

Ontslag van de verslaafde werknemer: drank in de man, kater voor de baas?

E.C. van Fenema, datum 27-06-2019

Datum

27-06-2019

AuteurE.C. van Fenema^[1]**Auteursprofiel**[E.C. van Fenema](#)**Folio weergave**[Download gedrukte versie \(PDF\)](#)**JCDI**

JCDI:ADS67577:1

Vakgebied(en)

Arbeidsrecht / Medezeggenschapsrecht

Arbeidsrecht / Algemeen

Arbeidsrecht / Einde arbeidsovereenkomst

Misbruik van alcohol of drugs kan tot grote problemen leiden op de werkvloer. Denk aan onveilige situaties, ondermaats functioneren en regelmatig en/of langdurig ziekteverzuim. De werkgever zal dikwijls in zo'n situatie de arbeidsovereenkomst willen beëindigen. Indien het alcohol- of drugsmisbruik te relateren is aan een verslaving zijn de mogelijkheden daartoe echter – op het oog – zeer beperkt. Verslaving aan alcohol of drugs wordt immers volgens de medische wetenschap als een progressieve chronische ziekte gezien. Zolang de werknemer korter dan twee jaar arbeidsongeschikt is, mag de rechter de arbeidsovereenkomst in principe niet ontbinden als het ontbindingsverzoek *verband houdt* met de onderliggende ziekte. In dit artikel staat de vraag centraal onder welke omstandigheden beëindiging van de arbeidsovereenkomst niettemin mogelijk is.

E.C. van Fenema^[1]

1. Situatie vóór en na de Wwz

In 2015 schreef Van der Meer in dit tijdschrift over (onder andere) de mogelijkheden een werknemer te ontslaan vanwege alcohol- of drugsgebruik.^[2] Daarbij maakte zij een onderscheid tussen de situatie vóór en na de Wwz, die op dat moment net in werking was getreden. Zij sprak de verwachting uit dat rechters na de Wwz vanwege het nieuwe grondenstelsel ontbindingsverzoeken in dit soort gevallen strenger zouden toetsen en dat, als sprake was van een verslaving, het opzegverbod tijdens de eerste 104 weken van arbeidsongeschiktheid een grotere rol zou spelen. De rechter hoefde zich er onder het oude recht namelijk slechts van te *vergewissen* of het verzoek verband hield met het bestaan van een opzegverbod (art. 7:685 lid 1 BW (oud)). Dit leidde ertoe dat de kantonrechter geregeld ondanks het bestaan van een verband tussen de reden voor de verzochte ontbinding en een verslaving de arbeidsovereenkomst ontbond. Daarbij woog wel zwaar mee of de werkgever de werknemer voldoende had ondersteund om van het (bovenmatige) alcohol- of drugsgebruik af te komen.^[3] Rechters sloten op dit vlak geregeld aan bij de STECR Werkwijzer Verslaving en werk (hierna: de Werkwijzer).^[4] Deze stamt uit 2011 en geeft richtlijnen aan werkgevers, bedrijfsartsen en verzekeringsartsen hoe om te gaan met verslaafde werknemers.^[5] In de kern stelt de Werkwijzer dat een verslaafde werknemer van zijn werkgever de gelegenheid moet krijgen voor behandeling en re-integratie. De werknemer dient op zijn beurt mee te werken aan een behandeling om van zijn verslaving af te komen. Volgens de Werkwijzer is beëindiging van de arbeidsovereenkomst mogelijk als de werknemer weliswaar meewerkt aan zijn behandeling, maar die behandeling geen baat heeft omdat de werknemer steeds terugvalt in zijn verslaving. In dat geval kan zowel ontslag op staande voet als ontbinding van de arbeidsovereenkomst aan de orde zijn. Daarbij speelt volgens de Werkwijzer mede een rol hoelang de werknemer in dienst is geweest en of hij – voordat hij een verslavingsprobleem kreeg – goed heeft gefunctioneerd.

De Wwz heeft de vrijheid van de rechter om in ontbindingsprocedures aan een opzegverbod voorbij te gaan beperkt. Hierna ga ik eerst in op de mogelijkheden om ontbinding van de arbeidsovereenkomst te verzoeken en de rol die het opzegverbod speelt. Daarna behandel ik de rechtspraak die na 1 juli 2015 onder de Wwz over dit onderwerp is verschenen, zowel in ontbindingsprocedures als na een ontslag op staande voet. Ik ga niet in op de vraag onder welke omstandigheden een alcohol- of drugstest geoorloofd is, daarvoor verwijz ik naar een bijdrage van De Laat in dit tijdschrift van vorig jaar.^[6]

