

Juridische Zaken

Arbeidsrecht:

Doping op de werkvloer

Een vergelijking tussen topsport en arbeidsrecht: welk recht heeft de werkgever om de werknemer bij drugs- of alcoholgebruik in de privésfeer te ontslaan?

Het is al enige tijd geleden dat ik als topsportende wielrenner de strijd ben aangegaan met het peloton. Waar ik mij daarna heb gestort op de advocatuur, zijn een aantal van mijn oud collega's zoals Fabian Cancellara en Laurens ten Dam, uitgegroeid tot wereldtoppers. Binnenkort zijn zij weer in de Tour de France te bewonderen en moeten zij onder grote (media)druk topprestaties leveren. Om met de woorden van Nederlands dichter en jurist Jacob Cats (1577-1660) te spreken, dienen zij over een paar ijzersterke benen te beschikken om de weelde te kunnen dragen.

Doping

Sinds het bestaan van de mens, worden allerlei stimulantia gebruikt om het leven aangenamer te maken. De Romeinen gebruikten bijvoorbeeld gemalen leeuwentanden omdat deze prestatieverhogend zouden werken. Nog langer terug, omstreeks 2700 v. Chr, kauwden Chinezen efedra om zo hun vermoeidheid te bestrijden.

Tom Boonen

In mijn tijd was Tom Boonen al een van de toppers van het peloton. Op 10 juni 2008 raakte bij een dopingcontrole buiten competitie bekend, dat in zijn bloed sporen van cocaïne waren gevonden. Boonen zou de cocaïne op een feestje hebben gebruikt. Hij werd uiteindelijk niet door zijn ploeg ontslagen, ondanks het feit dat cocaïne en sport niet samen gaan.

De Hoge Raad

In 2007 heeft het hoogste rechtscollege in Nederland, de Hoge Raad, geoordeeld over een casinomedewerkster die door haar werkgever in het kader van een antidrugs- en alcoholbeleid werd onderworpen aan een drugs test. De werknemster had ook in haar vrije tijd cocaïne gebruikt en er werden sporen van die drug bij haar aangetroffen. Bij indiensttreding was door alle werknemers een verklaring ondertekend waarmee zij aanvaardden dat een positieve uitslag reden voor ontslag zou zijn; aldus gebeurde.

Persoonlijke levenssfeer

In de daarop volgende procedure beroept de werknemster zich er op dat het antidrugsbeleid een ontoelaatbare inbreuk maakte op de persoonlijke levenssfeer. Zij had zich niet gerealiseerd dat ook gebruik van drugs in privétijd reden voor ontslag kon opleveren. De Hoge Raad oordeelt echter niet alleen dat de drugs test in dit geval gerechtvaardigd was nu de werknemster vooraf de verklaring had ondertekend, maar ook dat de reputatie van de werkgever bescherming verdiende. Daarbij overwoog de Hoge Raad dat het niet uitgesloten was dat drugsgebruik in privétijd ook invloed kon hebben op het functioneren tijdens werktijd.

Afspraken maken

Vanzelfsprekend is het zo dat de werknemer zowel in de topsport als op de werkvloer ontslag op staande voet riskeert indien hij of zij onder invloed van drugs of alcohol is. Onder omstandigheden kan privé-gebruik van drugs of alcohol echter ook leiden tot ingrijpen. De werkgever doet er goed aan om een duidelijk beleid te formuleren over wat wel en wat niet kan. In een situatie waarbij de werknemer zich in de vrije tijd te buiten gaat aan drugs of alcohol en de reputatie van het bedrijf hierdoor wordt geschaad, is het goed om in de rechtszaal naar deze afspraken te kunnen verwijzen.



Colin Burger, Van Diepen Van der Kroef Advocaten