

Rubrieken

- Home
- Nieuws
- Artikelen
- Weblog
- Video
- Beurs
- Vaknieuws
- Checklists
- Tests & Tools
- Contracten
- Vacatures
- Opleidingen
- Boeken
- Autonieuws
- Links
- Reacties
- Management
- Algemeen
- Commercieel
- Financieel
- HRM
- ICT
- Consultancy
- Carrière
- Lifestyle
- Info
- Nieuwsbrief
- RSS
- Contact
- Colofon
- Privacy
- Adverteren
- Instellen
- Als startpagina
- Als favoriet

Cursus

Spreken in het Openbaar

ADVERTENTIE

ARTIKELN >>

Glaasje op, baan kwijt?

Door: **Pascale van Boven**, 20 september 2009

Werknemers met een alcoholprobleem: helaas krijgen veel werkgevers er vroeg of laat mee te maken. Hoe komt u er achter dat een van uw medewerkers een probleemdrukker is? Kunt u iemand vanwege alcoholgebruik zomaar ontslaan?

Het signaleren van een alcoholverslaving

Alcoholisten zijn er heel handig in om hun probleem verborgen te houden. Toch zijn er verschillende signalen waaruit kan blijken dat een medewerker met een drankprobleem kampt. Zo kan een werknemer op het werk regelmatig naar alcohol ruiken, vaak te laat komen of zelfs hele dagen verzuimen, er steeds minder verzorgd uitzien, steeds vaker in conflict komen met zijn naaste collega's of kampen met concentratieproblemen.

Blaaatest

Veel werkgevers zouden niets liever doen dan een blaatestest afnemen bij hun werknemer die ze van alcoholverslaving verdenken. Maar testen op het gebruik van alcohol vormt een inbreuk op de persoonlijke levenssfeer en mag dan ook niet zomaar. Een werknemer zal hiervoor zijn uitdrukkelijke en vrijwillige toestemming moeten geven. Een alcoholtestprogramma op de werkplek kan alleen als de werkgever en de ondernemingsraad hierover overeenstemming hebben bereikt. Ook is het mogelijk dat de CAO hierover bepalingen bevat. Verder moeten alle medewerkers op de hoogte zijn van het alcoholbeleid van de werkgever.

Gevolgen van de verslaving op de werkvloer

De gevolgen van alcoholverslaving op het werk kunnen dan ook bestaan uit onder meer verzuim, verslechtering werkprestaties, verslechtering werksfeer en aantasting van de bedrijfsveiligheid (de kans op bedrijfsongevallen neem toe). Het alcoholgebruik van de werknemer staat kortom het voldoende functioneren van de werknemer in de weg.

Ontslag wegens verslaving?

Hoewel een werkgever volgens de wet tot ontslag op staande voet kan overgaan wanneer een werknemer zich ondanks waarschuwing overgeeft aan "dronkenschap of ander liederlijk gedrag", blijkt uit de rechtspraak dat een naar aanleiding van alcoholmisbruik gegeven ontslag op staande voet lang niet altijd stand houdt. Ook een wegens alcoholverslaving bij de kantonrechter ingediend ontbindingsverzoek zal lang niet altijd worden toegewezen.

Is verslaving een ziekte? Loondoorbetaling?

Alcoholverslaving (dit is dus iets anders dan éénmalige overmatige alcoholconsumptie) wordt door sommige rechters namelijk op één lijn gesteld met ziekte. Voor een zieke werknemer geldt het wettelijk opzegverbod. En ondanks het feit dat er geen arbeid wordt verricht heeft een zieke werknemer wel recht op loondoorbetaling van (ten minste) 70 procent van zijn loon.

Wanneer een werknemer zijn werk verzuimt wegens een alcoholverslaving, dan komt dit blijkens de jurisprudentie veelal voor rekening van de werkgever. Het loon van een werknemer die zich heeft laten opnemen in een ontwenningkliniek diende volgens het Gerechtshof Den Haag gewoon doorbetaald te worden.