2. Ontbinding en de rol van het opzegverbod bij verslaving

Op grond van artikel 7:671b BW mag de rechter een verzoek om ontbinding van de arbeidsovereenkomst slechts inwilligen als geen van de opzegverboden uit artikel 7:670 BW gelden, behalve (i) indien het verzoek om ontbinding geen verband houdt met omstandigheden waarop die opzegverboden betrekking hebben; of (ii) er sprake is van omstandigheden die van dien aard zijn dat de arbeidsovereenkomst in het belang van de werknemer behoort te eindigen. Dit laatste zal zich, zeker in het geval van een alcohol- of drugsverslaving, over het algemeen niet voordoen.^[7] Dat betekent dat, zolang de ontslaggrond *verband houdt* met de verslaving van de werknemer, de arbeidsovereenkomst in principe niet mag worden ontbonden. Bij problematiek gerelateerd aan alcohol- of drugsgebruik valt afhankelijk van de situatie aan verschillende ontslaggronden te denken. In de eerste plaats kan ontslag vanwege langdurige arbeidsongeschiktheid^[8] en/of frequent ziekteverzuim aan de orde zijn (respectievelijk artikel 7:669 lid 3 sub b en sub c BW). Bijvoorbeeld in het geval een werknemer vanwege excessief alcohol- of drugsgebruik regelmatig (zonder bericht) niet op het werk verschijnt en zich een of meerdere malen (intensief) voor zijn verslaving laat behandelen waardoor hij gedurende een periode van één of enkele maanden helemaal niet inzetbaar is. Beëindiging vanwege langdurige arbeidsongeschiktheid zal in deze situatie in de meeste gevallen niet mogelijk zijn. Daarvoor is immers vereist dat een werknemer gedurende een periode van 104 weken (onafgebroken) arbeidsongeschikt is gebleven. De werknemer zal echter tussen de periodes dat hij afwezig was doorgaans 'gewoon' zijn werkzaamheden verrichten. Dat de verslaving wellicht gedurende twee jaar onafgebroken aanwezig is geweest, is in dat geval niet relevant.^[9] Ook ontbinding vanwege frequent ziekteverzuim zal doorgaans geen haalbare kaart zijn. Daarvoor is namelijk vereist dat de afwezigheid *onaanvaardbare* gevolgen heeft voor de bedrijfsvoering. Dat is een zeer hoge drempel.^[10] Bovendien geldt zowel in het geval van langdurig als frequent ziekteverzuim als voorwaarde dat binnen 26 weken geen herstel zal optreden. Ik kan mij voorstellen dat een arts de kans op herstel niet snel bij voorbaat uit zal sluiten indien de werknemer onder behandeling is voor zijn verslaving of een dergelijke behandeling in het vooruitzicht ligt. Een verzoek om ontbinding vanwege een verstoorde arbeidsverhouding (artikel 7:669 lid 3 sub g BW) ligt in een dergelijke situatie meer voor de hand. Het is alleszins voor te stellen dat de veelvuldige en langdurige afwezigheid op het werk vanwege alcohol- of drugsgebruik een zware wissel trekt op de arbeidsrelatie. Zeker als de werknemer ook nog eens liegt omtrent de reden van zijn afwezigheid, niet bereikbaar is voor werkgever of bedrijfsarts en afspraken herhaaldelijk niet nakomt. Gedrag dat helaas dikwijls voortvloeit uit een alcohol- of drugsverslaving. Het gebruik van alcohol of drugs kan ook tot gevolg hebben dat de werknemer zijn werkzaamheden niet meer goed uitvoert, bijvoorbeeld omdat hij te traag werkt of fouten maakt. Een verzoek om ontbinding vanwege disfunctioneren (artikel 7:669 lid 3 sub d BW) maakt in die situatie echter weinig kans; de ongeschiktheid van de werknemer mag immers geen verband houden met ziekte. Verder kan sprake zijn van verwijtbaar handelen (artikel 7:669 lid 3 sub e BW), bijvoorbeeld omdat de werknemer (herhaaldelijk) in beschooten toestand zijn werkzaamheden verricht of zich onheus gedraagt tegenover collega's of klanten. Hierbij zal onder andere van belang zijn of de werkgever een duidelijk en kenbaar beleid voert op grond waarvan het gebruik van alcohol of drugs verboden is.^[11] Uiteraard kan de werkgever vanaf 1 januari 2020 ook aanvoeren dat een combinatie van deze omstandigheden aan de orde is op grond waarvan de arbeidsovereenkomst moet worden ontbonden (art. 7:669 lid 3 sub i BW). Een beroep op een verstoorde arbeidsverhouding in combinatie met verwijtbaar handelen ligt daarbij het meest voor de hand, maar onder omstandigheden zou ook voor een combinatie met frequent ziekteverzuim gekozen kunnen worden. Het vereiste dat de afwezigheid onaanvaardbare gevolgen heeft voor de bedrijfsvoering geldt bij de i-grond immers niet onverkort. Kortom, afhankelijk van de situatie zal een verzoek om ontbinding op de e-, g- of i-grond de meeste kans van slagen hebben.

