

RECHTSPRAAK

Ontslag op staande voet van werknemer die veelvuldig niet of te laat op werk verscheen, is niet rechtsgeldig, omdat dit gedrag het gevolg is van een alcoholverslaving. Werkgever heeft werknemer onvoldoende ondersteuning geboden om van zijn verslaving af te komen.*Feiten*

Werknemer is op 25 november 2024 als rioolmonteur in dienst getreden bij werkgever op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van zeven maanden. De arbeidsovereenkomst is na afloop stilzwijgend met zeven maanden verlengd tot 25 januari 2026. Op 16 juli 2025 heeft werknemer een waarschuwingsbrief van werkgever ontvangen met een vierde officiële waarschuwing in verband met zijn herhaaldelijk te laat komen en ziekte zonder adequate afmelding. In de periode daarna hebben partijen diverse WhatsApp-berichten met elkaar gewisseld over de afwezigheid van werknemer. Op 26 oktober 2025 heeft werknemer zich volledig ziekgemeld. Bij brief van 24 oktober 2025, die werkgever op 26 oktober 2025 per e-mail aan werknemer heeft gestuurd, heeft werkgever werknemer op staande voet ontslagen. In onderhavige procedure verzoekt werknemer de kantonrechter onder meer het gegeven ontslag op staande voet te vernietigen en werkgever te veroordelen tot (door)betaling van (achterstallig) salaris, vermeerderd met de wettelijke verhoging en rente. Werknemer legt daaraan ten grondslag dat er geen sprake is van een dringende reden nu het te laat komen en zijn afwezigheid het gevolg was van een alcoholverslaving. Werkgever wist volgens werknemer dat het niet goed ging met hem, maar heeft hem desondanks niet of nauwelijks geholpen met zijn verslavingen.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Werknemer heeft ter onderbouwing van zijn verslaving gesteld dat hij dagelijks dronk en dit gedurende zijn dienstverband bij werkgever steeds verder uit de hand liep, waarbij hij ook regelmatig drugs gebruikte. Het door werknemer ingebrachte ambulanceverslag onderschrijft het gemelde (verslavings)gedrag. De kantonrechter stelt verder op basis van de beschikbare WhatsApp-correspondentie vast dat werknemer zich gedurende het (korte) dienstverband meerdere malen via WhatsApp heeft ziek,- en/of afgemeld waarbij hij onder andere berichten heeft geschreven als “Jo [werkgever] ik ben beland op een feestje ik ga niet heel veel waard zijn vandaag sorry man maar ik ga niet komen” en “Hi ik heb het weer verkankerd ik neem wel om betaald een dag vrij”. In het samenstel van omstandigheden had naar het oordeel van de kantonrechter voor werkgever duidelijk moeten zijn dat de ziekmeldingen een uiting waren van een onderliggend alcoholprobleem bij

werknemer. Daarbij is ook redengevend dat partijen na de verleende waarschuwingen steeds hebben gesproken over de overmatige alcoholconsumptie van werknemer en werkgever in de eerste waarschuwingsbrief heeft opgenomen dat werknemer met een 'dranklucht' op het werk is verschenen. Verder blijkt uit het dossier dat werkgever meer dan eens grappen heeft gemaakt over de alcoholproblematiek van werknemer en in de groepsapp van het werk zelfs een filmpje heeft gedeeld waarin werknemer, zeer overduidelijk zichtbaar onder invloed, van een trap afvalt en verdwaasd onderaan de trap achterblijft. Een werkgever dient een verslaafde werknemer te ondersteunen voor het oplossen van zijn verslaving. Dat betekent aanspreken op alcohol- en drugsgebruik en hulp bieden, opdat de werknemer meer kans heeft van de verslaving af te komen. Van enige ondersteuning door werkgever is, naast het cadeau geven van een wekker, daarentegen niet gebleken. Daar komt nog bij dat werkgever bij het ontslag enerzijds ook zwaar zegt te tillen aan de waarschuwingen die hij gedurende het dienstverband aan werknemer heeft verstrekt, maar anderzijds keer op keer heeft nagelaten om een voldoende duidelijke gevolgtrekking te verbinden aan deze waarschuwingen. Zo is werkgever na de eerste drie waarschuwingen (alsnog) overgegaan tot verlenging van de arbeidsovereenkomst. Des te opmerkelijker is het dat werkgever er vervolgens voor heeft gekozen direct tot het ontslag op staande voet over te gaan zonder werknemer hierover te horen. Alles afwegende is de conclusie dat werkgever op 26 oktober 2025 geen aanleiding kon zien om over te gaan tot een ontslag op staande voet en dat hij een andere interventie had moeten plegen. Het verzoek van werknemer tot vernietiging van het ontslag op staande voet wordt toegewezen en werkgever wordt veroordeeld tot (door)betaling van het loon van werknemer. De gevorderde wettelijke verhoging wordt voor 20% toegewezen. Nu de arbeidsovereenkomst inmiddels van rechtswege is geëindigd, heeft werknemer bovendien recht op een transitievergoeding. Daarnaast heeft werknemer recht op de aanzegvergoeding wegens het niet nakomen van de aanzegverplichting door werkgever. Tot slot wordt werkgever veroordeeld tot afgifte van salarisspecificaties en wordt voor recht verklaard dat het contractuele relatiebeding niet geldig is, wegens het niet voeren van verweer door werkgever tegen deze vorderingen.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 13-03-2026

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2026:2608

Zaaknummer: 12038412 \ AO VERZ 25-168

Rechters: E.L. Grosheide

Advocaten: E. Zuidema, J.T. Willemsen en mr. D. Swildens

Wetsartikelen: 7:677 BW, 7:678 BW, 7:673 BW en 7:668 BW