

## Wat is er nodig om mijn alcoholverslaafde werknemer te ontslaan?

***"Een van mijn medewerkers, die reeds meer dan 10 jaar bij mij in dienst is, is aan de alcohol verslingerd. Sinds hij enkele jaren geleden gescheiden is, verwaarloost hij zichzelf. Hij heeft meerdere keren onaangekondigd zijn werk verzuimd, komt vaak te laat, ziet er onverzorgd uit, is opstandig geworden en stinkt bijna altijd, ook in het bijzijn van klanten, naar alcohol. Ik heb hem onlangs een laatste waarschuwing gegeven. Nu verzuimt hij opnieuw zonder geldige reden. Zijn vader heeft hem bij mij ziek afgemeld, maar bij een beetje doorvragen blijkt alcoholmisbruik de ware reden. Kan ik hem probleemloos ontslaan?"***

Op deze vraag is niet zondermeer eenduidig antwoord te geven. Met zulke gevallen moet je als werkgever omzichtig omgaan. Allereerst zal de rechter willen kunnen vaststellen dat geen sprake is van incidenteel alcoholgebruik. Als u bij uw medewerker af en toe wel eens een alcohollucht heeft geroken of waarneemt dat uw medewerker onder het werk alcohol nuttigt, zal dat blijkens enkele rechterlijke uitspraken op zichzelf onvoldoende zijn. Ook is het moeilijk gevolgen aan alcoholmisbruik te verbinden als dat buiten werk afspeelt, bijvoorbeeld als uw medewerker buiten werktijd dronken rondrijdt, ook al doet hij dat in een door u ter beschikking gestelde bedrijfsauto. Daarentegen dient sprake te zijn van structureel alcoholmisbruik dat voldoende functioneren van uw medewerker in de weg staat.



Een beëindiging wordt doorgaans pas als onontkoombaar beoordeeld als kan worden vastgesteld dat goedbedoelde pogingen om uw aan alcohol verslaafde medewerker te laten behandelen zijn mislukt. Want goedbedoelde pogingen om de aan alcohol verslaafde medewerker van zijn alcoholprobleem af te helpen, worden in de eerste plaats van u verwacht. Alhoewel het nog maar zeer de vraag is of alcoholverslaving een ziekte is, gaan de meeste rechter daar wel op die manier mee om, met name als de aan alcohol verslaafde medewerker een zogenoemde antabus- of refusalkuur ondergaat. Het verdient daarom doorgaans pas aanbeveling als schot voor de boeg de salarisdoorbetaling op te schorten zodra blijkt dat de verslaafde medewerker weigert zich hiervoor onder behandeling te stellen.

Indien dit schot voor de boeg niet tot de gewenste bijsturing leidt, ligt voor u de weg open om de arbeidsovereenkomst met uw onwelwillende medewerker op een effectieve wijze te beëindigen. Dat kan dan zowel door middel van een ontslag op staande voet als door de kantonrechter te vragen de arbeidsovereenkomst "wegens een dringende reden" te ontbinden. De laatstgenoemde route heeft doorgaans de voorkeur omdat daarmee op korte termijn zonder al teveel financiële risico's definitieve gerechtelijke zekerheid kan worden verkregen over de juistheid van uw gekozen maatregel. Er zijn legio voorbeelden van rechterlijke uitspraken waaruit blijkt van rechterlijke instemming met een dergelijke beëindiging zonder vergoeding. In een enkel geval koos de rechter er wel voor de werknemer een vergoeding toe te kennen, namelijk voor de periode dat hij wel goed had gefunctioneerd. Gelet echter op de overige gepubliceerde rechtspraak ziet het er evenwel naar uit dat deze rechter in deze opvatting alleen staat.

Er is in het verleden langdurig geprocedeerd over de vraag of voor ontslag op staande voet tevens nodig zou moeten zijn dat de werknemer van zijn gedragingen een verwijt kan worden gemaakt. In 2000 heeft de Hoge Raad uitgemaakt dat een ontslag op staande voet ook kan plaatsvinden zonder dat van een verwijt sprake is. Het betrof een geval van een werknemer die door dronkenschap niet in staat was zijn werk uit te voeren. Hij voerde aan dat zijn excessieve alcoholmisbruik het gevolg was van een ziekte, namelijk depressieve klachten en dat hem daarvan dus geen verwijt zou kunnen worden gemaakt. De Hoge Raad benadrukte echter dat voor het ontslag op staande voet als criterium geldt dat sprake moet zijn van "daden, eigenschappen of gedragingen van de werknemer" die tot gevolg hebben dat "van de werkgever redelijkerwijs niet kan gevergd worden de arbeidsovereenkomst te laten voortduren". Daarvoor is dus niet vereist dat de werknemer van zijn gedragingen ook een verwijt moet kunnen worden gemaakt.

In uw geval lijkt geen sprake te zijn van een medewerker met incidenteel alcoholgebruik. Niet alleen betrapt u hem met regelmaat op een alcohollucht, het beïnvloedt kennelijk bovendien zijn functioneren. U zegt dat u hem een laatste waarschuwing heeft gegeven. In uw geval adviseer ik eerst nog eens te proberen hem te bewegen een kuur te ondergaan om van zijn alcoholverslaving af te komen. De rechter kan dan zien dat het aan uw goede bedoelingen niet heeft geschort. Indien uw medewerker die kuur weigert of indien die kuur niet aanslaat, kunt de salarisbetalingen opschorten. Indien dat ook niet helpt, kunt u de kantonrechter verzoeken de arbeidsovereenkomst wegens dringende reden te ontbinden. Indien u uitsluitend dringende reden als grondslag voor ontbinding aanvoert, mag de kantonrechter bij toewijzing geen vergoeding toekennen.

*Mr. Marco C.J. Swart*  
[www.advocaatarbeidsrecht.nl](http://www.advocaatarbeidsrecht.nl)

## **Is alcoholverslaving een ziekte?**

Het begrip 'ziekte' is niet in de wet gedefinieerd. Wel hebben rechters hun best gedaan dit te definiëren. Uit verschillende rechterlijke oordelen komt naar voren dat de verzekerde werknemer krachtens de Ziektewet aanspraak kan maken op ziektegeld bij ongeschiktheid tot het verrichten van werk als sprake is van een "rechtstreeks en objectief medisch vast te stellen gevolg van ziekte". Dat alcoholisme als een ziekte is te beschouwen, kan niet uit de wet of de jurisprudentie worden vastgesteld. Wel beschouwen de meeste rechters een ziekenhuisopname om een Antabus- of refusalkuur te ondergaan als een arbeidsongeschiktheid die recht geeft op ziekengeld. Hieruit kan worden afgeleid dat ziek zijn uitsluitend als gevolg van overmatig alcoholgebruik niet snel als zodanig wordt aangemerkt en dus u het recht geeft uw verplichting tot loondoorbetaling op te schorten.