

Alcohol in de luchtvaart: de wijn wordt (soms) duur betaald

Pascal Willems

Alcohol en werk gaan (meestal) niet samen. Dat ondervond recent een Officier van Justitie die 'in beschonken toestand' had opgetreden tijdens diverse rechtszaken. Hij werd uiteindelijk door zijn werkgever, het Openbaar Ministerie, ontslagen. De Centrale Raad van Beroep¹, de hoogste rechter in ambtenarenzaken, gaf het Openbaar Ministerie gelijk en liet het ontslag in stand.

Toch is niet elke ontslagzaak waarbij alcoholgebruik aan de orde is een gelopen race. Uit de jurisprudentie blijkt dat werkgevers in de luchtvaartsector regelmatig te maken krijgen met medewerkers die alcohol hebben genuttigd voor of tijdens hun dienst. Hoewel het gebruik van alcohol door piloten en stewardessen slecht samen gaat met hun werk, blijkt in de praktijk dat de uitkomsten van rechtszaken niet altijd te voorspellen zijn. In dit artikel behandel ik een aantal uitspraken over alcoholgebruik door luchtvaartpersoneel.

KLM

Bij rechtszaken waarbij alcohol op de werkvloer een rol speelt is KLM 'hofleverancier'. De bemanning heeft tot taak om te zorgen voor de veiligheid van passagiers aan boord. Vandaar dat KLM een strikt alcohol- en drugsbeleid voert dat is vastgelegd in de CAO voor het cabinepersoneel en in de Luchtvaartwet. Zo is het een regel dat bemanning gedurende minimaal tien uur voor aanvang van een vlucht geen alcohol mag nuttigen. Vliegend personeel wordt periodiek op deze en andere veiligheidsregels gewezen en steekproefsgewijs gecontroleerd. Toch is de verleiding om enkele uren voor aanvang van een vlucht nog een alcoholisch drankje te nuttigen groot. En soms met vergaande gevolgen.

Mr. P. Willems is advocaat/partner bij WVO Advocaten te Loenen (Gld.) en gespecialiseerd op het gebied van de juridische aspecten van arbeidsgeschiedenis en medisch tuchtrecht.

CORRESPONDENTIEADRES

E-mail: pwillems@wvo-advocaten.nl

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 alcoholgebruik. De wet bevat geen concrete bepaling over wanneer er wel en wanneer er niet op alcohol gecontroleerd mag worden, uitgezonderd de luchtvaartbranche (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 een duidelijk en zwaarwegend belang te hebben om alcoholtests te kunnen afnemen.

Het controleren op alcoholgebruik is een onderdeel van een alcohol- en drugsbeleid. Zo dient een werkgever in het kader van zijn RI&E te beoordelen of er aanleiding is om een alcohol- en drugsbeleid op te stellen. Als dat het geval is, dan dient hij de ondernemingsraad (OR) om instemming te vragen (artikel 27 Wet op de Ondernemingsraden). Soms wordt een alcohol- en drugsbeleid opgenomen in de CAO. Overigens is een alcohol- of drugsbeleid waarin controlemogelijkheden zijn opgenomen, geen strikte voorwaarde om controles te kunnen uitvoeren. Ook zonder een dergelijk beleid kan een werkgever gebruik maken van zijn bevoegdheid om een werknemer op alcohol of drugs te controleren. Als een werkgever wel een alcohol- of drugsbeleid heeft dat tot stand is gekomen in samenspraak met de OR of vakbonden, is de rechter eerder geneigd het recht van de werkgever om te controleren uit te voeren aan te nemen.

ROL VAN DE BEDRIJFSARTS

Uit het NVAB-standpunt inzake de rol van de bedrijfsarts, in het kader van het alcohol- en drugsbeleid binnen ondernemingen⁴, volgt dat controles waarbij de bedrijfsarts een rol speelt uitsluitend op arbeidsgezondheidskundige indicatie mogen plaatsvinden. Onder arbeidsgezondheidskundige indicatie wordt verstaan: de veiligheid van de werknemer zelf, alsmede de veiligheid of

