

RECHTSPRAAK

werkgeefster/werknemer

Ontbinding arbeidsovereenkomst alcoholverslaafde werknemer na dienstverband van 38 jaar. Werkgeefster heeft zich voldoende ingespannen om werknemer te helpen van zijn verslaving af te komen en hem verschillende kansen geboden zijn functioneren te verbeteren. Billijke vergoeding € 85.000

Werknemer is sinds 1974 in dienst van (een rechtsvoorganger van) werkgeefster, laatstelijk als declarant. Vanaf juni 2009 heeft werknemer zich diverse keren ziek gemeld en zich afgemeld op het werk. Hij heeft diverse waarschuwingen gekregen, onder meer voor ongeoorloofde afwezigheid. In 2010 is gebleken is dat werknemer een alcoholverslaving heeft. Thans verzoekt werkgeefster ontbinding. Gesteld wordt dat werknemer ongewenst gedrag vertoont als gevolg van zijn alcoholprobleem. Werkgeefster heeft op haar kosten intensieve begeleiding en ondersteuning aangeboden. Werknemer is keer op keer gewaarschuwd en heeft kans na kans gekregen. Werknemer heeft na zijn laatste terugval aangegeven zijn behandeltraject en zijn medicatie te stoppen, waardoor werkgeefster geen vertrouwen meer heeft in een vruchtbare samenwerking.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Werknemer is ziek als gevolg van een alcoholverslaving. In zoverre stuit het verzoek af op de reflexwerking van het opzegverbod tijdens ziekte. Daar staat echter tegenover dat de verslaving van werknemer vanaf 2009 van invloed is op zijn functioneren en volgens werknemer zelf vloeien de incidenten en onregelmatigheden, waarop werkgeefster zich beroept, ook voort uit zijn ziekte. Een en ander betekent dat sprake is van een ziekte die inmiddels ononderbroken drie jaar duurt. Gelet op artikel 7:670 lid 1 sub a BW wordt het beroep op de reflexwerking verworpen.

In dit geval is de STECR Werkwijzer 'Verslaving en werk, middelengebruik en (dis)functioneren op het werk' van belang. Werknemer is diverse keren de kans geboden om zijn functioneren te verbeteren, ook toen de verslaving nog niet bekend was. Bovendien heeft werkgeefster op haar kosten een begeleidingstraject aangeboden, waarbij werknemer het loon heeft doorbetaald gekregen en hij is vrijgesteld van werk. Toen werknemer na zijn behandeltraject weer een terugval had, is hem door werkgeefster wederom de kans geboden om zijn functioneren te verbeteren. Nu wederom sprake is van een terugval, is niet onbegrijpelijk dat het vertrouwen in een vruchtbare samenwerking verloren is gegaan. De arbeidsovereenkomst wordt derhalve ontbonden. Omdat werknemer 35 jaar goed heeft gefunctioneerd, hij zijn alcoholverslaving niet heeft gewild en hij lijdt aan een ziekte waar hij

probeert vanaf te komen, is een vergoeding van € 85.000 in dit geval billijk.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 19-10-2012

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2012:BY1755

Zaaknummer: 1375472

Rechters: A.J.L.M. van der Wildt

Advocaten: J.D. de Rooij en R. Craenen

Wetsartikelen: 7:670 BW en 7:685 BW