In al deze situaties staat de reden voor ontslag echter in meer of mindere mate in verband met de verslaving van de werknemer en dus met ziekte. En is het opzegverbod tijdens ziekte (artikel 7:670 lid 1 BW) dus in beginsel van toepassing zodat zolang de ontslaggrond *verband houdt* met de verslaving van de werknemer, de arbeidsovereenkomst in principe niet mag worden ontbonden. Alhoewel het hier in de basis om een medisch oordeel gaat, kan ik mij voorstellen dat in uitzonderingsgevallen ruimte voor discussie (en beoordelingsvrijheid bij de rechter) kan ontstaan over de vraag of – ondanks het bevestigende oordeel van een arts – bepaald gedrag wel *in voldoende mate* in verband staat met verslaving. Te denken valt aan gedrag dat te relateren valt aan de verslaving maar ook los hiervan gezien kan worden, zoals het stelen van een flesje bier uit de bedrijfskantine.

Het opzegverbod geldt alleen zolang de werknemer *arbeidsongeschikt* moet worden geacht, dat wil zeggen als gevolg van zijn verslaving zijn werkzaamheden niet kan uitoefenen. Dat hoeft wat mij betreft niet in alle gevallen zo te zijn. De effecten van een verslaving kunnen zich in theorie eenmaal op de werkvloer etaleren, maar voor het overige geen invloed hebben op het functioneren van de werknemer. Daarnaast kan het in theorie zo zijn dat ten tijde van de behandeling van het ontbindingsverzoek de werknemer net een behandelingstraject achter de rug heeft als gevolg waarvan niet meer van arbeidsongeschiktheid kan worden gesproken. Dit betreft echter uitzonderingsgevallen. Verder geldt het opzegverbod tijdens ziekte op grond van artikel 7:671b lid 7 BW niet als de ziekte een aanvang heeft genomen nadat het ontbindingsverzoek is ontvangen. De aanvang daarvan wordt vaak vastgesteld op basis van het moment van de ziekmelding, maar die melding is zeker niet doorslaggevend. Ook als de werknemer zich niet of pas na de ontvangst van het

ontbindingsverzoek heeft ziek gemeld, kan de rechter tot het oordeel komen dat het opzegverbod aan ontbinding van de arbeidsovereenkomst in de weg staat.^[12]

Een andere uitzondering op de toepasselijkheid van het opzegverbod tijdens ziekte doet zich voor wanneer de werknemer zonder deugdelijke grond diens re-integratieverplichtingen niet naleeft (zie art. 7:670a lid 1 BW). Zo zal de werknemer gevolg moeten geven aan door de werkgever of de bedrijfsarts gegeven redelijke voorschriften omtrent diens re-integratie, zijn medewerking moeten verlenen aan het opstellen van een plan van aanpak en passende arbeid moeten verrichten (zie art. 7:660a BW). Als de werknemer weigert zich voor zijn verslaving te behandelen of zijn behandeling (zonder goede reden) voortijdig afbreekt, kwalificeert dat in mijn ogen als schending van deze re-integratieverplichtingen. Het verdient voor de werkgever niettemin aanbeveling voorschriften hierover duidelijk op te nemen in een alcohol- en drugsbeleid om discussie op dit vlak zoveel mogelijk te voorkomen. Ingewikkelder ligt het als de werknemer, van wie is vastgesteld dat hij of zij aan verslaving lijdt, tijdens de re-integratieperiode regelmatig niet op komt dagen op het werk, afspraken niet nakomt (over bijvoorbeeld het invullen of bijstellen van het plan van aanpak) en vervolgens ook niet bereikbaar is. Deze situatie is zoals gezegd in het geval van een alcohol- of drugsverslaving zeker niet denkbeeldig. De werknemer schendt hiermee onmiskenbaar zijn re-integratieverplichtingen, maar de vraag is of dit aan hem kan worden toegerekend aangezien het hier om typisch 'verslavingsgedrag' gaat. Een rechter zou om die reden – al dan niet ingefluisterd door de deskundige van het UWV^[13] – kunnen oordelen dat het opzegverbod van toepassing blijft.

3. Rechtspraak ontbinding bij (mogelijke) verslaving

De vanaf 1 juli 2015 onder de Wwz gepubliceerde rechtspraak bevestigt het beeld dat, als eenmaal wordt aangenomen dat de werknemer lijdt aan een verslaving, ontbinding van de arbeidsovereenkomst vanwege alcohol- of drugsgebruik afstuit op het opzegverbod tijdens ziekte.

