

RECHTSPRAAK

werkgeefster/werknemer

Alcoholverslaafde werknemer krijgt na aanvankelijk herstel een terugval en komt gemaakte afspraken niet na. Ontbindingsverzoek wordt aangehouden, omdat op korte termijn meer duidelijkheid zal zijn over kans van slagen van opnieuw ingezette behandeling en mogelijkheid tot succesvolle voortzetting arbeidsverhouding.

Werknemer is sinds 1996 als Machine Bediende in dienst van werkgeefster, een organisatie die zich in het bijzonder bezighoudt met de vervaardiging van (diepvries)taart en gebak. Werkgeefster verzoekt ontbinding van de arbeidsovereenkomst. Daartoe wordt het volgende aangevoerd. Nadat bij werkgeefster het vermoeden is gerezen dat werknemer een alcoholprobleem heeft, heeft werkgeefster er diverse keren bij werknemer op aangedrongen dat hij hulp zou zoeken. Nadat werknemer zijn alcoholprobleem heeft erkend en heeft aangegeven dat hij onder behandeling staat bij een verslavingskliniek, heeft werkgeefster de bedrijfsarts ingeschakeld. Werknemer is ondersteuning toegezegd in de vorm van begeleiding door P&O, door de inschakeling van een maatschappelijk werker en ook financieel, voor eventueel (intensievere) behandelingen, als daar op andere wijze geen vergoeding voor verkregen kon worden. Tijdens de gestarte behandeling is werknemer ander passend werk opgedragen. Nadat de behandeling succesvol is verlopen en werknemer hersteld is gemeld, is hij teruggevallen en bleek hij zijn probleem niet onder controle te hebben. Gebleken is dat werknemer gemaakte afspraken niet nakomt, onder meer door onder invloed op het werk te zijn verschenen. Voor werkgeefster is hiermee de maat vol.

De kantonrechter oordeelt als volgt. In dit geval is het opzegverbod van artikel 7:670 lid 1 BW van toepassing. Dit staat niet automatisch aan ontbinding in de weg. Werkgeefster heeft adequaat gereageerd op de alcoholverslaving van werknemer. Na het aanvankelijke herstel is werknemer teruggevallen. Feitelijk ligt de vraag voor of van werkgeefster gevraagd kan worden dat zij werknemer andermaal een kans geeft. Geoordeeld wordt dat werknemer in ieder geval de kans moet krijgen de thans gestarte behandeling af te ronden. In dit verband behoort in dit bijzondere geval ontbinding op heel korte termijn in ieder geval niet aan de orde te zijn, hetgeen ook recht doet aan de in dit bijzondere geval aan het opzegverbod toe te kennen reflexwerking. Meegewogen wordt dat de consequenties van de eventuele ontbinding voor werknemer ernstig zijn, dat de functioneringsproblemen op het werk als gevolg van de alcoholproblematiek beperkt zijn gebleven en dat de functioneringsproblemen pas in 2012 zijn gedocumenteerd. Hoewel deze procedure in beginsel gericht is op een snelle beslissing, wordt de zaak aangehouden. Naar verwachting zal op relatief korte termijn meer bekend zijn over

enerzijds de kans van slagen van de nu ingezette behandeling en anderzijds het vertrouwen over en weer in een verdere succesvolle voortzetting van de arbeidsverhouding.

Instantie: Rechtbank Zeeland-West-Brabant

Datum uitspraak: 17-10-2013

Zaaknummer: 2302211 AZ VERZ 13-166