

RECHTSPRAAK

werknemer/werkgever

Werknemer periodiek onderwerpen aan alcoholblaastest levert geen inbreuk op persoonlijke levenssfeer op. Ontslag op staande voet gerechtvaardigd mits blaastester zorgvuldig blijkt te zijn. Toetsing aan Hyatt-arrest

Werknemer (51 jaar) is op 1 mei 1981 krachtens arbeidsovereenkomst in dienst getreden bij werkgever. In juni 2008 hebben partijen gesproken over het vermeende alcoholprobleem van werknemer. Werknemer bleek meermalen onder invloed op het werk te zijn verschenen. Nadat werknemer tijdens een politiecontrole tijdelijk zijn rijbevoegdheid heeft verloren, is werknemer in behandeling gegaan. In december 2008 hebben partijen afgesproken dat werknemer in een andere functie zijn werk kan hervatten en dat werkgever te allen tijde middels steekproeven werknemer mag controleren op diens alcoholpromillage tijdens werktijd. In februari en maart wordt wederom een alcoholpromillage gemeten en wordt werknemer een laatste officiële waarschuwing gegeven. Op 6 juli 2009 wordt werknemer op staande voet ontslagen nadat een blaastest een promillage van 1.3 uitwees. Werknemer heeft de nietigheid van het ontslag ingeroepen. Daarbij stelt werknemer onder meer dat het afnemen van blaastests in strijd is met de Dirkz/Hyatt-criteria, dat het blaasapparaat niet deugt en dat de blaasprocedures onzorgvuldig verliepen.

De kantonrechter oordeelt als volgt. De tussen partijen gemaakte afspraak inzake de blaastesten, moeten worden gekwalificeerd als een controlevoorschrift en niet – zoals werkgever stelt – als een bewijsovereenkomst. De resultaten van deze testen zullen derhalve niet als zodanig worden gewogen. Het promillage van 1.3 is evenwel niet betwist, zodat hiervan kan worden uitgegaan. Wat de inbreuk op de persoonlijke levenssfeer van werknemer betreft, overweegt de kantonrechter het volgende. Gelet op de eerdere gesprekken en de herhaalde waarschuwingen en het belang van een goede uitvoering van de werkzaamheden valt niet in te zien dat herhalen en handhaven van de eis dat werknemer tijdens werktijd niet onder invloed van alcohol mocht zijn een ongerechtvaardigde inbreuk op het privéleven van werknemer is. Werkgever heeft verder eerst via andere manieren getracht werknemer te bewegen de door haar gestelde uitgangspunten na te leven. Indien en voor zover er al sprake is van een inbreuk op het privéleven van werknemer, is die inbreuk getoetst aan het noodzakelijkheidscriterium, het proportionaliteitscriterium en het subsidiariteitscriterium, op grond van de vorenstaande overwegingen naar het oordeel van de kantonrechter wel gerechtvaardigd.

Wel acht de kantonrechter deskundigenonderzoek geboden om te beoordelen of de resultaten van de blaastesten zuiver zijn. In het bijzonder dient te worden onderzocht wat de foutmarge is bij het gehanteerde apparaat.

Volgt aanhouding van de zaak.

Instantie: Rechtbank Noord-Nederland

Datum uitspraak: 03-03-2010

ECLI: ECLI:NL:RBGRO:2010:BL6639

Zaaknummer: 427501 \ CV EXPL 09-17089

Wetsartikelen: 7:677 BW, 7:678 BW en 8 EVRM