

Checklist

Wanneer zich een dringende reden voordoet, moet u ‘onverwijld’ oftewel onmiddellijk in actie komen. U dient de volgende stappen te ondernemen:

- ◆ U roept de werknemer bij u en brengt hem op de hoogte van de feiten die de dringende reden voor het ontslag op staande voet vormen. U motiveert waarom deze feiten niet tolerabel zijn en dat ontslag op staande voet zal moeten volgen.
- ◆ U stelt de werknemer in de gelegenheid om verweer te voeren en zijn zienswijze naar voeren te brengen.
- ◆ Geef het ontslag op staande voet bij voorkeur in aanwezigheid van getuigen (uw familieleden gelden hierbij niet als getuigen).
- ◆ U deelt de werknemer mede dat hij de werkplek dient te verlaten en geen werkzaamheden meer mag verrichten. De betrokkene dient de eigendommen van het bedrijf direct in te leveren.
- ◆ U bevestigt meteen *schriftelijk* het ontslag op staande voet.

Het is verstandig om een verslag te maken van het met de werknemer gehouden gesprek.

Na het ontslag op staande voet stemt u vervolgens bij voorkeur in overleg met uw advocaat af welke (procedurele) stappen dienen te worden genomen. U kunt dan bijvoorbeeld denken aan het aanvragen van een ontslagvergunning “voor zover vereist” of het indienen van een voorwaardelijk verzoek tot ontbinding.

Ontslag op staande voet

Als een werknemer het heel bont maakt kan een werkgever overgaan tot een ontslag op staande voet (de arbeidsovereenkomst onmiddellijk opzeggen).

Dit ontslag doorkruist de normale (beschermende) ontslagregels; werkgever hoeft niet

- een ontslaaanvraag bij de CWI (artikel 6 lid 2 onder a BBA) in te dienen of
- een opzegtermijn (artikel 677 lid 1 BW) in acht te nemen.
- bijzondere opzegverboden (zwangerschap, ziekte et cetera) (artikel 7: 670 b lid 1 BW) gelden evenmin.

* (zieke werknemer, die greep uit de kas heeft gedaan kan bijvoorbeeld op staande voet worden ontslagen)

Door inbreuk op “*normale*” ontslagbescherming en vergaande consequenties voor de werknemer (verlies baan, inkomen uit loon en weigering WW-uitkering door verwijtbare werkloosheid) stellen de wet en jurisprudentie hieraan strenge eisen.

Dringende reden moet zowel (1) objectief als (2) subjectief zijn. (3) eis van onverwijldheid van zowel ontslag als mededeling van ontslagredenen (4) (aanvullende eis uit rechtspraak: rekening houden met persoonlijke omstandigheden (belangenafweging).

De wet noemt een aantal (niet-limitatieve) voorbeelden van dringende redenen op; zoals onwettig verzuim), diefstal of verduistering, weigering van een redelijk bevel, ernstige onbekwaamheid, mishandeling of ongeoorloofd verzuim.

Nu omstandigheden in elke situatie weer anders zijn betekent dit nog niet dat een werknemer die zich aan een van deze vergrijpen schuldig heeft gemaakt zonder meer op staande voet kan worden ontslagen. Tenzij het gaat om ernstige verwijten (bijvoorbeeld mishandeling van een collega). Ook hebben rechters vaak weinig begrip met (winkel) personeel dat zich schuldig maakt aan diefstal. Ongeacht hun leeftijd, lengte van het dienstverband en de waarden van gestolen goederen. Zo zijn er in het verleden rechtszaken geweest over werknemers die een blikje bier hadden gestolen, een (aangebrosen) zakje pinda's, zakje chocolaatjes in casino, het stelen van een pen en poststempel en een tijgerbrood. In al deze gevallen achtte de rechter een ontslag op staande voet een terechte sanctie.

Dit laat onverlet dat rekening moet worden gehouden met alle bijkomende omstandigheden.

