

## RECHTSPRAAK

***Onterecht gegeven ontslag op staande voet. Werknemer is ziek wegens verslavingsproblematiek en het verzwijgen daarvan levert geen dringende reden op. Het hof stelt de hoogte van de billijke vergoeding naar beneden bij.****Feiten*

Werknemer is in 2008 in dienst getreden bij Spoortotaal B.V. in de functie van medewerker projecten. In die functie werkte werknemer op projecten aan het spoor in de rol van uitvoerder veiligheid. Eind april 2023 heeft werknemer zich ziek gemeld met coronaklachten. In mei 2023 heeft de huisgenoot van werknemer aan Spoortotaal meegedeeld dat werknemer al geruime tijd aan een alcoholverslaving lijdt. Spoortotaal heeft op 22 mei 2023 aan werknemer een brief geschreven waarin is meegedeeld dat werknemer is geschorst met ingang van 23 mei 2023. Op 25 mei 2023 is werknemer op staande voet ontslagen vanwege het ongeoorloofd afwezig zijn en het voor SpoorTotaal verzwijgen van relevante informatie (over zijn problemen met alcohol). Uit een e-mail van 15 juni 2023 van een door werknemer ingeschakelde bedrijfsarts volgt dat werknemer naar verwachting over 8 tot 20 maanden weer volledig arbeidsgeschikt zal zijn, met name ook conform de geschiktheidseisen niveau 1 van de Regeling Spoorwegpersoneel 2011. Kort na zijn ontslag is werknemer ruim een maand opgenomen in crisisopvang. Daarna is hij langdurig opgenomen en intensief behandeld in een verslavingskliniek. De kantonrechter heeft geoordeeld dat SpoorTotaal werknemer ten onrechte op staande voet heeft ontslagen en een transitievergoeding, een vergoeding wegens onregelmatig ontslag en een billijke vergoeding van € 95.000 bruto aan werknemer toegekend. In hoger beroep richt SpoorTotaal alleen grieven tegen het oordeel dat het verzwijgen van de alcoholproblematiek geen dringende reden oplevert.

*Oordeel*

Aangenomen moet worden dat werknemer ten tijde van het ontslag ziek was. Er ligt geen oordeel van de bedrijfsarts van SpoorTotaal dat de ziekmelding weerspreekt. Zeker nu sprake is (geweest) van klinische behandeling, merkt het hof deze alcoholverslaving aan als ziekte. Daarbij komt dat de bedrijfsarts kort na het gegeven ontslag eveneens tot de aanname komt dat werknemer voor wat betreft werk waarvoor de geschiktheidseisen niveau 1 van de Regeling Spoorwegpersoneel 2011 gelden volledig arbeidsongeschikt was. In dit geval speelt de aard van de ziekte van werknemer, namelijk zijn problematische alcoholgebruik, een belangrijke rol in de beoordeling van de dringende reden. Het is immers een feit van algemene bekendheid dat mensen die een alcoholprobleem hebben dat ontkennen en zelf niet als

problematisch aanmerken. Alleen dat maakt al dat van werknemer in redelijkheid niet gevergd kon worden om zijn alcoholproblematiek aan SpoorTotaal en/of de bedrijfsarts te melden. De risicovolle aard van de werkzaamheden van SpoorTotaal kan daar niet aan afdoen. Dat werknemers alcoholgebruik voor zijn ziekmelding eind april 2023 daadwerkelijk veiligheidsrisico's voor SpoorTotaal met zich meebracht en gevaarlijke situaties zijn ontstaan – vanwege de gestelde effecten van langdurig overmatig alcoholgebruik door werknemer –, kan niet worden aangenomen. Daarmee evenmin dat werknemer zijn alcoholgebruik bij SpoorTotaal had moeten melden. De informatie in de Life Saving Rules, arbeidsvoorwaardenregeling en overige documentatie waar SpoorTotaal in dit kader op heeft gewezen, maakt dit niet anders. Deze richten zich namelijk alleen op het verbod om te werken onder invloed van alcohol; nergens in deze documenten worden werknemers concreet verzocht of aangemoedigd om melding te maken van alcoholproblematiek of een alcoholverslaving (die zich als het ware “buiten” de werkvloer afspeelt). Een en ander rechtvaardigt dan ook geen ontslag op staande voet.

### *Billijke vergoeding*

Voorop staat dat de ernstige verwijtbaarheid van SpoorTotaal een gegeven is omdat zij werknemer ten onrechte op staande voet heeft ontslagen. Het hof acht het aannemelijk dat in een ontbindingsprocedure zou zijn geoordeeld dat er sprake was van een voldragen (g- of h-) grond voor ontbinding van de arbeidsovereenkomst. Een ontbindingsprocedure zou gelet op het ontslagverbod bij ziekte (want alcoholverslaving) en het gegeven dat de verzochte ontbinding verband houdt met deze ziekte echter pas kunnen worden gestart op het moment dat werknemer weer volledig arbeidsgeschikt zou zijn. Het hof zal uitgaan van een termijn van 14 maanden. Alles in overweging nemende acht het hof een billijke vergoeding van € 37.500 bruto passend.

---

**Instantie:** Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

**Datum uitspraak:** 08-07-2024

**ECLI:** ECLI:NL:GHARL:2024:4510

**Zaaknummer:** 200.337.928

**Rechters:** D.W.J.M. Kemperink, J.H. Kuiper en A. Elgersma

**Advocaten:** P.F. van den Brink en mr. H.J. Luising

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