

Alcoholmisbruik als reden voor ontslag

De afdeling rechtspositie biedt hulp en bijstand bij allerhande vragen en problemen die voortvloeien uit de werksituatie van leden van de KVLO. In deze column dit maal: alcoholmisbruik als reden voor ontslag. Door: mr. Sandra Roelofsen

Onder alle beroepsgroepen en dus ook onder docenten LO komt alcoholverslaving voor. Een dronken werknemer kan volgens de wet op staande voet ontslagen worden, maar uit de rechtspraak blijkt dat alcoholmisbruik lang niet altijd een geldige ontslagreden is. Rechters zien alcoholverslaving in veel gevallen als een ziekte waarbij de werkgever zich tot het uiterste moet inspannen om de werknemer te helpen. Ook de afdeling rechtspositie heeft (gelukkig sporadisch!) te maken met de rechtspositionele gevolgen van alcoholgebruik van leden.

Dronkenschap van een werknemer kan een geldige reden voor ontslag op staande voet opleveren. Zelfs wanneer het alcoholgebruik buiten reguliere werktijd plaatsvindt, kan dat tot ontslag leiden. Een voorbeeld hiervan is de zaak waarin een werknemer zich tijdens een personeelsfeestje zo misdroeg, dat hij ontslag kreeg. De man liep op het feest met ontbloot bovenlijf rond, betastte vrouwelijke collega's, bediende ten onrechte de geluidsapparatuur, liet zich beledigend uit en bedreigde een leidinggevende. De rechter vond dit, ondanks de vast welgemeende excuses van de werknemer, voldoende reden om de arbeidsovereenkomst met onmiddellijke ingang te beëindigen, ook al had het incident niet op de werkvloer plaatsgevonden maar op een personeelsfeest.

Maar wanneer een werknemer verslaafd is aan alcohol, dan zal de werkgever meer uit de kast moeten trekken voordat hij de loonbetaling kan stopzetten of de werknemer kan ontslaan. Alcoholverslaving kan volgens de gangbare opvatting namelijk als een ziekte worden opgevat. Er moet dan ook een onderscheid worden gemaakt tussen

incidentele, excessieve dronkenschap enerzijds en langdurige alcoholverslaving anderzijds. Alcoholverslaving gaat vaak gepaard met frequent ziekteverzuim. En hoewel ook een werknemer de plicht heeft om dit zo



veel mogelijk te voorkomen, mag de werknemer op grond hiervan niet zomaar worden ontslagen.

Rechters zijn geneigd alcoholverslaving als ziekte op te vatten, waarbij vooral de omvang, de ernst en de duur van het alcoholprobleem een rol speelt. Wanneer een werknemer uitvalt door alcoholverslaving, komt dit in beginsel voor rekening en risico van de werkgever. Dit is alleen anders als de werknemer de alcoholverslaving opzettelijk veroorzaakt

(wat zeer onwaarschijnlijk is) of wanneer de werknemer zich weigert te laten behandelen of passende arbeid te aanvaarden.

Een voorbeeld uit de rechtspraak: Een werknemer is veelvuldig afwezig zonder opgave van reden en zijn functioneren laat volgens de werkgever ook te wensen over. Uit gesprekken met de werkgever blijkt dat de man een alcoholverslaving heeft en daarom veelvuldig afwezig is. De werkgever wil overgaan tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst wegens dringende redenen, maar de werknemer beroept zich op de ontslagbescherming tijdens ziekte. Hij stelt dat hij een alcoholverslaving heeft, arbeidsongeschikt is en daarom niet ontslagen mag worden. Tevens meldt hij dat hij met een indicatie van een specialist zal worden opgenomen in een kliniek in het buitenland ter behandeling van zijn verslaving. Toch zet de werkgever de ontbinding door en de zaak komt voor de rechter.

De rechter stelt allereerst dat het gestelde onvoldoende functioneren niet voldoende grond kan zijn voor het ontslag omdat aan de werknemer onvoldoende kans is gegeven om zich te verbeteren. Daarbij stelt de rechter dat het niet uit te sluiten is dat de vermeende misdrijvingen van de werknemer worden veroorzaakt door zijn ziekte (de alcoholverslaving en daarmee samenhangende psychische problemen).

De rechter concludeert dan dat een werkgever zich niet alles hoeft te laten welgevalen door een verslaafde werknemer, maar hij dient hem wel de kans te geven om zijn verslaving te laten behandelen.

Deze tijd moet de werkgever hem in ieder geval gunnen en de werknemer kan op dit moment niet worden ontslagen.

Heeft u vragen over deze of andere zaken op rechtspositioneel gebied dan kunt u zich wenden tot de afdeling IRP, te bereiken per e-mail: irp@kvlo.ren op maandag en dinsdag van 12.30-16.30 uur en op vrijdag van 9.30 -12.30 uur op telefoonnummer 030 693 7678.