

RECHTSPRAAK

PricewaterhouseCoopers B.V./werkneemster

Ontbinding arbeidsovereenkomst werkneemster die in het verleden een alcoholverslaving heeft gehad, vijf jaar weer volledig aan het werk is geweest, in 2012 opnieuw is uitgevallen als gevolg van een alcoholverslaving en inmiddels weer is hersteld. Vergoeding met C=1,25.

Werkneemster is in dienst van PricewaterhouseCoopers (hierna: PwC). PwC verzoekt ontbinding van de arbeidsovereenkomst. PwC stelt hiertoe – samengevat – het volgende. Het vertrouwen in werkneemster is uiteindelijk bij alle direct betrokkenen binnen HR volledig weggefallen. Dit houdt verband met haar alcoholverslaving. Gedurende meer dan tien jaar heeft PwC gelegenheid geboden om aan haar verslavingsproblematiek te werken en waar nodig ondersteuning en geduld betracht. Bij de beoordelingen is haar verslaving steeds buiten beschouwing gelaten. In 2007 heeft PwC een duidelijke laatste waarschuwing afgegeven. Met de langdurige uitval vanaf 2012 is de grens bereikt dat nog langer van PwC kan worden verwacht om het dienstverband te continueren. Naast de langdurige periodes van ziekte die neerkomen op 934 dagen waren er ook kortere periodes van ziekte van in totaal 200 dagen. Sedert 2003 heeft werkneemster zo'n 3 ½ jaar niet gewerkt ten gevolge van haar alcoholproblemen. PwC heeft er bewust voor gekozen om werkneemster eerst de gelegenheid te bieden om weer volledig te herstellen, alvorens een beëindiging van de arbeidsovereenkomst aan de orde te stellen.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Van reflexwerking van het opzegverbod tijdens ziekte is geen sprake. Sedert 12 mei 2014 acht de bedrijfsarts werkneemster voor 100 % arbeidsgeschikt. Vooropgesteld wordt dat aan werkneemster geen verwijt valt te maken van haar verslaving. Niet is komen vast te staan dat PwC heeft toegezegd dat het verleden van werkneemster en het memo van 2007 volledig buiten beschouwing zou worden gelaten. Dat de situatie in 2012 weer escaleerde en leidde tot uitval van werkneemster biedt in de gegeven omstandigheden voldoende grond voor een ontbinding wegens het wegvallen van vertrouwen in de samenwerking met werkneemster. Deze dient echter wel gepaard te gaan met een serieuze vergoeding gelet op het navolgende. Allereerst wordt het van groot belang geacht dat werkneemster er blijk van heeft gegeven dat zij de aanwijzingen in 2007 van PwC jarenlang ter harte heeft genomen. Zij heeft nadien vijf jaar goed gefunctioneerd, hetgeen blijkt uit haar beoordelingen en de uitbreiding van haar arbeidsomvang. Deze periode is bijna te lang om

nog terug te kunnen grijpen op eerdere ziekteperiodes en waarschuwingen. Voorts heeft werkneemster zich in 2012 serieus ingespannen om haar verslaving het hoofd te bieden door vrijwillige opname en behandeling door een psychiater en deed zich de uitzonderlijke situatie van het overlijden van haar echtgenoot voor. Het valt te prijzen dat werkneemster vervolgens hard heeft gewerkt aan haar herstel en re-integratie. Werkneemster heeft niet aangetoond dat PwC op het terrein van de re-integratie en begeleiding is tekortgeschoten. Dat PwC voorts geen officieel alcohol- en drugsbeleid heeft rechtvaardigt niet de conclusie dat PwC in het geval van werkneemster onzorgvuldig heeft gehandeld. PwC heeft echter in strijd met goed werkgeverschap gehandeld doordat zij werkneemster niet in de gelegenheid heeft gesteld om haar eigen werkzaamheden weer volledig op te pakken nadat zij daarvoor door de arbo-arts per 12 mei 2014 volledig geschikt was verklaard. Voorts is het ongelukkig geweest dat PwC al zo snel nadat werkneemster volledig arbeidsgeschikt was verklaard, heeft aangekondigd tot een beëindiging van het dienstverband te willen komen. Het is voorstelbaar dat het werkneemster zeer heeft aangegrepen dat haar inspanningen daarmee voor wat betreft haar beoogde terugkeer in feite voor niets waren geweest. Aan de andere kant valt er ook wat voor te zeggen dat PwC eerst heeft gewacht om de al eerder genomen beslissing naar aanleiding van de terugval van werkneemster mede te delen totdat zij weer volledig hersteld was. De arbeidsovereenkomst wordt ontbonden onder toekenning van een vergoeding met C=1,25 (€ 55.000).

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 02-12-2014

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2014:8767

Zaaknummer: 3446371 \ EA VERZ 14-886

Rechters: M.E.B. Terwee

Advocaten: G.W. van Roeters Lennep en G.P. Geelkerken

Wetsartikelen: 7:685 BW