Uitzonderingen

Op deze algemene lijn zijn echter wel uitzonderingen denkbaar. Zo zal een rechter hier anders over denken indien de werknemer zijn verslaving opzettelijk heeft veroorzaakt. De kantonrechter te Gouda oordeelde dat een werknemer, die bij zijn volle bewustzijn ter bestrijding van psychische problemen zelf gekozen heeft voor een zodanig gebruik van alcohol en drugs dat hij verslaafd is geraakt, de verslaving opzettelijk veroorzaakt heeft. Een andere uitzondering vormt de werknemer die weigert zich voor zijn verslaving te laten behandelen of weigert andere passende arbeid te aanvaarden.

Een rechter kijkt naar alle omstandigheden

Een rechter zal bij de beoordeling van een zaak met alle specifieke omstandigheden van het geval rekening houden. Daarbij moet niet alleen gedacht worden aan hoe lang de werknemer al bij de werkgever in dienst is, hoe hij gedurende het dienstverband heeft gefunctioneerd, en wat zijn privéomstandigheden zijn. Van even groot belang is het door een werkgever gevoerde en gecommuniceerde alcoholbeleid en de door de werkgever ondernomen pogingen de werknemer de helpende hand te bieden.

Voorbeeld 1: Toch weer drinken na geboden hulp.

Een werknemer van een fabriek in de petrochemische sector kampte al langere tijd met een alcoholprobleem. Zijn werkgever maakte met hem allerlei afspraken om het probleem onder controle te krijgen. Helaas werd het doel niet bereikt. Toen de bedrijfsarts wederom constateerde dat de man gedronken had, werd deze geschorst en werd de rechter om een ontbinding van de arbeidsovereenkomst gevraagd. De rechter oordeelde dat iemand die in een gevaarlijke fabriek werkt en die zijn alcoholprobleem, ondanks de hem geboden hulp van de werkgever, niet onder controle kan krijgen, niet geschikt is voor zijn functie. Het contract werd zonder toekening van een ontslagvergoeding ontbonden.

ADVERTORIAL >>

'Sneltraining' Spreken in het openbaar

Een unieke sneltraining, anders dan andere en met stip de beste op dit gebied in Nederland. De methode Mind Tuning van Pieter Frijters is vernieuwend en staat garant voor succes. Bel voor meer informatie 0182 631 232 of surf naar www.spreek.nl.

>> Lees verder



KEEP WALKING.
JOHNNIE WALKER.

GENIET. MAAR DRINK MET MATE

Mobile

Twee jaar gratis internet en email.

Boekhouden, er zijn leukere dingen.

Exact

Doe uw boekhouding online, en houdt meer tijd over. 30 dagen gratis op proef.

REACTIES >>

- >> Ons personeelsbestand vergrijsd. Wat te doen? (7)
- >> Bezorgdheid economische crisis neemt af (1)
- >> Verdeel uw geld over zes rekeningen en word rijk (en gelukkig) (10)
- >> Laptop begeeft het binnen drie jaar (3)
- >> De toekomst van werk: acht megatrends (5)
- >> Vergroot uw bekendheid in uw netwerk (1)
- >> 27 november: Nationale E-mailloze Vrijdag (4)

BEURS >>

AEX index: 317.04 2.26 %

Stijgers		Dalers	
Unit 4 agres	17.8 7.9 %	Homburg INVe	4.26 -2.5 %
Vastned off	12.95 5.7 %	Grontmij	16.45 -2 %
Nieuwe steen	14.04 4 %	Antonov	0.53 -1.9 %

- >> Beursplein 5 kent goede start handelsweek
- >> Gartner: 'Onverwachte groei computerverkoop 2009'
- >> Aanzienlijk meer huizen verkocht in Amerika

MEER BEURS

Voorbeeld 2: Verwijtbaarheid nodig?

