

RECHTSPRAAK

Stichting Safe Houses/werknemer

Hoewel het weigeren van een drugstest door een medewerker van Safe Houses in beginsel een dringende reden voor ontslag op staande voet oplevert, wordt het voorwaardelijk ontbindingsverzoek in dit geval afgewezen vanwege de onduidelijke gang van zaken bij het verzoek de drugstest te ondergaan en het zwaarwegende belang van werknemer bij voortzetting van het dienstverband

Werknemer is in dienst van Safe Houses als administratief en begeleidend ondersteuner. Safe Houses exploiteert sinds 2006 verschillende projecten, die inhouden dat een veilige woonomgeving wordt gecreëerd voor herstellende (drugs)verslaafden en verslaafden die hulp zoeken. De medewerkers die bij Safe Houses in dienst zijn hebben in het verleden te maken gehad met verslavingen. In de arbeidsovereenkomst is bepaald dat werknemers instemmen met het afnemen van alcohol- of drugstesten. Het weigeren hiervan betekent directe ontbinding van de arbeidsovereenkomst (ontslag op staande voet). Op 14 december 2012 is werknemer na een incident (het afknippen van het haar van een collega) gevraagd een drugstest te ondergaan, hetgeen hij heeft geweigerd. Hij is op staande voet ontslagen. Thans verzoekt Safe Houses voorwaardelijke ontbinding wegens een dringende reden. Subsidiar stelt Safe Houses dat sprake is van een verstoorde arbeidsrelatie.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Vooropgesteld wordt dat gelet op de bijzondere positie van Safe Houses zij er een groot belang bij heeft dat de bepaling in de arbeidsovereenkomst omtrent het ondergaan van een drugstest, door haar medewerkers op eerste verzoek wordt nagekomen. Indien een werknemer weigert de drugstest te ondergaan, levert dit in beginsel voor Safe Houses een dringende reden op en kan zij, na afweging van alle belangen, overgaan tot ontslag op staande voet. Bij die afweging is relevant op welke wijze de drugstest is verzocht en of er bijzondere redenen zijn op grond waarvan de werknemer de test weigert, en zo ja welke. De kantonrechter twijfelt of in casu het (aanvankelijk) weigeren van de test een dringende reden oplevert of dat Safe Houses werknemer – toen deze kort na het op staande voet op zijn weigering terug kwam – niet alsnog de drugstest had moeten laten ondergaan. Daarbij weegt mee dat het niet geheel duidelijk is wat de precieze gang van zaken is geweest rond het verzoek aan werknemer om de test te ondergaan en of werknemer (op een rustige manier, desgevraagd buiten aanwezigheid van collega's) is gewezen op de consequenties van het niet laten afnemen van de test. Ook is relevant dat niet eerder een eigen medewerker van Safe Houses om een drugstest is gevraagd en het dus een beladen verzoek betrof. Daarnaast

zijn de persoonlijke omstandigheden van werknemer relevant. Die zijn zwaarwegend. Werknemer heeft een drugsverleden, heeft mede daardoor een buitengewoon moeilijke positie op de arbeidsmarkt en heeft groot belang bij handhaving van zijn dienstverband, ook in financieel opzicht, nu hij zijn schulden aan het afbetalen is en dat bijna heeft afgerond. De belangen van werknemer bij voortzetting van de arbeidsovereenkomst wegen net iets zwaarder, zodat het primaire verzoek wordt afgewezen. Ook de subsidiaire grondslag (verstoorde arbeidsrelatie) faalt. Onbetwist is gesteld dat werknemer met zijn collega de zaak heeft uitgepraat en dat daar geen verhindering is het dienstverband voort te zetten. Buiten het incident is – gelet op de contacten tussen partijen na het op staande voet én het afwezig zijn van eerdere problemen in de samenwerking – niet gebleken dat de verhoudingen onherstelbaar zijn verstoord. Volgt afwijzing van het (voorwaardelijk) ontbindingsverzoek.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 05-06-2013

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2013:3910

Zaaknummer: EA 13-454

Rechters: M.V. Ulrici

Advocaten: L.L.M.M. Smeets en J. Bos

Wetsartikelen: 7:677 BW, 7:678 BW en 7:685 BW