Dat blijkt uit de kwestie van een Hema-medewerker, die na een dienstverband van 35 jaar met vervroegd pensioen ging. Op zijn laatste werkdag (na afloop van de afscheidsreceptie) nam hij twee flessen motorolie mee naar huis. Hij werd alsnog op staande voet ontslagen, met als gevolg dat ook zijn pensioenregeling werd ingetrokken. De rechtbank vond het ontslag terecht, de Hoge Raad niet. Dit vanwege de persoonlijke omstandigheden van de werknemer en de voor hem draconische gevolgen van het ontslag.

Voorbeelden

* werknemer neemt op een vrijdag (zes) biertjes mee naar huis en drinkt deze met collega's op. Geen ontslag op staande voet, want: biertjes zouden anders op de vaste vrijdagmiddagborrel ook zijn opgedronken, vertegenwoordigen een geringe waarde, werknemer heeft een onberispelijke staat van dienst

* werknemer steelt drie pakjes shag van werkgever (sigarettenfabrikant). Wel ontslag op staande voet want: het was duidelijk voor werknemer dat diefstal is niet geoorloofd (beleid), werknemer is vooraf op hoogte gesteld van beleid en sancties, belang werkgever handhaving beleid jegens overheid.

(1) objectief dringende reden

iedere andere werkgever in dezelfde omstandigheden zal tot een ontslag op staande voet besluiten.
<- *minimumvereiste*

(2) subjectief dringend reden

reden voor het ontslag levert voor **deze** werkgever een dringende reden op.

(* grof taalgebruik is in ene sector meer geaccepteerd dan in andere.

(* roken (tenzij na waarschuwing) doorgaans geen dringende reden. Anders in geval van pompbediende, die in direct contact staat met licht ontvlambare stoffen staat<- dient zelf gevaren hiervan in te zien)

(* in het ene bedrijf is het meenemen van kladblokken, pennen, paperclips, et cetera normaal; in het andere bedrijf: diefstal/verduistering).

* (eerdere reactie van werkgever op vergelijkbaar gedrag jegens collega's/ werknemer speelt belangrijke rol. 15 minuten te laat verschijnen op het werk mag een werkgever niet als dringend ervaren. Dit wordt anders als dezelfde werknemer reeds diverse malen te laat is gekomen, hierop is aangesproken en tevens is gewezen op eventuele consequenties van zijn gedrag (zgn. "*druppel die de emmer doet overlopen*"-doctrine).

(Eis van) objectieve dringendheid blijft overeind (geen ruimte voor *bijzondere* gevoeligheid van werkgever; dus niet op alle slakken zout leggen!)

(3) onverwijldheid

Werkgever moet dringende reden onmiddellijk en uitdrukkelijk aan werknemer mededelen.

De jurisprudentie gunt werkgever wel enige tijd voor het doen van onderzoek, beraad, het informeren van de directie en het inwinnen van juridisch advies. Dit laatste is hard nodig omdat niet altijd duidelijk is of een ontslag op staande voet in rechte wel stand zal houden.

Werkgever dient echter wel te handelen met "*de nodige voortvarendheid*" (* kan afhankelijk van de kwestie variëren van enige uren tot dagen).

(*het dient werknemer direct duidelijk te zijn om welke reden de arbeidsovereenkomst onverwijld wordt opgezegd)

(*niet bepalend is wanneer gedrag zich heeft voorgedaan, maar wanneer werkgever erachter is gekomen. Fraude kan pas na enige tijd aan het licht komen. Als dat het geval is, dan dient de werkgever, zodra hij hierachter komt, te handelen)

(* als werknemer de termijn die werkgever hem heeft gegund om de eer aan zichzelf te houden laat verstrijken, dan is het daaropvolgende ontslag op staande voet van werkgever toch onverwijld).

(4) rekening houden met persoonlijke omstandigheden

In het arrest Schrijvers/Van Essen (HR 12 februari 1999, JAR 1999/102) heeft de Hoge Raad het extra vereiste van een belangenafweging toegevoegd:

“...indien de gevolgen voor de werknemer bij ontslag op staande voet, in aanmerking nemende de hiervoor genoemde factoren, te ernstig zijn in vergelijking tot het belang van de werkgever bij beëindiging, kan geen geldig ontslag op staande voet worden gegeven...”