CASUS

Een medewerkster, 54 jaar oud, is op 1 december 1979 bij KLM in dienst getreden. Zij was werkzaam als senior purser. Op 21 maart 2012 was deze medewerkster ingedeeld voor vlucht KLo592, die om 23.59 uur vanuit Johannesburg naar Schiphol zou vertrekken. De bemanning moest om 22.59 uur op de luchthaven aanwezig zijn. Enkele dagen voorafgaand aan de vlucht is deze medewerkster met een collega-stewardess op safari geweest. Zij zijn op 21 maart teruggereisd naar het crew-hotel in Santon nabij Johannesburg. Na aankomst zijn zij gezamenlijk gaan lunchen. Daarbij hebben zij een alcoholisch drankje (wijntje) gedronken. Omstreeks 16.00 uur is een ander bemanningslid [E] in het restaurant aan een aangrenzend tafeltje gaan zitten, en zij heeft eveneens alcohol (wijn) gedronken. In het restaurant was ook nog een derde collega aanwezig. Deze heeft tegen E gezegd dat zij in strijd met de tienuursregel handelde en dat hij daarvan melding zou maken bij de gezagvoerder. E heeft daarop gezegd dat zij niet de enige was en dat ook de purser en haar collega-stewardess alcohol hadden gedronken. De gezagvoerder heeft, na overleg met de purser en de andere collega, besloten om E 'non-working' terug te laten vliegen omdat zij binnen de tienuursgrens alcohol had gedronken.

Tijdens voornoemd overleg hebben de purser en haar collega's aangegeven dat zij 'aan de goede kant zaten' en niet de tienuursregel hadden geschonden. Bij terugkomst heeft KLM de purser en haar collega evenwel geschorst en een onderzoek ingesteld. Daarbij is komen vast te staan dat zij toch binnen het tijdsbestek van 10 uur voor de vlucht een glas wijn hadden gedronken. KLM heeft daarop voor de purser en haar collega een verzoekschrift tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst ingediend. Bij beschikking van 29 juni

2012², heeft de kantonrechter de arbeidsovereenkomst tussen partijen met ingang van 1 juli 2012 ontbonden wegens een dringende reden. Daarbij werd KLM gevolgd in haar standpunt dat het vereiste vertrouwen in het functioneren van de purser en haar collega niet langer aanwezig was. Collega E is disciplinair gestraft maar niet ontslagen, omdat zij voor aanvang van de vlucht had aangegeven alcohol te hebben genuttigd.

Zowel de purser als haar collega-stewardess hebben geprobeerd het ontslag terug te draaien door een herzieningsverzoek in te dienen. Volgens beide medewerksters wist de gezagvoerder voor vertrek dat zij wel alcohol hadden genuttigd. Bij uitspraak van 4 februari 2013 oordeelde de kantonrechter dat er geen redenen waren om op de uitspraak van het ontslag terug te komen. Daarmee kwam voor de purser definitief een einde aan een dienstverband van 33 (!) jaar, en gezien haar leeftijd en de beperkte arbeidsmarkt in Nederland voor cabinepersoneel, ook een einde aan haar carrière als purser/stewardess.

Voor deze purser een zeer zware straf. Maar haar ellende werd nog erger toen het UWV haar aanvraag van een WW-uitkering afwees omdat ze verwijtbaar werkloos was geworden. Bezwaar en beroep tegen de beslissing van het UWV mochten niet baten. En ook in hoger beroep oordeelde de Centrale Raad van Beroep op 11 juni 2014³, bijna 2 jaar na haar ontslag, dat de purser geen recht had op een WW-uitkering vanwege het feit dat zij binnen 10 uur voor aanvang van de vlucht alcohol had genuttigd en daarover vervolgens had gelogen tegenover de gezagvoerder. Al met al heeft dat ene glas wijn en de daaropvolgende gebeurtenissen de purser niet alleen haar baan gekost maar ook haar inkomen, en het einde van haar carrière ingeluid. De wijn werd dus wel zeer duur betaald.

gezondheid van derden. Daarnaast vermeldt dit standpunt dat een bedrijfsarts onder de volgende voorwaarden mag meewerken aan controles:

1. Binnen de onderneming bestaat een alcohol- en drugsbeleid waarin de doelstellingen en middelen genoemd in dit standpunt tot uitdrukking komen.
2. Een verbod op het gebruik van alcohol en drugs is schriftelijk vastgelegd en ter kennis gebracht van de werknemers.
3. 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.

4. De controles zijn gericht op het vaststellen van actueel alcohol- of drugsgebruik, tijdens of voor aanvang van het werk.
5. De individuele werknemer onderwerpt zich vrijwillig aan een dergelijke controle.
6. De beoordelingscriteria liggen vast en er wordt een valide onderzoeksmethode gebruikt.
7. Het onderzoek voldoet aan de eisen van subsidiariteit en proportionaliteit.
8. Het onderzoek is niet op gezondheidskundige gronden gecontra-indiceerd.
9. De werknemer heeft de mogelijkheid van contra-expertise.
10. Het resultaat van het onderzoek wordt aller-

eerst aan de betrokken werknemer meege-deeld.

11. Aan de werkgever wordt als conclusie van het onderzoek meegegeeld of de werknemer al dan niet aan de medische functie-eisen voldoet.