Ik heb zeven uitspraken gevonden waarin (de gevolgen van) alcohol- of drugsgebruik de reden voor het ontbindingsverzoek vormde(n) en (mogelijk) een verslaving aan de orde was. In drie van die uitspraken heeft de rechter – op basis van medische gegevens – aangenomen dat sprake was van een verslaving en het ontbindingsverzoek om die reden afgewezen. In een uitspraak van Kantonrechter Den Haag ging het om een verzekeringsarts.^[14] Deze leed al jaren aan een alcoholverslaving en was hier driemaal intensief voor behandeld in een kliniek (eenmaal op kosten van de werkgever). Tijdens die behandelingen was hij steeds langdurig afwezig. In de perioden dat hij wel werkte, was hij vaak kort afwezig in verband met (de gevolgen van) excessief alcoholgebruik. Daarbij gaf hij ook soms valse redenen op voor zijn afwezigheid en was hij dikwijls niet bereikbaar voor werkgever of bedrijfsarts. De werkgever verzocht om deze redenen ontbinding vanwege een verstoorde arbeidsverhouding. Deze redenen hielden volgens de kantonrechter echter verband met de verslaving. Verder werkte de werknemer telkens mee met zijn behandeling en leek zijn terugval mede verband te houden met depressieve klachten. Onder die omstandigheden stond volgens de kantonrechter het opzegverbod bij ziekte in de weg aan ontbinding. In het geval waarover Kantonrechter Utrecht oordeelde was de werknemer ook herhaaldelijk teruggevallen in problematisch drugsgebruik ondanks drie intensieve behandelingen voor zijn verslaving.^[15] De werknemer had zich geregeld onttrokken aan het contact met de bedrijfsarts en had zijn werkgever vooraf niet geïnformeerd over de tweede en derde opname. Ook was hij zonder bericht weggebleven op het werk en was hij vervolgens niet bereikbaar. De werkgever verzocht om ontbinding vanwege verwijtbaar handelen en een verstoorde arbeidsrelatie. De kantonrechter oordeelde onder verwijzing naar de STECR Werkwijzer dat het afkicken van drugs en alcohol een proces van vallen en opstaan is en dat de werknemer gelet op de kenmerken van een verslaving niet verweten kon worden dat het hem nog niet was gelukt om hiervan af te komen. Dit gold temeer omdat sprake was van een onderliggende persoonlijkheidsproblematiek. Ook de overige verwijten die de werkgever de werknemer maakte hielden volgens de kantonrechter verband met de verslaving, nu zijn behandelaars zijn uitstelgedrag en het niet houden aan afspraken als symptomen van deze ziekte hadden beschreven. Kortom, ook in dit geval stond het opzegverbod in de weg aan ontbinding van de arbeidsovereenkomst. Kantonrechter Rotterdam oordeelde tot slot over een geval waarin de werknemer, een vleesbewerker, zich meerdere malen in beschooten toestand op de werkvloer had begeven.^[16] De werkgever had hem hiervoor al eerder een officiële waarschuwing gegeven. Op de werkvloer werd onder andere met messen en gevaarlijke machines gewerkt. De werkgever verzocht om ontbinding vanwege verwijtbaar handelen van de werknemer, nu hij meerdere malen de bedrijfsregels had overtreden en niet alleen zichzelf maar ook collega's in gevaar had gebracht door dronken op het werk te verschijnen. De werknemer had zich pas na indiening van het verzoekschrift ziek gemeld bij de werkgever. Uit de daarna verschenen rapportage van diens behandelend psychiater bleek dat hij een paar jaar eerder was behandeld voor een alcoholverslaving en al langere tijd te kampen had met een terugval als gevolg van de scheiding van zijn vrouw. Op basis hiervan nam de kantonrechter aan dat bij de werknemer ten tijde van het gebeurde sprake was van een alcoholverslaving. Het ontbindingsverzoek hield in de ogen van de kantonrechter direct verband met de (gevolgen van de) verslavingsproblematiek en daarom stond "(de reflexwerking van) het opzegverbod" in de weg aan toekenning hiervan. Bovendien had het volgens de kantonrechter op de weg van de werkgever gelegen de werknemer te ondersteunen, nu zij wist van zijn privésituatie en had kunnen zien dat hij de situatie niet in de hand had.