(* toets vult rechter discretionair in: werknemer dient overigens wel zelf te wijzen op het bestaan van deze bijzondere omstandigheden; behoeft rechter niet uit zichzelf (ambtshalve) te onderzoeken

Opmerking:

Vrij uitzonderlijk, maar ontslag op staande voet is ook mogelijk als de werknemer geen verwijt kan worden gemaakt van zijn gedraging.

Volgens de Hoge Raad hangt het af van de aard van de dringende reden en - als die aard niet reeds meebrengt dat verwijtbaarheid nodig is - van de afweging van de concrete omstandigheden van het geval of de aangevoerde dringende reden ontoereikend is voor een ontslag op staande voet omdat die gedraging de werknemer niet valt te verwijten.

Het ging in dat geval om herhaaldelijke dronkenschap van de werknemer (Hoge Raad, 2000, JAR 2000/223)

(* werknemer deed beroep op nietigheid van het ontslag op staande voet, daar zijn alcoholmisbruik een ziekte was, die voortvloeit uit zijn werksituatie. Doet beroep op strijdigheid van de opzegging met het opzegverbod tijdens ziekte en voert aan dat hem overigens niets te verwijten valt).

Hoe kan werknemer verweer voeren bij een ontslag op staande voet?

- 1) werknemer kan (schriftelijk) beroep doen op nietigheid van het gegeven ontslag, tewerkstelling vorderen en doorbetaling van loon (ex artikel 7: 628 BW) alsmede wettelijke verhoging en rente). Werknemer dient zich beschikbaar te houden voor de bedongen arbeid (*beroep instellen uiterlijk binnen zes maanden na de opzegging, instellen loonvordering uiterlijk binnen vijf jaar na de opzegging);
- 2) werknemer kan in beroep doen op onregelmatigheid en/of kennelijke onredelijkheid van de opzegging. Werknemer legt zich dan neer bij het einde van zijn arbeidsovereenkomst, maar vordert vanwege de onregelmatigheid en kennelijke onredelijkheid ervan: schadevergoeding. (* alleen verstandig als werknemer uitzicht heeft op een andere baan. Ander risico: switch)

Bij twijfel over de dringendheid van de reden, of als werknemer ontslag aanvecht is het verstandig om het risico van een hoog oplopende loonvordering te verkleinen door naast het ontslag op staande voet een procedure tot ontbinding / ontslagvergunning “voor zover vereist”, op te starten op basis van dringende reden of verandering in omstandigheden.

Over de geldigheid van het ontslag op staande voet kan jarenlang worden geprocedeerd en aan het einde van de rit kan vanwege het “alles of niets”-karakter vast komen te staan dat het ontslag op staande voet ongeldig was, de werknemer in dienst is gebleven en recht heeft op loon (soms ook nog op wedertewerkstelling) Verzoek/aanvraag doen onder de voorwaarde, dat overeenkomst niet reeds is geëindigd door ontslag op staande voet. Als de voorwaardelijke ontbinding wordt uitgesproken (en wellicht een (gereduceerde) vergoeding wordt toegekend, dan beperkt deze vergoeding in ieder geval het vorderingsrecht van de werknemer en het financiële risico van het conflict.

Valkuilen op basis van recente jurisprudentie

Werkgever hebben vaak de neiging om zoveel mogelijk feiten aan te voeren, die kunnen bijdragen aan de rechtvaardigen van het ontslag op staande voet. Dat is niet altijd verstandig, want de kans dat de rechter het ontslag afkeurt wordt hierdoor niet kleiner, maar juist groter.

Blijkens jurisprudentie van de Hoge Raad van 16 juni 2006 en 1 september 2006 blijkt namelijk dat een werkgever uiterst zorgvuldig dient te zijn bij de formulering van de ontslagredenen. In beide kwesties had de werkgever verschillende ontslaggronden in zijn ontslagbrief opgenomen. Later bleek dat de werkgever niet alle gronden kon bewijzen.

Of een ontslag op staande voet stand houdt als niet alle feiten bewezen kunnen worden, hangt volgens de Hoge Raad af van het antwoord op de volgende vragen:

Is het de wél bewezen feit ernstig genoeg om een ontslag op staande voet te rechtvaardigen en zou de werkgever op basis van dat feit, de werknemer óók op staande voet hebben ontslagen? Heeft de werkgever aan de werknemer voldoende duidelijk gemaakt dat hij hem om dat ene feit zou ontslaan?

