

RECHTSPRAAK

werkneemster/werkgeefster

Ontslag op staande voet alcoholverslaafde medewerker interieurverzorging/zorginstelling wegens het bij herhaling vertonen van onaanvaardbare gedragingen en het niet nakomen van gemaakte afspraken is rechtsgeldig. Van ernstige verwijtbaarheid is echter geen sprake, zodat de transitievergoeding wordt toegekend.

Werkneemster is sinds 1998 in dienst. Laatstelijk is zij werkzaam in de functie medewerker interieurverzorging/civiele dienst. Werkgeefster is een zorginstelling die allerlei vormen van zorg biedt aan kwetsbare groepen. Op 11 februari 2016 is werkneemster op staande voet ontslagen. Daaraan wordt door werkgeefster ten grondslag gelegd dat werkneemster op 10 februari wederom ernstig afwijkend en oncontroleerbaar gedrag vertoonde in de nabijheid van kwetsbare bewoners. Werkneemster is hierop diverse keren aangesproken. Tijdens het gesprek met de leidinggevende is geconstateerd dat werkneemster een enorme alcohollucht uitademde. Werkneemster verzoekt vernietiging van de opzegging.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Vast staat dat bij werkneemster sinds 2013 sprake is van een alcoholprobleem, dat zich na een succesvolle behandeling eind 2014/begin 2015 in september 2015 wederom heeft geopenbaard. Uit de standpunten van partijen volgt dat werkneemster/werkgeefster niet uit eigen beweging van haar terugval op de hoogte heeft gesteld, maar eerst nadat haar leidinggevende haar tijdens het gesprek op 5 november 2015 over haar werkhervatting ermee heeft geconfronteerd dat hij een alcohollucht bij haar waarnam. Geoordeeld wordt dat de door werkgeefster genoemde ontslagreden, namelijk dat werkneemster bij herhaling en voortdurend onaanvaardbare gedragingen vertoont en gemaakte afspraken niet nakomt, in voldoende mate is komen vast te staan. Meegewogen wordt dat werkgeefster zorg biedt aan kwetsbare groepen en dat werkgeefster gemotiveerd heeft toegelicht dat het toelaten van werkneemster op de werkvloer een afbreukrisico vormt voor de kwaliteit van haar zorg. Het mag zo zijn dat werkneemster door haar angststoornissen en stressklachten in verminderde mate in staat is om haar wil ten aanzien van haar drankgebruik te bepalen en de gevolgen daarvan te overzien, dit betekent nog niet dat zij daarom niet meer voor haar gedragingen verantwoordelijk gehouden zou kunnen worden. Evenmin kan werkneemster/werkgeefster tegenwerpen dat zij zich in de gegeven situatie niet als goed werkgever heeft gedragen, omdat zij haar onvoldoende gelegenheid heeft geboden om haar verslaving onder controle te krijgen. In voldoende mate is gebleken dat werkgeefster vanaf het moment dat zij op 5 november 2015 ervan op de hoogte is geraakt dat sprake was van een terugval bij werkneemster haar werkzaamheden en werkomgeving heeft aangepast en

nauwgezet contact met de bedrijfsarts heeft onderhouden wat betreft haar re-integratie. Voorts heeft werkgeefster werkneemster gestimuleerd om professionele hulp te zoeken. Voldoende is komen vast te staan dat werkneemster die hulpvraag heeft uitgesteld tot 30 december 2015. Werkgeefster heeft het werkneemster zwaar mogen aanrekenen dat zij, terwijl zij gelet op de uitdrukkelijke waarschuwing van 23 december 2015 behoorde te weten dat haar gedrag volstrekt ontoelaatbaar was en dat herhaling daarvan verstrekkende gevolgen voor haar dienstverband zal hebben, op 10 februari 2016 opnieuw op de werkvloer is verschenen met de zichtbare gevolgen van alcoholgebruik. Het ontslag op staande voet is rechtsgeldig gegeven.

Hoewel in voldoende mate vast staat dat werkneemster zich jegens werkgeefster onvoldoende rekenschap heeft gegeven van de ernst en de gevolgen van haar alcoholprobleem, is daardoor nog geen sprake van ernstige verwijtbaarheid als bedoeld in de wetgeschiedenis (*Kamerstukken II* 2013/14, 33818, 7, p. 77). Aan werkneemster wordt derhalve wel de transitievergoeding (€ 13.340) toegekend.

Instantie: Rechtbank Overijssel

Datum uitspraak: 25-04-2016

Zaaknummer: 4935329 HA VERZ 16-42