In de andere vier uitspraken stond onvoldoende vast dat de werknemer aan een verslaving leed. In drie van die gevallen

heeft de kantonrechter dan ook de arbeidsovereenkomst ontbonden. In een geval waarover Kantonrechter Amsterdam oordeelde, ontkende de werknemer dat sprake was van een alcoholprobleem.^[17] Zij werkte als schoonmaker in een verzorgingshuis en werd er onder andere van beticht een fles jenever van een van de bewoners te hebben weggenomen. De kantonrechter ontbond de arbeidsovereenkomst vanwege verwijtbaar handelen. Naar het oordeel van de kantonrechter waren er – ondanks de ontkenning van de werknemer en het ontbreken van medische gegevens – wel sterke aanwijzingen dat sprake was van een alcoholverslaving. De werkgever had dit ten onrechte niet laten onderzoeken. Om deze reden achtte de kantonrechter de gedragingen van de werknemer niet *ernstig* verwijtbaar. Zij kon dus aanspraak maken op een transitievergoeding. In de andere drie gevallen stelde de werknemer wel dat het handelen verband hield met onderliggende verslavingsproblematiek maar waren er volgens de kantonrechter onvoldoende medische gegevens beschikbaar om daarvan uit te gaan. Bij een piloot die met een te hoog alcoholpromillage in zijn bloed aan boord was gegaan, was volgens zowel de betrokken psychiater als de in het kader van een second opinion aangezochte verslavingsarts (nog) geen sprake van een verslaving, maar ‘slechts’ van *binge drinking*.^[18] De arbeidsovereenkomst werd ontbonden vanwege (ernstig) verwijtbaar handelen zonder dat de werknemer aanspraak kon maken op de transitievergoeding. De medewerker van een *call center* die zich zowel verbaal als fysiek agressief had gedragen, had weliswaar verklaringen van de huisarts en een GGZ-instelling overgelegd, maar daaruit kon volgens de kantonrechter niet *objectief* opgemaakt worden dat hij aan een verslaving leed en zijn gedrag hiermee verband hield.^[19] Ook hier werd de arbeidsovereenkomst ontbonden vanwege (ernstig) verwijtbaar handelen zonder aanspraak op de transitievergoeding. In het geval van een grondwerktuigkundige die dronken op zijn werk was verschenen bood tot slot het rapport van de huisarts volgens de kantonrechter onvoldoende aanknopingspunten voor het aannemen van een verslaving.^[20] De kantonrechter ontbond desondanks de arbeidsovereenkomst niet, omdat dit de eerste keer was dat de werknemer onder invloed op het werk was gekomen, hij zijn fout direct had erkend en bovendien inmiddels professionele hulp had gezocht voor zijn – kennelijk overmatige – alcoholgebruik.

4. Ontslag op staande voet bij verslaving

In plaats van het indienen van een ontbindingsverzoek kan – afhankelijk van de ernst van de situatie – ontslag op staande voet een reëel alternatief vormen. Het ‘overgeven aan dronkenschap’ wordt in artikel 7:678 BW expliciet als een dringende reden voor ontslag genoemd. Ingeval de opzegging geschiedt vanwege een dringende reden is het opzegverbod tijdens ziekte niet van toepassing (zie art. 7:670a lid 3 BW). Verwijtbaarheid is voorts volgens vaste rechtspraak van de Hoge Raad geen vereiste voor het aannemen van een dringende reden.^[21] Dit is onder de Wvz niet veranderd.^[22] Dat er een relatie bestaat tussen de verslaving en het handelen of nalaten van de werknemer, hoeft derhalve niet in de weg te staan aan een succesvol ontslag op staande voet. Wel zal de aanwezigheid van dit verband natuurlijk een rol spelen bij de beoordeling van de gerechtvaardigheid van deze maatregel. Bovendien zal van *ernstig verwijtbaar* handelen in zo’n situatie niet snel sprake zijn.^[23] De werknemer kan dan ook mogelijk aanspraak maken op een transitievergoeding, ondanks dat sprake is van een rechtsgeldig ontslag op staande voet.^[24]

5. Rechtspraak ontslag op staande voet bij verslaving

Uit de onderzochte rechtspraak komt het beeld naar voren dat, als het gedrag van de werknemer maar voldoende ernstig is, de aanwezigheid van een verslaving – ook als er een duidelijk verband kan worden getrokken tussen het gedrag van de werknemer en diens verslaving – onvoldoende gewicht in de schaal legt voor de rechter om het ontslag op staande voet ongeldig te achten.

Ik heb in de vanaf 1 juli 2015 gepubliceerde rechtspraak vijf uitspraken gevonden waarin (de gevolgen van) alcohol- of drugsgebruik de reden voor het ontslag op staande voet vormde(n) en een verslaving aan de orde was. In vier van die uitspraken hield het ontslag op staande voet stand.