Tips bij een eventueel ontslag op staande voet:

- gebruik een ontslag op staande voet alleen als uiterste middel;
- win snel (juridisch) advies in, alvorens tot ontslag op staande voet over te gaan;
- laat het ontslag onmiddellijk ingaan nadat de dringende reden zich voordoet;
- bevestig het ontslag per aangetekende brief, waarin ook de ontslagredenen worden vermeld;
- neem in de ontslagbevestiging minimaal één reden op die te bewijzen is en op zichzelf voldoende zwaarwegend genoeg is om ontslag op staande voet te rechtvaardigen (redenen kan ook betrekking hebben op verschillende incidenten)
- presenteer moeilijk te bewijzen feiten “slechts” als voorbeeld van het ontoelaatbare gedrag;
- verzamel zoveel mogelijk bewijsmateriaal (verklaringen van betrokkene en diens collega's, gespreksnotities, e-mails).

Is er sprake van verschillende dringende redenen vermeld dan in de brief dat deze ieder afzonderlijk een ontslag op staande voet rechtvaardigen.

Het is tenslotte niet verstandig om ingewikkelde strafrechtelijke termen te gebruiken. Dit kan zorgen voor bewijsproblemen die onnodig zijn (De term “*valsheid in geschrifte*” brengt bijvoorbeeld met zich mee dat werkgever moet aantonen dat werknemer ook het oogmerk van de vervalsing had).

Letterlijk : ontbinding wegens gewichtige redenen voor ontslag

Een werkgever die zijn scheepskok ontsloeg omdat deze ernstig overgewicht had, is door de kantonrechter in het gelijk gesteld. De kok krijgt ook geen ontslagvergoeding.

Deze 56-jarige kok was ruim 13 jaar in dienst bij de werkgever. In 2005 kwam de kok niet door een medische keuring vanwege zijn gewicht. Zijn baas schorste hem twee maanden, zodat hij de tijd kon benutten om af te vallen, onder doorbetaling van zijn loon. De kok slaagde erin en mocht weer komen werken. Echter werd hij bij de volgende medische inspectie weer afgekeurd. Zijn baas vroeg hierop de kantonrechter het contract te ontbinden. De werkgever wil de arbeidsrelatie niet meer voortzetten nu de werknemer een grote kans loopt om door zijn eigen toedoen buiten staat te raken voor de bedongen arbeid. Daarnaast zou er sprake zijn van een verstoorde arbeidsrelatie. De kok zelf was het daar niet mee eens en stelde dat hij samen met zijn huisarts en diëtist alles heeft gedaan om af te vallen en dat hem niet te verwijten valt. Ook wees hij tijdens de rechtszitting op het feit dat hij al 13 jaar in dienst was en dus in aanmerking zou komen voor een ontslagvergoeding als het contract zou worden ontbonden.

De rechter was hier echter niet gevoelig voor en oordeelde dat de kok het overgewicht aan zichzelf te danken heeft. Daarop besloot hij het arbeidscontract te ontbinden en de kok geen ontslagvergoeding toe te kennen.

De gezondheid van een werknemer heeft veelal ook zijn weerslag op de arbeidsprestaties. Gezien deze uitspraak is het een werkgever dus toegestaan - op straffe van ontslag zonder vergoeding - zijn personeel te dwingen gezond(er) te leven.

Men kan zich afvragen of het wenselijk is dat een werkgever een dergelijke inbreuk mag plegen op de privé sfeer van de werknemers.

Hoe verhoudt dit recht, tot het verplichten van werknemers om af te vallen en gezonder te leven, zich bijvoorbeeld met het recht op eerbiediging van het privé-leven van de werknemer? Erop aandringen om af te vallen is tot daaraan maar overgaan tot ontslag is toch wel heel ingrijpend?

