

RECHTSPRAAK

Ontslag op staande voet van werknemer die leed aan een alcoholverslaving is ten onrechte gegeven. Van werkgeefster mocht meer worden verwacht dan zij nu heeft gedaan. De arbeidsovereenkomst van werknemer wordt hersteld.*Feiten*

Werknemer was werkzaam bij De Boer Machines Nederland B.V. (hierna: De Boer Machines). In november 2023 heeft De Boer Machines Nederland voor het eerst geconstateerd dat werknemer naar alcohol rook en een aangebroken fles wijn in zijn tas had zitten. De Boer Machines is het gesprek met werknemer aangegaan. Tijdens dit gesprek heeft werknemer aangegeven dat zijn alcoholgebruik met zijn privésituatie te maken heeft. Via de bedrijfsarts is werknemer vervolgens doorverwezen naar een psycholoog. Ook is op kosten van De Boer Machines een interventie-/begeleidingstraject gestart. Op 15 april 2024 heeft werknemer zich volledig ziekgemeld. De bedrijfsarts adviseerde echter het werk weer voor halve dagen te hervatten. Werknemer is vanaf juli 2024 begonnen met het werken van halve dagen en in augustus 2024 met hele dagen. Op 8 augustus 2024 heeft de leidinggevende van werknemer van een andere medewerker vernomen dat werknemer opnieuw naar alcohol rook. De leidinggevende is weer het gesprek met werknemer aangegaan. Werknemer is vervolgens een aantal keer niet (op tijd) op het werk verschenen. Op 12 september 2024 heeft opnieuw een gesprek plaatsgevonden, waarbij werknemer is medegedeeld dat De Boer Machines geen verdere misstappen meer tolereert. Op 16 september 2024 hebben de plaatsvervangend chef en de voorman wederom geconstateerd dat werknemer naar alcohol rook. Dit vormde voor De Boer Machines de druppel die de emmer deed overlopen. De Boer Machines heeft werknemer op 18 september 2024 op staande voet ontslagen. In eerste aanleg heeft werknemer de kantonrechter verzocht het ontslag te vernietigen en De Boer Machines te veroordelen tot doorbetaling van zijn salaris. Werknemer stelde zich daarbij op het standpunt dat hij ten tijde van het ontslag leed aan een alcoholverslaving en ziek was. De kantonrechter heeft echter geoordeeld dat werknemer terecht op staande voet is ontslagen en zijn verzoeken afgewezen. Werknemer is daarom in hoger beroep gegaan. In dit hoger beroep verzoekt werknemer het gerechtshof de arbeidsovereenkomst te herstellen. De kernvraag die voorligt, is of werknemer terecht op staande voet is ontslagen.

Oordeel

Het hof is, anders dan de kantonrechter, van oordeel dat het ontslag op staande voet niet had mogen plaatsvinden. Allereerst stelt het hof vast dat ten tijde van het ontslag op staande voet

sprake was van een alcoholverslaving bij werknemer. Werknemer heeft namelijk al in 2022 bij zijn huisarts melding gemaakt van bovenmatig alcoholgebruik, in 2023 heeft een ambulant behandeltraject plaatsgevonden, een maand na het ontslag heeft werknemer zich bij de huisarts gemeld met een zich ontwikkelend alcoholisme en vervolgens is werknemer in november 2024 een maand opgenomen geweest in een kliniek voor intensieve behandeling van verslavingsproblemen. Het hof merkt deze alcoholverslaving aan als ziekte. Het maakt daarvoor niet uit dat De Boer Machines, zoals zij stelt, niet op de hoogte was van het gegeven dat werknemer leed aan een alcoholverslaving. Naar het oordeel van het hof had De Boer Machines gelet op de vastgestelde feitelijke gang van zaken wel kunnen en moeten vermoeden dat er sprake was van meer dan een (incidenteel) alcoholprobleem. Dit maakt dat van haar meer mocht worden verwacht dan zij thans heeft gedaan. In dit geval had van De Boer Machines verwacht mogen worden dat zij zich kritischer had opgesteld en proactief contact met de bedrijfsarts en/of de GZ-psychologe had gezocht voor nader overleg en/of onderzoek, alvorens over te gaan tot het zwaarste middel van ontslag op staande voet. Zo deed zich in de eerste week dat werknemer weer volledig aan het werk was alweer een incident voor. Toen er kort daarop nog meer incidenten volgden, had het op de weg van De Boer Machines gelegen om contact te zoeken met de bedrijfsarts over hoe het zich voordoen van deze incidenten zich verhiel tot de volledige werkhervatting en of het traject dat werknemer volgde bij de GZ-psychologe wel voldoende was. Daarbij speelt mee dat de incidenten die zich voordeden, zoals te laat komen, naar alcohol ruiken, een steeds minder verzorgd uiterlijk, worden genoemd als kenmerken van een verslaving in de STECR Werkwijzer Verslaving en Werk. De Boer Machines heeft ook geen contact gezocht met de GZ-psychologe om na te gaan wat de stand van zaken in dat traject was. Had De Boer Machines contact opgenomen met de GZ-psychologe, dan was zij er naar alle waarschijnlijkheid in ieder geval van op de hoogte geraakt dat werknemer bij twee afspraken niet op was komen dagen. Daarbij gaat het hof voorbij aan het betoog van De Boer Machines dat het op de weg van werknemer had gelegen om aan de bel te trekken. Het is een feit van algemene bekendheid dat mensen die een alcoholprobleem hebben dat ontkennen en het zelf niet als problematisch aanmerken en het daarnaast moeilijk vinden om hier open over te zijn. Alles afwegende is de conclusie dan ook dat De Boer Machines in het voorval op 16 september 2024 geen aanleiding kon zien om over te gaan tot een ontslag op staande voet en dat zij een andere interventie had moeten plegen. De kantonrechter heeft derhalve ten onrechte het verzoek van werknemer om het ontslag op staande voet te vernietigen afgewezen. Het hoger beroep slaagt. Het hof herstelt de arbeidsovereenkomst van werknemer per 19 september 2024 (de datum van ontslag) en veroordeelt De Boer Machines om vanaf die datum het salaris, vermeerderd met een (gematigde) wettelijke verhoging van 15% en rente, te betalen.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 06-10-2025

ECLI: ECLI:NL:GHARL:2025:6166

Zaaknummer: 200.354.092/01

Rechters: D.W.J.M. Kemperink, A.E.F. Hillen en H.M.J. van den Hurk

Advocaten: R.K.A. Kop en E. van den Bosch

Wetsartikelen: 7:677 BW en 7:678 BW