

RECHTSPRAAK

Ziekenhuismedewerkster ten onrechte op staande voet ontslagen. Onvoldoende is komen vast te staan dat zij al tijdens de sollicitatieprocedure een ernstig alcoholprobleem had, waardoor zij ongeschikt was voor de functie. Opzegverbod staat aan ontbinding in de weg.

Feiten

Werkneemster is begin 2023 in dienst getreden bij de Stichting Elisabeth-TweeSteden Ziekenhuis (hierna: ETZ). Eind mei 2023 kwam werkneemster erachter dat haar echtgenoot al drie jaar een buitenechtelijke relatie had. Zij is dan een week ziek. Op 13 juli 2023 heeft werkneemster in een gesprek met ETZ aangegeven ‘op te zijn’ vanwege problemen met haar man en afgesproken is dat werkneemster wordt opgeroepen voor een consult met de bedrijfsarts. Op 17 juli 2023 is werkneemster bij de bedrijfsarts verschenen en deze heeft geoordeeld dat sprake is van klachten en beperkingen die gezien worden als uiting van ervaren spanningen. Op 20 september 2023 heeft werkneemster aan ETZ laten weten dat zij mogelijk wordt opgenomen in een GGZ-instelling, vanwege een burn-out dan wel klachten als gevolg van PTSS. Op 25 september 2023 heeft werkneemster de spoedeisende hulp bezocht vanwege overmatig alcoholgebruik. De man van werkneemster heeft daarop aan ETZ laten weten dat werkneemster een alcoholprobleem heeft en dat hij bezig is met een opname van werkneemster hiervoor. Vervolgens hebben werkneemster en ETZ een aantal keer met elkaar gesproken, waarbij ook het alcoholgebruik van werkneemster is besproken. Werkneemster is eind 2023 opgenomen in een kliniek. Op enig moment heeft ETZ werkneemster op staande voet ontslagen, vanwege het verzwijgen van een alcoholverslaving dan wel van ernstige alcoholproblematiek in het sollicitatieproces, terwijl zij wist of behoorde te weten dat deze ‘kwaal’ haar ongeschikt maakte voor de vervulling van de functie waar zij op solliciteerde. Werkneemster verzoekt het ontslag op staande voet te vernietigen. ETZ verzoekt voorwaardelijk de arbeidsovereenkomst met werkneemster te ontbinden op de e- dan wel de g-grond.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt.

Ontslag op staande voet

ETZ draagt als bewijs voor de stelling dat werkneemster bij het sollicitatieproces een ernstig alcoholprobleem had handgeschreven aantekeningen aan van een gesprek van 27 september

2023 en verklaringen van de senior HR-adviseur en de leidinggevende van werkneemster. ETZ stelt dat werkneemster tijdens dat telefoongesprek heeft erkend dat zij vanaf januari 2023 een alcoholprobleem had. Het gesprek was een dag voor haar opname in de kliniek en werkneemster stelt dat ze tijdens het telefoongesprek onder invloed was en zich niet veel meer van het gesprek herinnert. Gezien de gemoedstoestand van werkneemster tijdens het gesprek kon ETZ naar het oordeel van de kantonrechter niet zomaar afgaan op verklaringen van werkneemster. ETZ had op een later moment bij werkneemster moeten controleren of zij verklaringen van werkneemster tijdens het telefoongesprek juist had begrepen alvorens daar consequenties aan te verbinden. Uit de gespreksaantekeningen en de verklaringen van de leidinggevende en de HR-adviseur blijkt dat werkneemster vanaf januari 2023 na de dienst alcohol dronk, maar hieruit kan niet worden geconcludeerd dat dat alcoholgebruik al in januari 2023 zo problematisch was dat het haar functioneren in de weg stond en sprake was van een verslaving of een probleem. Voorts oordeelt de kantonrechter dat uit de gestelde manier van werken van werkneemster bij ETZ niet geconcludeerd kan worden dat zij een ernstig alcoholprobleem had bij de sollicitatie. Los van het feit dat ETZ erkent dat ze niet geconstateerd heeft dat werkneemster onder invloed op de werkvloer aanwezig was, volgt uit door ETZ aangehaalde voorbeelden nog niet dat overmatig alcoholgebruik of een verslaving hieraan ten grondslag liggen. Werkneemster is pas vanaf 21 juni 2023 een aantal keren te laat gekomen, waarvoor zij steeds een reden opgaf. Daarnaast kampte werkneemster met problemen in haar privésituatie, waardoor zij in mei 2023 een week ziek is geweest. Gelet op het voorgaande is onvoldoende komen vast te staan dat werkneemster bij de sollicitatie een alcoholverslaving of -probleem had waardoor zij ongeschikt was voor de vervulling van haar functie. Vernietiging van het ontslag volgt. ETZ wordt veroordeeld het loon door te betalen.

Ontbindingsverzoek

De kantonrechter oordeelt dat het opzegverbod tijdens ziekte aan ontbinding in de weg staat, nu aan het primaire en subsidiaire verzoek ten grondslag ligt het verzwijgen van het alcoholgebruik en dat het alcoholgebruik van invloed was op haar functioneren. Hieruit volgt dat het verzoek direct verband houdt met de (gevolgen van de) verslavingsproblematiek. Afwijzing van het ontbindingsverzoek volgt.

Instantie: Rechtbank Zeeland-West-Brabant

Datum uitspraak: 23-02-2024

ECLI: ECLI:NL:RBZWB:2024:1165

Zaaknummer: 10799881 AZ VERZ 23-71 (E)

Rechters: Tilman-Knoester

Advocaten: C.E. Derksen en M.H.G. van de Mortel

Wetsartikelen: 7:670 BW, 7:671b BW, 7:667 BW, 7:678 BW en 7:681 BW