Niet veel eerder heeft een rechter zich door een dergelijk oordeel uitgelaten over zo'n situatie. De uitspraak ligt wel in lijn met eerder besproken uitspraken over alcoholmisbruik van werknemers, in zoverre dat werkgevers na de zoveelste mislukte afkickpoging groen licht krijgen van een rechter om een werknemer te ontslaan. In deze kwestie had de werkgever ook gepoogd het (over)gewicht van de werknemer te verminderen. De werkgever had, behalve de werknemer twee maanden vrij af te geven, natuurlijk ook andere middelen kunnen aanwenden. Zoals het opstellen van een preventief gezondheidsplan, het verzorgen van bedrijfsfitness of aanverwante activiteiten.

Andere vragen die resteren zijn de volgende: had de werknemer zich juist vanwege zijn functie niet kunnen verweren met de stelling dat hij als kok genoodzaakt was de gerechten te proeven en daarom niet aan overgewicht kon ontkomen? (En het daarom niet aan hem te wijten was dat hij zijn gewicht niet onder controle had?) Wat als in de huidige maatschappij waarin overgewicht een steeds vaker voorkomend maatschappelijk probleem is, wordt aanvaard dat obesitas een ziekte is? Vooralnog blijven deze vragen onbeantwoord.

Uit deze uitspraak valt het volgende af te leiden. Indien het overgewicht een werknemer duidelijk belemmert in zijn werkzaamheden en de werkgever eerst alles heeft geprobeerd om het probleem op te lossen, kan de werkgever het gewicht van de werknemer inzetten als grond van ontslag, zonder dat hier een vergoeding tegenover staat.

Problematiek met betrekking tot de alcoholmisbruikende werknemer.

In de wet is bepaald dat dronkenschap van een werknemer een dringende reden voor ontslag kan vormen. Zelfs wanneer alcoholgebruik buiten werktijd plaatsvindt.

Dit is bijvoorbeeld bevestigd in een uitspraak van de kantonrechter te Amersfoort. In deze zaak had een rayondirecteur van een bank zich tijdens een personeelsfeest zodanig misdragen, dat hij ontslag kreeg. Kort gezegd, oordeelde de kantonrechter te Amersfoort dat de bank zich terecht op het standpunt stelde geen vertrouwen meer in de directeur te hebben. De gebeurtenissen hadden immers tijdens een personeelsweekend plaatsgevonden en konden naar het oordeel van de kantonrechter niet los worden gezien van de functie van de werknemer, die door zijn gedrag zijn status binnen de bank had verloren. De Kantonrechter liet het ontslag op staande voet derhalve in stand.

Zoals bij de bespreking van het ontslag op staande voet al aan de orde is gekomen, kan volgens de Hoge Raad een ontslag op staande voet ook plaats vinden zonder dat van een verwijt sprake is. (Betrokken werknemer voerde aan dat hij door dronkenschap niet kon werken en dat zijn excessieve alcoholmisbruik het gevolg was van een ziekte (depressieve klachten) en dat hem daarvan dus geen verwijt kan worden gemaakt).

Een ontslag op staande voet wegens incidenteel excessief alcoholgebruik kan dus onder bepaalde omstandigheden gerechtvaardigd zijn.

U dient hiermee echter zeer voorzichtig te zijn. Naast de objectieve dringendheid kan namelijk tevens de subjectieve dringendheid een rol spelen. Dit brengt met zich mee dat ook al handelt de werknemer objectief dusdanig dat zijn gedrag een dringende reden oplevert; als hij omstandigheden kan aanvoeren waardoor dit gedrag in zijn subjectieve situatie hem niet toe te rekenen valt, dan blijft u als werkgever nog met lege handen achter.

Alcoholverslaving

Van het incidentele excessieve alcoholgebruik onderscheidt zich de alcoholverslaving.

In de rechtspraak is een veelal gehuldigde opvatting dat alcoholverslaving een ziekte is.

Een zieke werknemer mag in beginsel niet worden ontslagen en heeft recht op doorbetaling van loon. Arbeidsongeschiktheid ten gevolge van alcoholverslaving komt daarmee voor rekening van de werkgever, tenzij kan worden aangetoond dat de werknemer de alcoholverslaving opzettelijk heeft veroorzaakt. Overmatig drankgebruik zal echter zelden op het ontstaan van alcoholverslaving zijn gericht, waardoor niet gesproken kan worden over 'opzet'.

