

Arbeidsomstandigheden

Alcoholbeleid: klein bier of niet?

Bijna elke ondernemer krijgt er wel mee te maken: alcoholgebruik door werknemers. Dit hoeft natuurlijk lang niet altijd tot (juridische) problemen te leiden, maar als zich problemen voordoen dan zijn deze meestal fors en vaak (juridisch) complex. Denk bijvoorbeeld aan langdurig verzuim van een alcoholverslaafde werknemer, negatieve gevolgen voor de uitstraling van de onderneming en negatieve effecten op collega's.

Voor de ondernemer is het vaak lastig te bepalen wat de rechten en plichten zijn als hij (preventief of repressief) wil optreden tegen alcohol- en drugsgebruik. Deze bijdrage biedt daarin enige houvast, waarbij in het bijzonder wordt gekeken naar de rechten en plichten die voor de ondernemer en de werknemer voortvloeien uit de Arbeidsomstandighedenwetgeving.

Bij slechte arbeidsomstandigheden meer kans op alcoholmisbruik

Uit een recente uitgebreide analyse door Finse onderzoekers van 61 studies uit veertien landen (waaronder Nederland) naar drankgebruik, blijkt dat er een verband bestaat tussen alcoholmisbruik en arbeidsomstandigheden.

Zo blijkt bijvoorbeeld dat werknemers die gemiddeld meer dan 48 uur per week werken dertien procent vaker risicovol drinkgedrag vertonen. Dit geldt zowel voor mannen als voor vrouwen in alle sociaal-economische klassen en onafhankelijk van leeftijd of geografische regio.

Bij "risicovol drinkgedrag" gaat het voor vrouwen om ten minste dertien glazen alcohol per week en voor mannen om ten minste eenentwintig glazen alcohol per week.

Het vermoeden van de onderzoekers is dat werknemers die (te) lange werkdagen maken, proberen symptomen van het (te) harde werken te verdoezelen of te negeren. Daarbij kan gedacht worden aan symptomen zoals stress, depressies en slaapproblemen. Het moge duidelijk zijn dat werkgevers verplicht zijn om dit soort symptomen te voorkomen. Daarmee is ook duidelijk dat werkgevers beleid moeten voeren gericht op het voorkomen en/of beperken van alcoholmisbruik.

Arbeidstijdenwet

In het kader van de algemene verantwoordelijkheid van werkgevers om te zorgen voor een veilige werkomgeving en goede en veilige arbeidsomstandigheden, is ook de Arbeidstijdenwet van belang. De Arbeidstijdenwet regelt de gemiddelde werk- en rusttijden. De Arbeidstijdenwet is onder meer gebaseerd op de EU richtlijn omtrent werktijden en rusttijden (Richtlijn 2003/88/EG). Uit deze richtlijn en de Arbeidstijdenwet vloeit voort dat, specifieke uitzonderingen buiten beschouwing gelaten, een gemiddelde werkweek van 48 uur per week het maximum is.

De analyse van de Finse onderzoekers bevestigt dat een maximum van 48 uur per week noodzakelijk is voor gezonde arbeidsomstandigheden. Immers, bij werkweken van meer dan 48 uur per week vergroot de kans op alcoholmisbruik, zo concludeert het onderzoek. Gezien de relatie tussen te lange werkweken en alcoholmisbruik dienen werkgevers in hun arbeidsomstandighedenbeleid daarom ook specifiek aandacht te besteden aan het voorkomen en/of beperken van te lange werkweken.

Belang van de werkgever

Afgezien van het feit dat werkgevers dus verplicht zijn om maatregelen te treffen om te voorkomen dat werknemers structureel te lange werkweken moeten maken, hebben werkgevers daar natuurlijk ook gewoon zelf belang bij.

Op de eerste plaats is dat een financieel belang. Immers, een werknemer die zich (als gevolg van te lange werkweken) schuldig maakt aan alcoholmisbruik, heeft een grote kans om te verzuimen. De rechtspraak leert dat alcoholmisbruik (beter gezegd: alcoholverslaving) meestal als ziekte wordt gezien, zodat de werkgever een werknemer die (langdurig) verzuimt vanwege alcoholmisbruik in principe twee jaar lang (tenminste zeventig procent van) het loon moet doorbetalen.