In een andere zaak ontsloeg een werkgever een werknemer op staande voet nadat deze zich ziek gemeld had omdat hij zoveel alcohol gedronken had dat hij zich niet in staat voelde te gaan werken. De werknemer riep de nietigheid van het ontslag in aangezien het in strijd is met het opzegverbod tijdens ziekte en vanwege het ontbreken van een dringende reden. Partijen hebben tot aan de Hoge Raad geprocedeerd. De Hoge Raad heeft uiteindelijk geoordeeld dat voor het ontslag op staande voet geldt dat sprake moet zijn van daden, eigenschappen of gedragingen van de werknemer die tot gevolg hebben dat van de werkgever redelijkerwijs niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. Het ontslag op staande voet hield stand. Het is op grond van dit arrest duidelijk geworden dat niet vereist is dat de werknemer een verwijt moet kunnen worden gemaakt van zijn gedragingen.

Tips voor een stapsgewijze aanpak.

Een duidelijke en stapsgewijze aanpak van alcoholverslaving is beslist de moeite waard. Hierbij enkele tips:

- Let op signalen die op een verslaving kunnen duiden.
- Bespreek het probleem met de betrokkene (zonder daarbij aanvallend te zijn).
- Biedt hulp aan, maar maak daarbij duidelijk dat de verantwoordelijkheid van het oplossen van de alcoholproblematiek bij de medewerker ligt.
- Leg de medewerker heldere keuzes (probleem ontkennen en niks doen of probleem erkennen en hulptraject afspreken) voor. Geef aan wat de consequenties van de keuzemogelijkheden horen. Overleg zo nodig vooraf met uw arbeidsrechtadvocaat.
- Leg de besproken keuzemogelijkheden en gemaakte keuze schriftelijk vast.
- Maak steeds een vervolgspraak.
- Maak verslagen van alle gesprekken zodat het personeelsdossier een compleet beeld geeft van alle ontwikkelde initiatieven en geboden hulp. Dit kan uiteindelijk in een ontslagprocedure, die helaas soms onvermijdelijk zal zijn, goed van pas komen.

» Doorsturen » 4 reacties » Reageer » RSS » Nieuwsbrief

Waardeer dit artikel: 1 2 3 4 5



Over de auteur:

Pascale van Boven-de Groot is een van de oprichters van **Clingendael Advocaten**, gevestigd aan de Bezuidenhoutseweg te Den Haag. Clingendael Advocaten is een jong en modern kantoor dat zich uitsluitend bezighoudt met zaken op het gebied van het arbeidsrecht en het ambtenarenrecht.

Gerelateerde artikelen

- » Hoe kan ik me voorbereiden op ontslaggesprekken?
- » Hoe pak ik een medewerker met een drankprobleem aan?
- » Hoe om te gaan met een oude directeur, die alcoholist is?
- » Help, ik weet niet wie ik moet ontslaan?

REACTIES »

A.J. Raaijmakers | | 22-09-2009 | 00:45 uur

Ik vind het een zeer waardevol artikel bij een moeilijke problematiek. In de toezetting mis ik wel de houding van de werkgever om bereidheid uit te spreken een bijdrage te willen leveren aan de oplossing van het probleem. Dit is niet alleen mensgericht maar ook waarschijnlijk veel goedkoper dan een 'zakelijke' aanpak. Een goede leidinggevende kan hierin veel betekenen.

Raymond | | 21-09-2009 | 11:10 uur

Onlangs hebben onze medewerkers een onderzoek afgerond waarbij ook sprake was van aanhoudend alcoholgebruik. In eerste aanleg was een sociale traject ingezet maar nadat bewijsmateriaal vergaard was waarbij te zien was dat betrokkene bier dronk tijdens werktijd werd hem ontslag op staande voet aangezegd. Deze medewerker werkte bij een autobedrijf en er zal ook rekening gehouden moeten worden met een aansprakelijkheid bij een eventueel ongeval. Uiteindelijk kan een rechercheonderzoek uitsluitel bieden. www.fraudeloket.nl

M. Broekhuizen | | 21-09-2009 | 12:28 uur

Handige tips als het kwaad al is geschied. Voorkomen is beter dan genezen! Welke mogelijkheden zijn er om te voorkomen dat een wergever een (alcohol)verslaafde sollicitant aanneemt?

