

RECHTSPRAAK

werknemer/werkgever

Werkgever stelt voorwaarden aan werkhervatting touringcarchauffeur die alcoholverslaafd is geweest en succesvol is behandeld. Voorwaarde dat werknemer zal verklaren dat hij niet meer zal drinken en afnemen van bloedtest (naast blaastest) dienen geen legitiem doel die inbreuk op persoonlijke levenssfeer rechtvaardigen.

Werknemer is in dienst als touringcarchauffeur. Werknemer is arbeidsongeschikt geweest als gevolg van een alcoholverslaving. Het door werkgever ingediende ontbindingsverzoek is afgewezen (zie AR 2015-1150). Werknemer heeft zijn behandeling succesvol afgerond. Werkgever heeft in totaal negen voorwaarden gesteld waaraan werknemer moet voldoen, alvorens hij zijn werk als touringcarchauffeur kan hervatten. Zo wordt de voorwaarde gesteld dat werknemer verklaart dat hij sinds de behandeling niet meer heeft gedronken en niet meer zal drinken, dat werknemer ter ondersteuning van die verklaring meewerkt aan een laboratoriumtest en dat hij dagelijks voor aanvang van zijn werkzaamheden een blaastest ondergaat. Partijen hebben geen overeenstemming kunnen bereiken over de gestelde voorwaarden.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Voorop gesteld wordt dat de voorwaarde met betrekking tot de bloedtest geen deel uitmaakt van enig bij werkgever geldend (personeels)beleid, noch deel uitmaakt van de arbeidsovereenkomst en evenmin anderszins tussen partijen is afgesproken. Het betreft dus een eenzijdige en individuele (niet beleidsmatige) wijziging van de arbeidsovereenkomst. De kantonrechter stelt vast dat de gestelde (bloedtest)voorwaarde alsook de voorwaarde dat werknemer moet verklaren nooit meer te zullen drinken op gespannen voet staan met het recht op de persoonlijke integriteit van werknemer, als bedoeld in onder andere artikel 8 EVRM. De door werkgever gestelde voorwaarden reiken immers verder dan de werktijden en gaan bovendien verder dan het door werkgever gestelde bestaande (personeels)beleid aangaande alcoholgebruik. Bij de beantwoording van de vraag of een inbreuk gerechtvaardigd is, speelt het arrest van de Hoge Raad van 14 september 2007 (ECLI:NL:HR:2007:BA5802) en het daarin genoemde noodzakelijkheidscriterium, het proportionaliteitscriterium en het subsidiariteitscriterium een rol.

Werknemer heeft zich bereid verklaard zich dagelijks op vaste maar ook op onverwachte tijdstippen aan een blaastest te onderwerpen. Ook als dat niet zo zou zijn, mag werkgever een dergelijke - in personeelsbeleid opgenomen - voorwaarde stellen, aangezien dit een legitiem doel dient, namelijk de veiligheid van de medewerkers en de passagiers. De vraag naar het

afnemen van een bloedtest is echter van een andere orde, zeker omdat dit niet in het (personeels)beleid is opgenomen. In het individuele geval van werknemer brengt die voorwaarde met zich dat in zijn geval de controlebevoegdheid van werkgever tot het maximale wordt opgerekt, namelijk tot drie maanden in het verleden, 24 uur per dag en 7 dagen in de week. Dit levert een inbreuk op de persoonlijke levenssfeer van werknemer op, in zoverre dat het gebruik van alcohol in de privétijd voor werknemer niet mogelijk is zonder het risico dat hij daardoor zijn baan verliest. De gestelde voorwaarde tot het afnemen van een bloedtest strandt op het ontbreken van een legitiem doel die een inbreuk kan rechtvaardigen. Het door werkgever gestelde doel zijnde het herstellen van het vertrouwen kan reeds worden bereikt door het afnemen van een blaastest voorafgaande aan de dienst. Dat omwille van de veiligheid nog een nadere bloedtest noodzakelijk is, is niet gebleken. Het voorgaande geldt eveneens voor wat betreft de onvoorwaardelijk geformuleerde voorwaarde dat werknemer dient te verklaren dat hij vanaf de aanvang van zijn behandeling en voor onbepaalde tijd niet heeft gedronken en niet meer zal drinken. Niet valt in te zien welk legitiem doel het stellen van deze voorwaarde dient, anders dan reeds met het afnemen van een blaastest kan worden gerealiseerd. De slotsom is dat werkgever aan de terugkeer van werknemer in zijn werkzaamheden niet de voorwaarden mag verbinden dat werknemer verklaart dat hij nimmer meer zal drinken of dat werknemer zich dient te onderwerpen aan een bloedtest die alcoholconsumptie tot drie maanden terug inzichtelijk kan maken. Werkgever wordt veroordeeld om werknemer toe te laten tot zijn werkzaamheden als touringcarchauffeur, op straffe van een dwangsom.

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 23-12-2015

Zaaknummer: 4586625 \ CV EXPL 15-11441