Kortom, een werknemer die arbeidsongeschikt is ten gevolge van een alcoholverslaving, kan dus aanspraak maken op doorbetaling van loon. Dit is alleen anders indien de werknemer weigert zich te laten behandelen en de weigering hem kan worden aangerekend of wanneer de werknemer zonder deugdelijke grond weigert mee te werken aan onder meer het verrichten van passende arbeid.

Als werkgever hoeft u echter niet alles te accepteren van een aan alcoholverslaafde werknemer. Indien de alcoholverslaving van de werknemer dient te worden beschouwd als een "ziekte", dan beschermt het verzuim als gevolg van deze aandoening de werknemer alleen als hij voldoet aan zijn reïntegratieverplichtingen.

Zelfs als het alcoholprobleem mede de oorzaak ervan is dat een werknemer zich niet aan controlevoorschriften van de werkgever bij ziekte verzuim houdt rechtvaardigt dat overigens niet zonder meer een ontslag op staande voet

Hebben de reïntegratie-inspanningen geen positief effect op het gedrag van de werknemer, dan verliest hij uiteindelijk zijn ontslagbescherming. Het mag duidelijk zijn dat niet te snel geconcludeerd kan worden dat de werknemer zijn ontslagbescherming verliest. Het ontslag is immers een uiterste middel.

Verder blijkt uit de jurisprudentie dat naarmate het gedrag van de werknemer ernstiger of hinderlijker voor uw bedrijfsvoering is, de gevolgen van dat probleem eerder voor risico van de werknemer zullen komen. Tevens kan van u verlangd worden dat u een werknemer niet alleen eerst uitgebreid hebt gewaarschuwd, maar ook begeleiding heeft geboden om hem te helpen van zijn verslaving af te komen.

Conclusie: factoren die een rol spelen zijn de volgende:

- heeft de werknemer een goede staat van dienst;
- overtreedt de werknemer een bedrijfsreglement;
- is er sprake van gevaarlijk of onverantwoord gedrag;
- is er kans op herhaling;
- gaat het om incidenten tijdens/ buiten werktijd;
- is er sprake van een ontzegging van de rijbevoegdheid;
- statusverlies;

Eventueel (gewichtige) redenen voor ontslag indien:

- er sprake is van structureel alcoholmisbruik;
- de werkgever zich gedurende enige tijd heeft ingespannen om de werknemer behulpzaam te zijn bij het oplossen van het alcoholprobleem;
- de werknemer zich na vele pogingen en waarschuwingen toch weer aan zijn alcoholverslaving overgeeft of ten gevolge daarvan zijn werk verzuimt

Voorbeelden uit de jurisprudentie om een en ander te illustreren.

Rechtbank Haarlem (3 april 2006)

Werknemer is al eens op gebruik van alcohol tijdens werktijd aangesproken.

Werknemer is verder door de Arbo-arts gewezen op de risico's van alcoholgebruik tijdens het werk. Werknemer valt op tweede kerstdag (dronken) uit bedrijfswagen. De werkgever verbiedt de werknemer te gaan werken op de strooiwagen, maar hij weigert de instructies van zijn werkgever op te volgen. In de auto van de werknemer werden talloze halve literflessen bier gevonden waarvan er al vijf leeg waren.

Werkgever verzoekt om ontbinding van de arbeidsovereenkomst op basis van een dringende reden en daarnaast op verstoring van de arbeidsverhouding waardoor een vruchtbare samenwerking niet meer mogelijk is. Werknemer vraagt aandacht voor zijn voorgeschiedenis (hartproblemen, stukgelopen huwelijk). Op dit moment wordt hij voor zijn alcoholverslaving behandeld en wil hij weer aan het werk. Hij ontkent ooit op het werk te hebben gedronken en is momenteel arbeidsongeschikt.

De rechter stelt voorop dat een werkgever niet alles van een alcoholverslaafde werknemer hoeft te slikken. Evenmin kan een werknemer zich altijd achter zijn alcoholprobleem verschuilen. Wel wordt van de werkgever verwacht dat hij de werknemer de nodige hulp biedt om zijn problemen af te komen. Pas als de werknemer daarna nog steeds terugvult in zijn problematisch gedrag dan kan de werkgever het dienstverband beëindigen.