In een uitspraak van Hof Arnhem-Leeuwarden ging het om een automonteur die herhaaldelijk op het werk alcohol had gedronken, na diverse suïcidepogingen behandeld was voor een alcoholverslaving, uitdrukkelijk gewaarschuwd was dat bij een volgend incident ontslag op staande voet zou volgen en vervolgens toch onder werktijd een blikje bier had gedronken.^[25] In de ogen van het hof woog laatstgenoemde gedraging van de werknemer voldoende zwaar voor een ontslag op staande voet. De werkgever had onweersproken gesteld dat zij vanuit veiligheidsoogpunt er extra belang bij had dat geen alcohol werd genuttigd nu de werknemer uit hoofde van zijn functie onder andere proefritten maakte. De werknemer telde bovendien als een gewaarschuwd mens. Dat de werknemer verslaafd was, betekende niet dat de werknemer niet voor zijn daden verantwoordelijk kon worden gehouden. Bovendien had van de werknemer verlangd mogen worden zo nodig (opnieuw) een beroep te doen op hulpverlening. Ook het feit dat de werkgever geen steun of begeleiding aan de werknemer had geboden, bood gegeven de omstandigheden onvoldoende tegengewicht. Kantonrechter Zwolle oordeelde over een vergelijkbaar geval, waarin de werknemer – na eerder te zijn behandeld voor haar alcoholverslaving en uitdrukkelijk te zijn gewaarschuwd voor de consequenties – wederom onder invloed op het werk was verschenen.^[26] De

kantonrechter nam de werknemer kwalijk dat zij niet uit eigen beweging de werkgever op de hoogte had gesteld van haar terugval en pas in een laat stadium professionele hulp had gezocht. Ook speelde mee dat zij bij een instelling werkte die zorg bood aan kwetsbare groepen. Tegen de aard en ernst van de reden woog niet op dat de werknemer te kampen had met psychische klachten die het gebruik van alcohol in de hand werkten. Bovendien had de werkgever haar als goed werkgever geprobeerd te ondersteunen door onder meer haar werkzaamheden aan te passen en haar te stimuleren professionele hulp te zoeken. Het ontslag op staande voet hield dus stand, maar de werknemer kon wel aanspraak maken op een transitievergoeding nu haar handelwijze niet *ernstig* verwijtbaar was. In het geval waarover Kantonrechter Leeuwarden had te oordelen, speelde iets heel anders: de werknemer had grote geldbedragen onttrokken van zijn werkgever om aan zijn gokverslaving toe te geven.^[27] Mede gezien de functie van de werknemer, Manager Financiën en ICT, was dit volgens de kantonrechter zodanig ernstig dat sprake was van een dringende reden. Daaraan deed niet af dat de werknemer aan diverse stoornissen leed: naast een gokverslaving ook een vermijdende persoonlijkheidsstoornis die terugkerend voor een depressie zorgde. Van ernstige verwijtbaarheid was echter volgens de kantonrechter geen sprake. Door genoemde stoornissen was hij namelijk in verminderde mate in staat geweest zijn wil te bepalen en viel hem ook niet echt te verwijten dat hij niet tijdig hulp had gezocht. Gelet op de enorme schade die de werkgever had geleden achtte de kantonrechter het niettemin naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid onaanvaardbaar om de transitievergoeding toe te wijzen.

De enige uitspraak waarin de verslaving in de weg stond aan het ontslag op staande voet is van Hof Amsterdam in de zaak *Dräger*.^[28] In deze zaak was de werknemer, magazijnbediende, op staande voet ontslagen nadat hij voor de tweede maal dronken op het werk was verschenen. Volgens Hof Den Haag was het gegeven ontslag terecht, ondanks dat bij de werknemer (inmiddels) een alcoholverslaving was gediagnosticeerd.^[29] De werkgever had de werknemer na het eerste voorval namelijk expliciet gewezen op haar alcohol- en drugsbeleid, waarin dronkenschap uitdrukkelijk verboden werd, en een laatste waarschuwing gegeven. Bovendien had de werkgever hem doorverwezen naar de bedrijfsarts, die hem vervolgens naar de juiste hulpverleners zou kunnen verwijzen. De bedrijfsarts had echter geen alcoholprobleem geconstateerd. Daarom hoefde de werkgever hiermee volgens het hof geen rekening te houden. Hof Amsterdam kwam, na verwijzing na cassatie, tot een tegenovergesteld oordeel. Op basis van de medische informatie nam zij aan dat de werknemer ten tijde van het ontslag op staande voet al langer kampte met een alcoholverslaving. De werkgever had daarom – conform haar beleid – de werknemer een hulpplan moeten aanbieden. Dat de werkgever niet bekend was met de verslaving deed daar niet aan af; op basis van de gang van zaken had zij kunnen vermoeden dat sprake was van een structureel alcoholprobleem. In ieder geval had zij na het tweede voorval de werknemer (nogmaals) moeten laten onderzoeken door de bedrijfsarts.

