

Drugs op de werkvloer

Alcohol- en drugsgebruik kunnen – zeker in het geval van verslaving – het functioneren op de werkvloer negatief beïnvloeden, leiden tot verzuim of gevaarlijke situaties. Om deze reden nemen steeds meer werkgevers een alcohol- en drugsbeleid op in de arbeidsovereenkomst of de daarbij behorende personeelswijzer. Het belang van een duidelijk alcohol-/drugsbeleid, ook bij ontslagkwesties, wordt geïllustreerd door een recente uitspraak van de Rechtbank Noord-Holland.

De casus die aan de Kantonrechter werd voorgelegd ging over een medewerker van een groot magazijn die tijdens werktijd het verboden middel speed bij zich had. Op basis van het bezit van het verboden middel is de werknemer ontslag op staande voet aangezegd. Werknemer heeft het bezit ervan erkend, maar betwist dat het enkele bezit een ontslag op staande voet zou rechtvaardigen.

De kantonrechter benadrukt dat bij de beoordeling van de vraag of van een dringende reden sprake is, alle omstandigheden van het geval in aanmerking dienen te worden genomen. Daarbij horen in ieder geval de aard en de ernst van hetgeen de werkgever als dringende reden aanmerkt, de aard en duur van de dienstbetrekking en de wijze waarop de werknemer deze heeft vervuld, alsmede de persoonlijke omstandigheden van en gevolgen voor de werknemer.

De werkgever heeft het ontslag op staande voet onder andere onderbouwd door te verwijzen naar de personeelswijzer. In dit document is opgenomen dat het niet is toegestaan om tijdens werk alcohol of drugs te bezitten of te gebruiken. Consequenties worden aan het bezit of gebruik in de personeelswijzer echter niet verbonden. Ook is door de werkgever ter zitting een memo overgelegd waarin is aangegeven dat ontslag op staande voet altijd zal volgen bij gebruik van en handel in verboden middelen op de werkvloer. Werknemer heeft erkend zowel met de personeelswijzer als met de memo bekend te zijn.

De kantonrechter overweegt dat uit de personeelswijzer en de memo niet blijkt dat op het enkel in bezit hebben van (hard)drugs op de werkvloer zonder meer ontslag op staande voet volgt en evenmin dat dit voor werknemer duidelijk had kunnen zijn. Nu voorts niet is gesteld of gebleken dat de aanwezigheid van speed tot gevaarlijke situaties heeft geleid of het functioneren van de werknemer negatief heeft beïnvloed en werknemer zwaar wordt getroffen door de door de werkgever getroffen maatregel, houdt het ontslag op staande voet geen stand.

Deze uitspraak onderstreept het belang van een nauwkeurig omschreven personeelsbeleid. Indien de werkgever, bijvoorbeeld in de personeelswijzer, aan haar werknemers kenbaar had gemaakt dat (ook) op enkel het bezit van verdovende middelen op de werkvloer ontslag op staande voet zou volgen, was het wellicht voor de werknemer heel anders afgelopen. Een dergelijk beleid is volgens de kantonrechter redelijk en niet in strijd met goed

werkgeverschap. Van belang is overigens dat het personeelsbeleid daadwerkelijk door de werkgever wordt uitgevoerd. Deze uitspraak is in lijn met de wens van de overheid om steeds harder op te treden tegen drugsgebruik, dat kan leiden tot omgevingsgevaaren. Een voorbeeld hiervan is het recente wetsvoorstel om een zerotolerance-beleid in te voeren voor automobilisten die drugs en alcohol in het verkeer combineren.

Laurens Waters, VVH Advocaten