In deze zaak speelt ook mee dat de werknemer al 10 jaar in dienst was en tot voor kort altijd goed had gefunctioneerd om van zijn drankmisbruik af te komen.

De rechter wijst het ontbindingsverzoek af, daar het alcoholprobleem in dit geval niet het ontslag kan rechtvaardigen. (reflex-werking van het opzegverbod bij ziekte weegt zwaar).

Kantonrechter te Groningen (24 juli 2006), JAR 2007/186

53 jarige werknemer, met een 26 jarig dienstverband. Werknemer heeft gelegenheid van zijn 25-jarige jubileum twee flessen Berenburger naar het werk genomen die hij samen met zijn collega's om 11.30 uur heeft genuttigd. Dit terwijl werkgever het gebruik van alcohol in haar gedragsregels heeft verboden en alle werknemers hebben getekend voor ontvangst van deze gedragsregels.

Werkgever verzoekt om ontbinding van de arbeidsovereenkomst omdat hij in strijd met de regels alcohol op het werk heeft gedronken waardoor op het bedrijfsterrein van de werkgever waar met kranen en trucks wordt gewerkt een gevaarlijke situatie heeft kunnen ontstaan.

Kantonrechter deelt de mening van de werkgever dat het gebruik van alcohol op de werkvloer in het algemeen, maar zeker in een bedrijf waar veelvuldig met kranen, heftrucks en machines wordt gewerkt, het risico van ernstige ongevallen enorm vergroot. Juist gelet op de zorgplicht die op de werkgever rust waar het de veiligheid van zijn werknemers betreft kan van haar niet worden verwacht dat zij alcoholgebruik tolereert. Ook heeft de werkgever jegens haar klanten een naam hoog te houden. In kwestie wordt ontbindingsverzoek afgewezen om navolgende redenen. Het is gebleken dat het gebruik van alcohol op de werkvloer een lange geschiedenis kent en daarom eigenlijk een onderdeel vormt van de bedrijfscultuur.

In een dergelijke situatie mag van een werkgever worden verwacht dat hij een duidelijk en gericht beleid voert om een cultuuromslag te bereiken en aan het drankgebruik een einde te maken.

Mededelingen vanuit de directie en bedrijfsleiding en aandacht besteden aan deze problematiek tijdens een bijeenkomst voor verzuim is onvoldoende. Nu de werkgever onvoldoende inspanningen heeft verricht om de werkelijke omvang van een en ander in beeld te brengen en daarop gericht beleid te voeren en er ook geen andere zodanige bijzondere omstandigheden zijn, waardoor de ontbinding van de arbeidsovereenkomst moet volgen, wordt verzoek afgewezen.

Uit deze uitspraak blijkt dat alleen het formuleren van beleid niet voldoende is. Dit beleid zal aantoonbaar bekend moeten zijn, of horen te zijn bij de werknemers. Tevens zal het de werknemers duidelijk moeten worden gemaakt wat de consequenties zijn in het geval dat zij daaraan niet houden.

Tips om uw procedure bij de Kantonrechter zo gunstig mogelijk te laten verlopen

- maak alcoholgebruik bespreekbaar;
- stel een alcoholbedrijfsbeleid op waarin verantwoordelijkheden van de werkgever en werknemer verwoord staan ten aanzien van alcohol en werk en neem eveneens een paraaf hierover op in de risico-inventarisatie-en evaluatie
- probeer aan te tonen wat de eventuele schade is naar aanleiding van het alcoholgebruik;
- leg disfunctioneren vast in een dossier;
- verwijs werknemer met een alcoholprobleem naar de juiste hulpverlening;
- verwoord wanneer sancties worden opgelegd als het gaat om alcohol en werk;

(* geen specifieke voorschriften in Arbowet, bij schenken van alcohol wel verantwoordelijkheden ingevolge de Drank en Horecawet (alleen aan 16-jarigen, sterke drank boven de 18).

(*normaal gesproken gedachte dat werkgever alleen blaastesten afnemen bij haar werknemers als zij hiermee hebben ingestemd, hierover afspraken zijn gemaakt in de CAO . Anders is er sprake van een schending van de privacy. In recente uitspraak heeft Hoge Raad werkgeversbelang toch zwaarder laten wegen).