6. Afronding: voorkomen beter dan genezen

Het is na de inwerkingtreding van de Wwz een stuk moeilijker geworden voor de werkgever om de arbeidsovereenkomst met een werknemer te beëindigen als diens handelen of nalaten te relateren valt aan een alcohol- of drugsverslaving. Dit heeft voornamelijk te maken met de rol die het opzegverbod thans in ontbindingsprocedures speelt. Uit de jurisprudentie blijkt dat rechters hier strak de hand aan houden. Op de werkgever rust een onderzoeksplicht of de werknemer kampt met een verslaving en een zorgplicht hem hiervan af te helpen. Maar ook als de werkgever aan deze plichten heeft voldaan en de werknemer heeft ondersteund om van het (bovenmatige) alcohol- of drugsgebruik af te komen, stuit het ontbindingsverzoek in beginsel af op het opzegverbod tijdens ziekte. Een terugval komt daarmee – arbeidsrechtelijk gezien – in beginsel voor risico van de werkgever. De Werkwijzer geeft op dit vlak een verkeerd beeld en verdient dus een update. Het kan zelfs zo zijn dat achteraf pas – bijvoorbeeld ten tijde van de ontbindingsprocedure – wordt vastgesteld dat de werknemer lijdt aan een verslaving en om die reden het ontbindingsverzoek afgewezen dient te worden. Het is dan ook raadzaam alert te zijn op eventuele verslavingsproblematiek en bij het vermoeden hiervan de werknemer door de bedrijfsarts te laten onderzoeken.^[30] Ook is het verstandig om op dit vlak een duidelijk beleid te voeren, waarin onder andere de verplichting staat om mee te werken aan de behandeling van de verslaving.^[31] Werkt de werknemer hier niet of onvoldoende aan mee, kan dit tot opheffing van het opzegverbod leiden. Ontkent de werknemer dat hij aan een verslaving lijdt, of zijn er onvoldoende (medische) gegevens aan te nemen dat hiervan sprake is, dan wordt diens handelen in principe ten volle aan hem toegerekend. Het onder invloed verschijnen op het werk zal dan, afhankelijk van de aard van het werk en de regels die binnen het bedrijf gelden, al snel dermate verwijtbaar kunnen worden geacht dat ontbinding van de arbeidsovereenkomst gerechtvaardigd is. Als sprake is van een verslaving, lijkt ontslag op staande voet – gek genoeg, zou men kunnen zeggen – kansrijker. Natuurlijk moet het handelen van de werknemer voldoende ernstig zijn om als dringende reden te kwalificeren, maar uit de rechtspraak blijkt dat als de werknemer na uitdrukkelijk gewaarschuwd te zijn voor de tweede maal in beschonken toestand op het werk verschijnt ontslag op staande voet – óók als verslaving in het spel is – regelmatig stand houdt. Verder speelt hierbij een belangrijke rol of de werkgever aan zijn onderzoeks- en zorgplicht heeft voldaan, wat de aard van het werk is – wordt er bijvoorbeeld gewerkt met gevaarlijke machines of kwetsbare cliënten? – en of de werkgever duidelijke regels heeft gesteld ten aanzien van het gebruik van alcohol of drugs. Het handelen van de werknemer wordt vanwege de verslaving niet snel als *ernstig* verwijtbaar gezien, waardoor de werknemer bij ontslag in

principe aanspraak kan maken op de transitievergoeding. Alles overziend kan geconcludeerd worden dat op de werkgever een belangrijke zorgplicht rust ten aanzien van werknemers die kampen met een verslaving. Dit onderstreept het belang voor de werkgever om (ook) *preventief* beleid te voeren, zoals wordt geadviseerd in de Werkwijzer. Voorkomen is immers beter dan genezen.

Voetnoten

[1]

Mr. E.C. van Fenema is advocaat bij Kennedy Van der Laan te Amsterdam.

[2]

S.M. van der Meer, 'Een goed beleid: dat scheelt een slok op een borrel', *ArbeidsRecht* 2015/43.

[3]

Zie ook eerder C.J. Frikkee & M.E. Smorenburg, 'Drank, drugs en het werk', *SR* 2008/25; E.J.A. Franssen, 'Ontslag van de alcoholverslaafde werknemer: mag dat of niet?', *Ars Aequi* 2008/2.

[4]

Werkwijzer Verslaving en Werk, middelen en (dis)functioneren op het werk, STECR, september 2011.

[5]

Zie voor een nadere beschouwing van de Werkwijzer: M.E.S. Fiselier, 'STECR Werkwijzer Verslaving en werk', *TAP* 2011/8.

[6]

I.J. de Laat, 'Alcohol- en drugstesten, een gemiste kans?', *ArbeidsRecht* 2018/6. Zie ook de recente gepubliceerde zienswijze van de Autoriteit Persoonsgegevens: <https://www.autoriteitpersoonsgegevens.nl/nl/nieuws/testen-op-alcohol-drugs-geneesmiddelen-tijdens-werktijd-alleen-met-wettelijke-regeling>.