Het verdient 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 terug te voeren op wettelijke regels, zoals de Wet Bescherming Persoonsgegevens, de Grondwet en het Europees Verdrag voor de Rechten van de Mens (EVRM). Andere regels vloeien voort uit civielrechtelijke en tucht-rechtelijke jurisprudentie. Met deze regels zijn zowel het belang van de werkgever om te kunnen controleren als het belang van de werknemer op bescherming van zijn privacy en integriteit voldoende gewaarborgd en kan de bedrijfsarts zijn betrokkenheid bij een controle zowel civielrechtelijk (aansprakelijkheid) als tuchtrechtelijk rechtvaardigen.

In de 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 aan zijn professionele standaard heeft gehouden. Anderzijds blijkt vaak dat 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. Zo oordeelde de voorzieningenrechter Groningen in een loonvoordersprocedure 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 betrap was op alcoholgebruik tijdens het werk, zich op voorhand verplicht had mee te werken aan de test. Deze uitspraak was opvallend omdat in de ontslagprocedure de kantonrechter twee dagen tevoren de arbeidsovereenkomst had ontbonden omdat door het alcoholgebruik van de werknemer het vertrouwen van de werkgever onherstelbaar beschadigd was. Beide rechters oordeelden dus anders over de betrouwbaarheid van dezelfde alcoholtest.⁵

METEN MET MEERDERE MATEN?

In de casus van de purser is wel aan de orde geweest dat KLM de medewerker die 'non-working' mee is teruggegaan, veel lichter heeft gestraft. Toch betekent dat niet dat het ontslag niet terecht is gegeven. Het sanctiebeleid van KLM is duidelijk vastgelegd en wordt consequent nageleefd. Toch trekt KLM niet

in alle gevallen van alcoholgebruik kort voor een vlucht aan het langste eind.

Een piloot werd voorafgaand aan een vlucht, op basis van een steekproef, positief getest op alcoholgebruik. Er werd een alcoholpromillage gemeten van 0,99. De piloot meldde dat hij allang een alcoholprobleem had, en dat hij zijn volledige medewerking wilde verlenen aan het verhelpen van zijn verslaving. Voor KLM was het vertrouwen volledig verdwenen en werd, conform het sanctiebeleid, ontbinding aangevraagd. De kantonrechter Haarlem⁶ oordeelde echter dat de piloot leed aan een alcoholverslaving en dus ziek was. Hierdoor kon de piloot een beroep doen op de ontslagbescherming tijdens ziekte en werd het ontbindingsverzoek afgewezen.⁷ KLM hield voet bij stuk en weigerde de piloot terug te laten keren in zijn functie. In de daaropvolgende procedure werd KLM opnieuw door de rechter in het ongelijk gesteld: de piloot was immers genezen en had zijn vliegbrevet teruggekregen zodat hij recht had op tewerkstelling in zijn functie van piloot onder oplegging van een dwangsom. Uiteindelijk heeft KLM ervoor gekozen om de dwangsom te betalen en een regeling te treffen met de piloot.

Het standpunt van KLM dat alcoholgebruik voor of tijdens een vlucht onvergeeflijk is en in alle gevallen leidt tot ontslag, werd ook hier consequent gehandhaafd. Maar anders dan de purser, die één wijntje 9 uur voor de vlucht moest bekopen met de zwaarste straf, kon de piloot, die aanzienlijk meer alcohol had gedronken, zich vanwege zijn verslaving beroepen op ontslagbescherming en kon hij een aanzienlijke ontslagvergoeding incasseren en zijn carrière waarschijnlijk elders voortzetten. En de collega-stewardess van de purser die haar alcoholgebruik voor de vlucht eerlijk opbiechtte, kreeg een disciplinaire maatregel maar behield haar baan. De vraag dringt zich op of deze uitkomst wel rechtvaardig is, zeker als je kijkt naar de verhouding tussen de ernst van de overtreding en de opgelegde sanctie. De meningen hierover zullen verdeeld zijn.

BRONNEN

1. Centrale Raad van Beroep, 21 augustus 2014, ECLI:NL:CRVB:2014:2813.
2. Kantonrechter Haarlem, 29 juni 2012, ECLI:NL:RB-HAA:2012:BX0069.
3. Centrale Raad van beroep, 11 juni 2014, ECLI:NL:CRVB:2014:1934.
4. NVAB. Standpunt Alcohol- en drugsbeleid (2007). www.nvab-online.nl.
5. Kantonrechter Groningen, 1 en 3 maart 2010, LJN BN 6639 en 6640.
6. Kantonrechter Haarlem, 29 september 2009, LJN:BK0371.
7. In een andere zaak vroeg KLM ontbinding aan voor een purser die betrap werd op alcoholgebruik. Ook deze purser beriep zich met succes op haar ontslagbescherming tijdens ziekte vanwege haar alcoholverslaving (Rechtbank Haarlem, 14 september 2011, LJN BT6776).