

RECHTSPRAAK

werknemer/werkgever

Ontslag op staande voet wegens werken onder invloed van alcohol is terecht, ondanks wetenschap drankprobleem werknemer.

Werknemer is sinds maart 2008 in dienst van werkgever als kraanmachinist. Nadat een klacht was ontvangen door een klant van werkgever, dat werknemer in zijn kraancabine lag te slapen, heeft werknemer werkgever deelgenoot gemaakt van zijn drankprobleem. Nadien is werknemer wegens arbeidsongeschiktheid uitgevallen en opgenomen geweest in een verslavingszorgkliniek. In februari 2014 heeft tweemaal een alcoholcontrole op het werk plaatsgevonden. Bij de tweede controle is een te hoog promillage bij werknemer aangetroffen. Die middag is hij op staande voet ontslagen. Werknemer meent dat werkgever, die op de hoogte was van zijn privésituatie en alcoholverslaving, had moeten meedelen dat hij onder verscherpte controle werd gesteld en dat zij ten onrechte meteen naar het zwaarste middel heeft gegrepen zonder eerst een waarschuwing te geven. Daarbij heeft werknemer nog gewezen op het verschil in behandeling met een collega, die niet werd ontslagen na een rijontzegging.

Het hof oordeelt als volgt. Het is onaanvaardbaar dat een kraanmachinist zijn werkzaamheden verricht terwijl hij onder invloed is van een zodanige mate van alcohol, dat een promillage van 1,19 in de adem wordt gemeten, ongeacht de werkplek. Het is een feit van algemene bekendheid dat reeds na consumptie van twee glazen bier het vermogen om een voertuig goed te kunnen besturen en tijdig te reageren zodanig vermindert, dat de wetgever rijden met een voertuig op de openbare weg onder invloed van meer alcohol strafbaar heeft gesteld (art. 8 Wegenverkeerswet 1994). Werknemer bagatelliseert ten onrechte het gevaar dat zich met een kraan kan verwezenlijken en ziet over het hoofd dat op het parkeerterrein ook mensen komen en gaan. Voor de vraag of de verweten gedraging ontslag op staande voet rechtvaardigt, zal de bodemrechter moeten toetsen aan het door de kantonrechter geformuleerde, ruime criterium waarbij ook de persoonlijke omstandigheden van werknemer een rol spelen. In het kader van dit kort geding kan naar het oordeel van het hof nog niet worden gezegd dat het zeer waarschijnlijk is dat de bodemrechter het ontslag op staande voet nietig zal verklaren, ook al is het standpunt van werkgever, inhoudende dat zij bij haar keuze voor ontslag op staande voet geen rekening hoefde te houden met de alcoholverslaving van werknemer omdat zij daarvan niet op de hoogte was, onjuist. Zij miskent dat die betwisting haaks staat op wat zij zelf schrijft in haar brief van 7 maart 2014 aan de gemachtigde van werknemer over het drankprobleem van werknemer, dat aan de orde kwam tijdens het functioneringsgesprek op 22 oktober 2013.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 25-11-2014

ECLI: ECLI:NL:GHARL:2014:9127

Zaaknummer: 200.148.549/01

Rechters: M.E.L. Fikkers, H. de Hek en D.H. de Witte

Advocaten: G.J. Sjoer en L.S. Slinkman

Wetsartikelen: 7:677 BW en 7:678 BW