[7]

Zie bijvoorbeeld Ktr. Utrecht 20 september 2016, ECLI:NL:RBMNE:2016:5054.

[8]

Vanzelfsprekend wordt een beroep op deze grond pas door de rechter behandeld nadat het UWV hierop een beslissing heeft genomen.

[9]

Ktr. Den Haag 21 april 2016, ECLI:NL:RBDHA:2016:4655, *JAR* 2016/136, m.nt. Dop. Zie anders: Rb. Rotterdam 19 oktober 2012, ECLI:NL:RBROT:2012:BY1755.

[10]

Zie ook E. Verhulp in T&C Arbeidsrecht, art. 7:669, aant. 6 met verwijzing naar diverse uitspraken.

[11]

S.M. van der Meer, 'Een goed beleid: dat scheelt een slok op een borrel', *ArbeidsRecht* 2015/43.

[12]

Zie bijvoorbeeld Hof Arnhem-Leeuwarden 25 juni 2018, ECLI:NL:GHARL:2018:5829, waar een werknemer zich eerst in hoger beroep op het standpunt stelde dat het opzeggverbod tijdens ziekte gold. Zie hierover verder M. Koster & L.D. Peels, 'De werknemer die geacht wordt 'arbeidsongeschikt' te zijn vóódat de ziekmelding plaatsvindt', *ArbeidsRecht* 2018/41.

[13]

Indien en voor zover het ontbindingsverzoek wordt gegrond op de schending van de re-integratieverplichtingen dient de werkgever op grond van artikel 7:671b lid 5 sub b BW een deskundigenoordeel van het UWV over te leggen.

[14]

Ktr. Den Haag 21 april 2016, ECLI:NL:RBDHA:2016:4655, *JAR* 2016/136, m.nt. Dop. Schrijver dezes stond in deze zaak overigens de werkgever bij.

[15]

Ktr. Utrecht 20 september 2016, ECLI:NL:RBMNE:2016:5054.

[16]

Ktr. Rotterdam 11 juni 2018, ECLI:NL:RBROT:2018:4576, *JIN* 2018/128, m.nt. Pinedo.

[17]

Ktr. Amsterdam 17 december 2015, ECLI:NL:RBAMS:2015:9419.

[18]

Ktr. Utrecht 19 oktober 2018, ECLI:NL:RBMNE:2018:5099.

[19]

Ktr. Maastricht 5 april 2017, ECLI:NL:RBLIM:2017:3136.

[\[20\]](#)

Ktr. Haarlem 3 februari 2016, ECLI:NL:RBNHO:2016:1680, *RAR* 2016/95.

[\[21\]](#)

HR 29 september 2000, *NJ* 2001/560.

[\[22\]](#)

Aldus minister Asscher in *Handelingen I* 2013/14, 33818, 3 juni 2014, 32-14-14. Zie hierover Stefan Sagel & Rik van Haeringen, 'De dringende reden en ernstige verwijtbaarheid; twee afwegingen op basis van de omstandigheden van één geval', *TvO* 2018, nr. 4.

[\[23\]](#)

Zie ook Stefan Sagel & Rik van Haeringen, 'De dringende reden en ernstige verwijtbaarheid; twee afwegingen op basis van de omstandigheden van één geval', *TvO* 2018, nr. 4.

[\[24\]](#)

HR 30 maart 2018, *NJ* 2018/353.

[\[25\]](#)

Hof Arnhem-Leeuwarden 12 januari 2016, ECLI:NL:GHARL:2016:139, *JAR* 2016/54.

[\[26\]](#)

Ktr. Zwolle 25 april 2016, ECLI:NL:RBOVE:2016:2364, *JAR* 2016/142.

[\[27\]](#)

Ktr. Leeuwarden 10 oktober 2018, ECLI:NL:RBNNE:2018:3945, *JAR* 2018/288.

[\[28\]](#)

Hof Amsterdam 11 december 2018, ECLI:NL:GHAMS:2018:4571, *JAR* 2019/9.

[\[29\]](#)

Hof Den Haag 17 januari 2017, ECLI:NL:GHDHA:2017:3.

[\[30\]](#)

Zie meer in het algemeen over het risico van achteraf vastgestelde arbeidsongeschiktheid en de mogelijkheden om dit te voorkomen M. Koster & L.D. Peels, 'De werknemer die geacht wordt 'arbeidsongeschikt' te zijn vóórdat de ziekmelding plaatsvindt', *ArbeidsRecht* 2018/41.

[\[31\]](#)

Zie uitgebreider S.M. van der Meer, 'Een goed beleid: dat scheelt een slok op een borrel', *ArbeidsRecht* 2015/43.