

Dronkenschap en ontslag op staande voet

Een dronken werknemer kan volgens de wet op staande voet ontslagen worden, maar uit rechtspraak blijkt dat alcoholmisbruik lang niet altijd een geldige ontslagreden is. Rechters zien alcoholverslaving eerder als een ziekte waarbij de werkgever zich tot het uiterste moet inspannen om de werknemer te helpen.

Onderscheid

Er moet een onderscheid gemaakt worden tussen incidenteel, excessief dronkenschap enerzijds, en langdurige alcoholverslaving anderzijds. Zoals gezegd, wordt een verslaving door een rechter vaak beoordeeld als ziekte en een zieke werknemer mag in beginsel niet worden ontslagen. Deze werknemer zal in veel gevallen dan ook recht hebben op een doorbetaling van ten minste 70 % van zijn loon, gedurende 2 jaar.

Dronken op een personeelsfeest

Ook als het alcoholgebruik buiten werktijd plaatsvindt, kan dit reden zijn voor ontslag. Een voorbeeld daarvan is een zaak uit 2003 waarin een werknemer zich tijdens een personeelsfeestje dusdanig misdroeg, dat hij ontslag op staande voet kreeg. Hij was zo dronken dat hij met ontbloot bovenlijf, seksuele toespelingen deed richting partners van collega's en urineerde tegen een tafel in de danszaal. De werknemer heeft zijn excuses aangeboden en voerde als verweer dat de dronkenschap buiten werktijd had plaatsgevonden en hij al jarenlang probleemloos functioneerde binnen het bedrijf. Toch besliste de kantonrechter dat hij zich dusdanig ernstig misdragen had, dat het ontslag op staande voet geldig gegeven was.

Dronken chauffeur

Anders is de zaak van een chauffeur op een strooiwagen, waarvan de werkgever vermoedt dat hij verslaafd is aan de alcohol. De man ontkent dat er een probleem is. De man komt bij de arbo en er wordt een maatschappelijk werkster ingeschakeld. De werkgever geeft de werknemer een schriftelijke waarschuwing. Later in het jaar doet zich een ernstig incident voor. Bij aankomst op zijn werk valt de chauffeur bij het openen van de deur uit zijn bedrijfswagen en verkeert in kennelijke staat van dronkenschap. De chauffeur wordt verboden te gaan werken op de strooiwagen maar hij weigert de instructies van de werkgever op te volgen. In de auto van de werknemer worden talloze halve liter flessen bier gevonden waarvan er al vijf leeg waren.

Voor de werkgever is het incident genoeg reden om de chauffeur op staande voet te ontslaan. De zaak wordt voorgelegd aan de rechter. De chauffeur vraagt aandacht voor zijn voorgeschiedenis, hij had hartproblemen, en zijn huwelijk was stukgelopen. Hij zocht vervolgens zijn toevlucht tot de drank. In deze zaak speelt ook mee dat de betreffende chauffeur al 10 jaar in dienst was, en tot voor kort altijd goed had gefunctioneerd. De rechter oordeelde dat het alcoholprobleem het ontslag in dit geval niet kan rechtvaardigen. De werkgever moest de werknemer in dienst houden.

Verwachtingen van de werkgever

Een werkgever hoeft niet alles te slikken van een alcoholverslaafde werknemer. Wel wordt van de werkgever verwacht dat hij de werknemer de nodige hulp biedt om van het probleem af te komen. Pas als de werknemer daarna nog steeds terugvalt in het problematische gedrag, dan kan de werkgever het dienstverband beëindigen.

Conclusie

De alcoholverslaving van een werknemer is ook een probleem van de werkgever. Samen moeten zij zich inspannen om tot

Deze publicatie is eigendom van **Knegtmans & van de Wouw Advocaten** | www.knegtmansvandewouw.nl

een oplossing te komen. Doorgaans blijft de werknemer recht houden op doorbetaling van zijn loon en kan hij pas ontslagen worden als alle mogelijkheden om van de ziekte te genezen zijn geprobeerd.