Marcel Broekhuizen
Primair Arbeidsvoorwaarden Advies

Raymond | | 21-09-2009 | 12:57 uur

Geachte heer Broekhuizen,

VAKNIEUWS »

- » Windows 7 markeert breuk met Microsofts verleden
- » Marketeers moeten meer aandacht hebben voor mkb
- » Ordina houdt bedrijfsresultaat op koers
- » Vertrouwen is belangrijk in gebiedsontwikkeling
- » Met PWP-model houdt organisatie zijn operationele focus

[MEER VAKNIEUWS](#)

ADVERTORIAL »

Creër voorsprong. The time is now!

Dit is het moment om uw performance te verbeteren. De markt daagt u uit om kosten te besparen en innovatief te zijn. Creër een voorsprong door nu te investeren. Met de juiste processen bespaart u kosten en blijft uw organisatie sterk en flexibel. Act now!



» Lees verder

POLL »

Bezuinigd uw organisatie op bedrijfsopleidingen? (Artikel)

- Ja
- Nee, er wordt evenveel aan besteed als voorheen
- Nee, er wordt juist meer geld uitgegeven aan opleidingen
- Anders

[STEMMEN](#)

» Uitslag » Reageer » Eerdere polls

TOP 10 »

- » De toekomst van werk: acht megatrends
- » Oud werknemer is gevaar voor IT systemen
- » Drie conclusies uit de recessie
- » Vergroot uw bekendheid in uw netwerk
- » Traditioneel kerstpakket verdwijnt in prullenbak
- » Nederlander houdt er stuk maand over aan het eind van zijn geld
- » Baan staat ver weg van opleiding en dromen
- » Verzet tegen web 2.0 is zinloos!
- » Salesblog: Helemaal gek van Twitter
- » Zeven tips om te succesvol te innoveren

[MEER TOP 10](#)

BOEKENNIEUWS »

Vaagtaal

Waarom hebben managers het steeds over targets? Waarom blijft een gemeentelijke brief zelfs na drie keer lezen onbegrijpelijk? Waarom geeft een politicus nooit gewoon antwoord op een vraag? Waarom faciliteren onderwijzers het zelflerend vermogen van leerlingen, en geven ze niet gewoon les?



» Lees verder

[MEER BOEKEN](#)

VACATURES »

Regio Manager

Nettijn, Aikmaar

Teamleiders Gas of Electriciteit

Joulz B.V., Rotterdam , Delft, Den Haag & Utrecht

[MEER VACATURES](#)

Om 'niet integere' sollicitanten buiten te houden maken wij gebruik van een online integriteitstest (www.integritest.nl). Dit is een ideaal middel (snel en goedkoop) om sollicitanten die problemen hebben met het gebruik van drugs en een eventueel gokprobleem buiten te houden. In deze 30 minuten durende test komen verschillende zaken aan bod waaronder bijvoorbeeld de loyaliteit en omkoopgevoeligheid van een kandidaat. Meteen na afloop is de rapportage beschikbaar in eenvoudige bewoording. De test is zonder tussenkomst van een psycholoog of rechercheur te interpreteren. Enkele grote bedrijven en dienstverleners werken al naar volle tevredenheid met de test. Ik nodig u van harte uit om vrijblijvend deze unieke test uit te proberen. www.integritest.nl

REAGEREN

Naam:


Emailadres:

URL: (niet verplicht)

Reactie/Opmerking:

Ik wil bericht per e-mail ontvangen als er meer reacties op dit artikel verschijnen.

Als extra controle, om er zeker van te zijn dat dit een handmatige reactie is, typ onderstaande code over in het tekstveld ernaast.



» **Rubrieken**

- Home
- Nieuws
- Artikelen
- Weblog
- Video
- Beurs
- Vaknieuws
- Checklists
- Tests & Tools
- Contracten
- Vacatures
- Opleidingen
- Boeken
- Autonieuws
- Links
- Reacties

» **Management**

- Algemeen
- Commercieel
- Financieel
- HRM
- ICT
- Consultancy
- Carrière
- Lifestyle

» **Info**

- Nieuwsbrief
- RSS
- Contact
- Colofon
- Privacy
- Adverteren

» **Instellen**

- Als startpagina
- Als favoriet

» **Mijn Account**

- Uitloggen
- Uw gegevens aanpassen