Op de tweede plaats is het belang van de werkgever een bedrijfseconomisch en bedrijfspsychologisch belang, te weten het belang van het voorkomen van onrust en ergernis op de werkvloer. Uit onderzoek blijkt namelijk dat meer dan vijftig procent van de Nederlandse werknemers zich stoort aan alcoholgebruik van collega's. Op deze manier vormt een werknemer die zich (als gevolg van te lange werkweken) schuldig maakt aan alcoholmisbruik niet alleen een financieel risico voor de werkgever maar ook een enorme stoorzender kan zijn voor de goede werksfeer. Daarbij dient bedacht te worden dat een prettige werksfeer positief bijdraagt aan betere bedrijfsresultaten.

taten, gezonde en gemotiveerde werknemers, een hoge productiviteit, tevreden klanten, een laag verzuim en minder ongewenste uitstroom.

Al met al belangrijke argumenten dus voor de werkgever om serieus beleid te voeren op het voorkomen en/of beperken van alcoholmisbruik en te lange werkweken. Het beleid van de werkgever kan preventieve maatregelen (zoals controle op alcoholgebruik) en repressieve maatregelen (zoals het treffen van sancties na geconstateerd alcoholmisbruik) omvatten.

Preventief beleid: controle op alcoholgebruik

Controle op alcohol (en drugs) voor of tijdens werktijd vindt in veel sectoren plaats. In sommige sectoren, zoals de luchtvaartsector, is sprake van periodieke of steekproefsgewijze controle terwijl in andere sectoren pas controle plaatsvindt als er sprake is van een concreet vermoeden van gebruik van alcohol.

De wet bevat geen concrete bepaling over wanneer er wel en wanneer er niet op alcohol gecontroleerd mag worden, uitgezonderd bepaalde branches zoals de luchtvaartbranche waar dit wel geregeld is (artikel 2.12 lid 2 Luchtvaartwet). De controlebevoegdheid van de werkgever vloeit voort uit het algemene instructierecht van de werkgever (artikel 7:660 BW). Aangezien alcohol- en drugscontroles een inbreuk maken op de persoonlijke levenssfeer en de lichamelijke integriteit van de werknemer (artikel 10 en 11 Grondwet), dient de werkgever dus een duidelijk en zwaarwegend belang te hebben om alcoholtesten te kunnen afnemen.

Zoals hiervoor al opgemerkt, zijn er belangrijke argumenten voor de werkgever om serieus beleid te voeren op het voorkomen en/of beperken van alcoholmisbruik. Een werkgever is in het kader van de RI&E ook verplicht te beoordelen of er aanleiding is om een alcohol- en drugsbeleid op te stellen. Als dat het geval is, dan dient de ondernemingsraad om instemming gevraagd te worden bij de invoering van een dergelijk beleid (artikel 27 Wet op de Ondernemingsraden).

In sommige gevallen wordt een dergelijk alcohol- en drugsbeleid opgenomen in de cao. Het controleren op alcoholgebruik is vaak een onderdeel van dergelijk alcohol- en drugsbeleid.

Overigens is een alcohol- of drugsbeleid waarin controlemogelijkheden zijn opgenomen geen strikte voorwaarde om controles te kunnen uitoefenen. Ook zonder een dergelijk beleid kan een werkgever gebruik maken van

zijn bevoegdheid om een werknemer op alcohol of drugs te controleren.

Uit de rechtspraak blijkt echter dat als een werkgever wel over een alcohol- of drugsbeleid beschikt (waarvan het controleren op alcoholgebruik onderdeel uitmaakt) en dat beleid tot stand is gekomen in samenspraak met de OR of vakbonden, de rechter het recht van de werkgever om in een bepaalde situatie te controleren, eerder accepteert.

Al met al verdient het dus zeker aanbeveling om altijd een goed alcohol- en drugsbeleid op schrift te stellen en dit duidelijk naar de werknemers te communiceren. Tevens verdient het aanbeveling om in het beleid duidelijke voorschriften op te nemen omtrent de controlemogelijkheden van de werkgever.

