

RECHTSPRAAK

Bankwerker verschijnt meerdere malen onder invloed van alcohol op het werk. Werkgever heeft bankwerker gewaarschuwd voor een ontslag op staande voet. Ontslag op staande voet houdt stand.*Feiten*

Werkgever is actief in de grofkeramische industrie en produceert zware machines. Werknemer is sinds 1 november 2022 in dienst als bankwerker A met een vast contract. Op 15 november 2023 constateert werkgever dat werknemer naar alcohol ruikt. In een gesprek erkent werknemer privéproblemen en alcoholgebruik. Werkgever waarschuwt dat herhaling tot ontslag op staande voet zal leiden en biedt hulp aan via een bedrijfsarts en psycholoog, op kosten van werkgever. Na een periode van ziekte meldt werknemer zich op 8 augustus 2024 hersteld. Op diezelfde dag ruikt hij opnieuw naar alcohol. Op 9 en 13 augustus 2024 komt hij te laat, en op 2 september 2024 is hij afwezig, naar eigen zeggen vanwege een mishandeling. Op 16 september 2024 constateert werkgever wederom dat werknemer naar alcohol ruikt. Op 18 september 2024 volgt ontslag op staande voet, met als redenen onder meer herhaald alcoholgebruik, eerdere waarschuwingen, afwezigheid en de verstoring van de werkrelatie.

Verzoek en verweer

Werknemer verzet zich tegen het ontslag op staande voet en vordert de vernietiging van het ontslag, doorbetaling van loon, en een transitievergoeding voor het geval het ontslag niet in stand blijft. Werknemer stelt dat het ontslag onterecht is en dat hij geen herhaald alcoholgebruik op het werk heeft vertoond, ook al was er sprake van privéproblemen die hem emotioneel beïnvloedden. Werknemer erkent dat hij mogelijk in overtreding was door zijn alcoholgebruik op het werk, maar betwist dat dit het ontslag rechtvaardigt.

Werkgever verzoekt in zijn verweer dat het ontslag op staande voet wordt bekrachtigd, aangezien er sprake is van een dringende reden voor ontslag. Werkgever stelt dat werknemer herhaaldelijk heeft gefaald in het zich houden aan de gemaakte afspraken en dat zijn alcoholgebruik de werksfeer en bedrijfsvoering beïnvloedt. Werkgever benadrukt de verstrekte waarschuwingen en aangeboden hulp voor werknemer, die zijn gedrag niet hebben veranderd. Werkgever verzoekt ook om ontbinding van de arbeidsovereenkomst, mocht het ontslag op staande voet niet worden bevestigd. Dit op basis van de verstoorde werkrelatie en het gebrek aan vertrouwen in werknemer. Werkgever stelt dat de arbeidsrelatie onherstelbaar is verstoord door het voortdurende probleem van alcoholgebruik van werknemer en het effect daarvan op de werkvloer.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt dat werknemer zich meerdere malen niet heeft gehouden aan de regels, ondanks herhaaldelijke waarschuwingen en de mogelijkheid om hulp te zoeken. Het gebruik van alcohol op het werk, gecombineerd met herhaaldelijk te laat komen en afwezigheid, wordt als voldoende ernstige gedragingen gezien om ontslag op staande voet te rechtvaardigen. Daarnaast blijkt uit de communicatie met de bedrijfsarts en de Arbo Unie dat werknemer zichzelf in staat achtte om volledig terug te keren naar zijn werk, ondanks de hulp die hij had ontvangen. Deze positieve terugkoppelingen rechtvaardigen dat werkgever ervan uitging dat werknemer in staat was zijn werk te hervatten.

Verder heeft werknemer onvoldoende aannemelijk gemaakt dat er daadwerkelijk sprake was van een alcoholverslaving, die werkgever had moeten herkennen en waarvoor een nadere verplichting tot begeleiding zou gelden. Werknemer heeft zelf ook niet duidelijk kunnen maken wat werkgever nog anders had moeten doen om het alcoholprobleem tijdig te onderkennen. Gelet op de afwezigheid van duidelijke signalen van een verslaving en de positieve terugkoppeling van zowel de bedrijfsarts als werknemer zelf, heeft werkgever correct gehandeld door het ontslag op staande voet te geven.

De kantonrechter stelt verder dat de werkrelatie tussen werkgever en werknemer ernstig is verstoord. Het alcoholgebruik van werknemer heeft de werkvloer beïnvloed, en zijn herhaaldelijke te laat komen en afwezigheid hebben de normale bedrijfsvoering gehinderd. In het licht van deze omstandigheden wordt het ontslag op staande voet als rechtmatig beschouwd.

Bovendien is, gezien het ernstig verwijtbare handelen van werknemer, zoals blijkt uit de gedragingen die tot het ontslag hebben geleid, de transitievergoeding niet verschuldigd. Aangezien het ontslag op staande voet is gegeven om een dringende reden die voortkomt uit ernstig verwijtbaar handelen van werknemer, wordt de vordering van werknemer tot betaling van de transitievergoeding afgewezen.

Instantie: Rechtbank Gelderland

Datum uitspraak: 04-02-2025

ECLI: ECLI:NL:RBGEL:2025:949

Zaaknummer: 11413293 \ HA VERZ 24-67

Rechters: M.J.C. van Leeuwen

Advocaten: A. Achouitar en E. van den Bosch

Wetsartikelen: 7:677 BW, 7:678 BW, 7:670 lid 2 sub c BW en 7:673 lid 7 sub c BW