

RECHTSPRAAK

Werknemer die lijdt aan een alcoholverslaving ten onrechte op staande voet ontslagen. Aan het feit dat het vertrouwen in werknemer volledig is komen te vervallen kan niet het zware gewicht worden toegekend dat de gemeente daaraan toekent, omdat zij de signalen omtrent de verslaving verkeerd heeft ingeschat.

Feiten

Werknemer is in dienst getreden bij de gemeente Epe (hierna: gemeente), aanvankelijk als teamleider van het team Leefbaar en Veilig. Op 4 juni 2020 heeft werknemer zijn leidinggevende ervan in kennis gesteld dat hij in februari 2020 is aangehouden door de politie terwijl hij onder invloed reed. Zijn rijbewijs is toen gedurende acht maanden ingevorderd. Tijdens die periode is werknemer door de politie aangehouden als bestuurder van een auto. De gemeente heeft werknemer vervolgens twee weken bijzonder verlof toegekend. Op 8 juni 2020 heeft werknemer zich ziek gemeld. Naar aanleiding van deze ziekmelding zijn gesprekken met werknemer gevoerd waarin hij heeft aangegeven dat hij geen alcoholist is, maar dat hij geen maat kan houden als hij drinkt. Partijen zijn vervolgens een vaststellingsovereenkomst aangegaan, waarbij werknemer per 15 juli 2020 is ontheven uit zijn functie van teamleider en zijn functie is gewijzigd in de functie van beleidsontwikkelaar. Vanaf medio september 2020 is werknemer gere-integreerd in eigen werk. Per 1 januari 2021 heeft hij het werk volledig hervat en is de verzuimbegeleiding afgerond. Op 1 maart 2021 heeft werknemer een gesprek gehad met zijn leidinggevende, onder meer over een later die dag te houden overleg met externe partijen en burgers. De gemeente heeft werknemer op 3 maart 2021 op staande voet ontslagen, omdat uit onderzoek is gebleken dat hij tijdens het overleg met deze externe partijen onder invloed van alcohol zou hebben verkeerd. Vervolgens heeft werknemer zich op 29 maart 2021 met terugwerkende kracht ziek gemeld per 1 maart 2021. De bedrijfsarts heeft op 21 juli 2021 geadviseerd dat werknemer vanaf 1 maart 2021 volledig ongeschikt was voor zijn eigen arbeid. Werknemer verzoekt primair de opzegging van de arbeidsovereenkomst te vernietigen en subsidiair voor recht te verklaren dat het gegeven ontslag op staande voet niet rechtsgeldig is gegeven. Tevens vordert hij in dat geval een gefixeerde schadevergoeding, transitievergoeding en billijke vergoeding. De gemeente voert verweer tegen het verzoek en concludeert tot afwijzing van de verzoeken.

Oordeel

De belangrijkste reden voor de gemeente om over te gaan tot ontslag op staande voet ligt in de schending van de fundamentele integriteitseisen. De gemeente neemt de schending van het

‘goed ambtenaarschap’ zwaar op, temeer daar het gedrag heeft plaatsgevonden ten overstaan van burgers. De gemeente kan er in worden gevolgd dat een ernstige schending van de integriteit voldoende reden kan zijn voor een ontslag op staande voet. Het is echter geen automatisme dat dronkenschap betekent dat van een werkgever niet meer verlangd kan worden de arbeidsrelatie met een werknemer te laten voortduren. Een dringende reden voor ontslag kan aanwezig zijn, maar daarbij zijn ook andere omstandigheden van belang. Als een van die omstandigheden noemt de gemeente in de ontslagbrief en ter zitting dat bij haar het vertrouwen in werknemer volledig is komen te vervallen. Daarbij is van belang dat de gemeente wist dat werknemer, na overmatig alcoholgebruik, in behandeling was gegaan bij een verslavingskliniek en dat werknemer zelf heeft aangegeven geen maat te kunnen houden als hij begint te drinken. Dat zijn signalen die wijzen op een verslaving. Het is dan niet zonder risico om alleen af te gaan op de eigen mededeling van betrokkene dat geen sprake is van een verslaving. Het is immers algemeen bekend dat het voor iemand die aan een alcoholverslaving lijdt, uitermate moeilijk is om dit te onderkennen en daar openlijk voor uit te komen. Dat de gemeente heeft ingeschat dat werknemer dit wel kon en zou doen en erop vertrouwde dat werknemer het zou melden als sprake was van (een terugval in de) verslaving, is iets dat voor haar rekening komt. Het beschamen van dat vertrouwen in werknemer kan dus niet het zware gewicht worden toegekend dat de gemeente daaraan toekent. Het is daarnaast een bekend gegeven dat bij alcoholverslaving na behandeling helaas vaak een (tijdelijke) terugval optreedt. De gemeente had moeten kiezen voor een andere sanctie dan het ontslag op staande voet. De kantonrechter oordeelt dat de vorderingen van werknemer toegewezen worden voor wat betreft de vernietiging van de opzegging. Op dit moment is nog geen sprake van toelating tot de arbeid, er is immers sprake van arbeidsongeschiktheid waarbij volgens de bedrijfsarts pas in 2022 weer arbeidsmogelijkheden zullen zijn, mogelijk eerst in het kader van re-integratie. Het voorwaardelijk tegenverzoek van de gemeente is, nog los van het opzegverbod, niet toewijsbaar. De door de gemeente aan de ontbindingsverzoeken ten grondslag gelegde feiten en omstandigheden zijn immers dezelfde als hiervoor besproken, waarbij geen sprake is van een situatie waarin van de gemeente niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst voort te zetten. Met betrekking tot de verstoorde verhoudingen kan daarnaast nog niet worden vastgesteld dat sprake is van duurzaam verstoorde verhoudingen, nu nog geen poging is ondernomen om de verhoudingen te verbeteren. Het voorwaardelijk ontbindingsverzoek wordt dan ook afgewezen.

Instantie: Rechtbank Gelderland

Datum uitspraak: 15-09-2021

ECLI: ECLI:NL:RBGEL:2021:4850

Zaaknummer: 9192306 HA VERZ 21-32

Rechters: M. Engelbert-Clarenbeek

Advocaten: H.I. van den Heuvel-Boonstra en W.J.F. Nieuwenhuis

Wetsartikelen: 7:677 BW, 7:678 BW en 7:681 BW