Rol van de bedrijfsarts

Bij de controle op alcohol- en/of drugsgebruik is vaak ook een rol weggelegd voor de bedrijfsarts. Uit het standpunt van de NVAB, inzake de rol van de bedrijfsarts in het kader van het alcohol- en drugsbeleid binnen ondernemingen uit 2007, volgt dat de NVAB van mening is dat controles waarbij de bedrijfsarts een rol speelt, uitsluitend op arbeidsgezondheidskundige indicatie dienen plaats te vinden.

Onder arbeidsgezondheidskundige indicatie wordt in dit geval verstaan: de veiligheid van de werknemer zelf, alsmede de veiligheid of gezondheid van derden. Daarnaast vermeldt dit NVAB standpunt dat een bedrijfsarts onder de volgende voorwaarden mag meewerken aan controles op het gebruik van alcohol en/of drugs:

- Binnen de onderneming bestaat een alcohol- en drugsbeleid waarin de doelstellingen en middelen genoemd in dit standpunt tot uitdrukking komen.
- Een verbod op het gebruik van alcohol en drugs is schriftelijk vastgelegd en ter kennis gebracht van de betrokken werknemers.
- Eveneens is schriftelijk vastgelegd en ter kennis van betrokkenen gebracht wanneer en op welke gronden controles kunnen plaatsvinden en wat de consequenties zijn van de uitkomsten van die controles.
- De controles zijn gericht op het vaststellen van actueel alcohol- of drugsgebruik, tijdens of voor aanvang van het werk.
- De individuele werknemer onderwerpt zich vrijwillig aan een dergelijke controle.
- De beoordelingscriteria liggen vast en er wordt een valide onderzoeksmethode gebruikt.

- Het onderzoek voldoet aan de eisen van subsidiariteit en proportionaliteit.
- Het onderzoek is niet op gezondheidskundige gronden gecontraïndiceerd.
- De werknemer heeft de mogelijkheid van een contra-expertise.
- Het resultaat van het onderzoek wordt eerst aan de betrokken werknemer meegedeeld.
- Aan de werkgever wordt als conclusie van het onderzoek meegedeeld of de werknemer aan de overeengekomen medische functie-eisen voldoet.

Wetgeving

Hoewel voorgaande voorwaarden niet rechtstreeks gebaseerd zijn op een wettelijke regel, verdient het wel aanbeveling om met deze uitgangspunten rekening te houden als een bedrijfsarts gevraagd wordt om mee te werken aan alcoholcontroles. Een deel van deze regels is namelijk wel indirect terug te voeren op wettelijke regels, zoals de Wet Bescherming Persoonsgegevens, de Grondwet en het Europees Verdrag voor de Rechten van de Mens (EVRM), terwijl andere regels voortvloeien uit civielrechtelijke en tuchtrechtelijke jurisprudentie.

Met voorgenoemde regels zijn zowel het belang van de werkgever om te kunnen controleren op alcoholgebruik als het belang van de werknemer op bescherming van zijn privacy en lichamelijke integriteit voldoende gewaarborgd en kan de bedrijfsarts zijn betrokkenheid bij een controle zowel civielrechtelijk (aansprakelijkheid) als tuchtrechtelijk rechtvaardigen.

In de arbeidsrechtelijke jurisprudentie komen deze voorwaarden en de rol van de bedrijfsarts overigens niet of nauwelijks terug. Enerzijds kan dit verklaard worden doordat de kantonrechter in een ontslagprocedure niet toetst of de bedrijfsarts zich wel aan zijn professionele standaard heeft gehouden. Anderzijds blijkt dat in veel gevallen de werkgever zelf de test heeft afgenomen of dat de werknemer simpelweg de handelswijze van de bedrijfsarts niet ter discussie heeft gesteld. In dergelijke gevallen richt de werknemer zijn pijlen meestal op de betrouwbaarheid van de test, en niet altijd zonder resultaat.

