan in kennis gesteld dat hij in februari 2020 is aangehouden door de politie terwijl hij onder invloed reed. Zijn rijbewijs is toen gedurende acht maanden ingevorderd. Tijdens die periode is werknemer wederom door de politie aangehouden als bestuurder van een auto. De gemeente heeft werknemer vervolgens twee weken bijzonder verlof toegekend. Op 8 juni 2020 heeft werknemer zich ziek gemeld. Naar aanleiding van deze ziekmelding zijn gesprekken met werknemer gevoerd waarin hij heeft aangegeven dat hij geen alcoholist is, maar dat hij geen maat kan houden als hij drinkt. Partijen zijn vervolgens in gesprek gegaan met elkaar en tot overeenstemming gekomen dat werknemer een andere functie binnen de gemeente gaat vervullen. Vanaf medio september 2020 is werknemer gereïntegreerd in eigen werk. Per 1 januari 2021 heeft hij het werk volledig hervat en is de verzuimbegeleiding afgerond. Op 1 maart 2021 heeft werknemer een gesprek gehad met zijn leidinggevende, onder meer over een later die dag te houden overleg met externe partijen en burgers. De gemeente heeft werknemer op 3 maart 2021 op staande voet ontslagen, omdat uit onderzoek is gebleken dat hij tijdens het overleg met deze externe partijen onder invloed van alcohol zou hebben verkeerdt. Vervolgens heeft werknemer zich op 29 maart 2021 met terugwerkende kracht ziek gemeld per 1 maart 2021. De bedrijfsarts heeft op 21 juli 2021 geadviseerd dat werknemer vanaf 1 maart 2021 volledig ongeschikt was voor zijn eigen arbeid. De kantonrechter heeft in de bestreden beschikking onder meer de opzegging van de arbeidsovereenkomst vernietigd. Het hoger beroep gaat in de kern over de vraag of de gemeente werknemer op staande voet mocht ontslaan nadat hij tijdens een Zoom-vergadering met derden dronken was verschenen.

Oordeel

Het hof is met de kantonrechter van oordeel dat ontslag op staande voet niet had moeten plaatsvinden en verwerpt het hoger beroep. De beoordeling van de dringende reden vindt plaats met inachtneming van de omstandigheden van het geval zoals die zich op de ontslagdatum voordeden. Uit de vaste rechtspraak vloeit voort dat bewijzen die nadien worden verkregen, door de werkgever mogen worden ingebracht (HR Mondriaan). Het hof kan, met de kantonrechter, het later opgestelde bericht van de bedrijfsarts, dat werknemer een

structureel alcoholprobleem heeft en op de ontslagdatum ziek was, dan ook in zijn oordeel betrekken. Dat de gemeente dus op 3 maart 2021 niet wist van de alcoholverslaving (of zelfs niet van de arbeidsongeschiktheid) is niet doorslaggevend omdat deze omstandigheden zich wel degelijk voordeden op de ontslagdatum, zoals blijkt uit de beoordeling achteraf van de bedrijfsarts van 21 juli 2021. De gemeente had geen genoegen mogen nemen met de verklaring van werknemer dat hij niet verslaafd was, nu juist die andere genoemde opmerkingen van werknemer het tegenovergestelde deden vermoeden en deze dus niet zonder meer met elkaar te rijmen waren. De gemeente had moeten beseffen, toen binnen relatief korte tijd na het bekend worden van het dronken rijden en de verklaringen van werknemer daarover, zich opnieuw een alcoholvoerval voordeed, dat hier meer aan de hand was en dat wellicht sprake was van een verslaving en daarmee van een ziekte. In elk geval had het op de weg van de gemeente als goed werkgever gelegen om hem daarover nader te bevragen en tevens om de bedrijfsarts opnieuw in te schakelen om zich te laten adviseren over wat er aan de hand was, zeker tegen de achtergrond van de eerdere opname van werknemer in een verslavingskliniek. De gemeente heeft evenwel gekozen voor het onmiddellijk beëindigen van de arbeidsovereenkomst, terwijl een andere reactie van haar had mogen worden verwacht. Op basis van de medische informatie neemt het hof aan dat de werknemer ten tijde van het ontslag op staande voet al langer kampte met een alcoholverslaving. Dat de werkgever niet bekend was met de verslaving van werknemer, zoals zij heeft aangevoerd, doet daar niet aan af; op basis van de gang van zaken had zij kunnen vermoeden dat sprake was van een structureel alcoholprobleem. In ieder geval had zij na het tweede incident werknemer (nogmaals) moeten laten onderzoeken door de bedrijfsarts. Bij dat onderzoek had aansluiting kunnen worden gezocht bij de STECR Werkwijzer Verslaving en Werk. Een afweging van de aard en de ernst van de dringende reden tegen de overige omstandigheden van het geval, in het bijzonder zijn verslaving, valt naar het oordeel van het hof uit in het nadeel van de gemeente. In het vorenstaande ligt besloten dat het handelen van werknemer niet kwalificeert als een dringende reden en de verslaving en de daardoor veroorzaakte ziekte/arbeidsongeschiktheid daaraan in de weg staan.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 23-05-2022

ECLI: ECLI:NL:GHARL:2022:4102

Zaaknummer: 200.303.877

Rechters: M.F.J.N. van Osch, S.C.P. Giesen en G.A. Diebels

Advocaten: W.J.F. Nieuwenhuis en H.I. van den Heuvel-Boonstra

Wetsartikelen: 7:670 BW, 7:670a BW, 7:677 BW en 7:678 BW