Betrouwbaarheid test

Zo oordeelde de voorzieningenrechter Groningen in een loonvorderingsprocedure dat een werkgever de betrouwbaarheid van een alcoholtester diende aan te tonen door middel van ijkrapporten, ook al stond vast dat het betreffende testapparaat als betrouwbaar te boek stond en de medewerker, die al eerder betrapt was op alcoholge-

bruik tijdens het werk, zich op voorhand verplicht had mee te werken aan de test. Deze uitspraak was met name opvallend omdat de kantonrechter in de uitspraak in de gelijktijdig lopende ontslagprocedure, die twee dagen daarvoor had plaatsgevonden, de arbeidsovereenkomst wel had ontbonden. Daarbij gebruikte de kantonrechter als argument dat door het vertrouwen van de werkgever onherstelbaar beschadigd was door het alcoholgebruik van de werknemer. Beide rechters oordeelden dus anders over de betrouwbaarheid van dezelfde alcoholtest.

Repressief beleid: sancties na geconstateerd alcoholmisbruik

Hiervoor kwam met name aan de orde wat de werkgever kan doen om alcoholmisbruik te voorkomen. In het kader van de arbeidsomstandighedenwetgeving, het onderwerp van deze bijdrage, is die vraag het meest relevant. Niettemin is voor veel werkgevers natuurlijk ook, misschien zelfs: vooral, van belang wat de werkgever kan doen als hij alcoholmisbruik heeft geconstateerd.

Ontslag op staande voet

Het ultimatum remedium dat de werkgever kan toepassen, is een ontslag op staande voet. Uiteraard moet hiermee, zoals met elk ontslag op staande voet, terughoudend omgegaan worden. Dit betekent echter niet dat een ontslag op staande voet per definitie niet mogelijk zou zijn. Als een werkgever een stringent anti-alcohol- en anti-drugbeleid heeft en dit consequent toepast en daarin ontslag op staande voet als sanctie heeft opgenomen, dan kan een ontslag op staande voet wel degelijk stand houden.

Dit volgt bijvoorbeeld uit een uitspraak van het Gerechtshof Amsterdam van 28 december 2010 en een uitspraak van de Kantonrechter Amsterdam van 29 juni 2012. In beide zaken ging het om een medewerker van KLM. In de eerste zaak ging het om een medewerker die vliegtuigen moest bevoorraden en daarbij tijdens werktijd uit een fles wijn had gedronken. In de tweede zaak ging het om een purser die (te) kort voor een vlucht nog een glas wijn had gedronken. Voor beide situaties had/heet KLM als duidelijk beleid dat dit niet geaccepteerd wordt en dat onmiddellijk ontslag volgt. In beide gevallen oordeelde de rechter dus dat dit gerechtvaardigd was.

Ziekte

Minder vergaande maatregelen zijn – afhankelijk van de omstandigheden van het geval – ook altijd mogelijk. Ook hierbij zal van groot belang zijn of de werkgever

stringent beleid heeft. Als dat beleid er niet is, zal een ontslag aanmerkelijk bemoeilijkt worden. Verder moet er ook rekening mee gehouden worden dat alcohol- of drugsmisbruik als verslaving soms ook als ziekte aangemerkt kan worden. De werkgever zal dan de werknemer ten minste een kans moeten geven om van zijn verslaving af te komen en te re-integreren. In dergelijke gevallen is een ontslag dus ook niet zonder meer mogelijk.

Afronding

Het moge duidelijk zijn dat een goed en stringent toegepast alcohol- en drugsbeleid zeker geen klein bier is. Integendeel: goed beleid is meer dan de moeite waard. Niet alleen omdat de werkgever met goed beleid meer mogelijkheden heeft om (repressief) op te treden bij alcohol- of drugsmisbruik, maar ook omdat in dergelijk beleid de nodige aandacht aan en grondslag voor preventieve maatregelen kan worden opgenomen. Juist die preventieve maatregelen kunnen er voor zorgen dat werknemers gezond en gelukkig blijven met alle positieve gevolgen voor (de uitstraling) van het bedrijf.

Lex Takkenberg
advocaat WVO Advocaten