

RECHTSPRAAK

werknemer/Shin-Etsu PVC B.V.

Door twee keer te weigeren de uitslag van een drugstest met werkgever te delen en te weigeren een derde drugstest te doen is er sprake van een dringende reden voor ontslag op staande voet. Tevens voorwaardelijke ontbinding van de arbeidsovereenkomst (e-grond).

Werknemer is sinds 1 juli 2009 in dienst bij Shin-Etsu PVC B.V. (hierna: Shin-Etsu), in de functie van Second Operator op de plant in Pernis. De Second Operator ziet er onder meer op toe dat het productieproces op efficiënte en effectieve wijze verloopt en dat de veiligheids- en milieuvorschriften worden nageleefd. Shin-Etsu hanteert een alcohol-, drugs- en medicijnenbeleid. In juli 2015 heeft werknemer desgevraagd tegenover Shin-Etsu verklaard dat hij weleens drugs gebruikt, maar dat hij dit nooit tijdens werktijd of voorafgaand aan de werkzaamheden doet. Op 15 december 2015 heeft werknemer een speekseltest ondergaan. Werknemer weigerde het resultaat daarvan met Shin-Etsu te delen. Werknemer heeft vervolgens om een contra-expertise verzocht. Shin-Etsu heeft hiermee ingestemd, waarop werknemer een urinetest heeft laten afnemen bij de bedrijfsarts. Shin-Etsu heeft werknemer geschorst totdat het resultaat van de test bekend zou zijn. Op 22 december 2015 heeft de bedrijfsarts het resultaat van de urinetest ontvangen en met werknemer besproken. Werknemer heeft geen toestemming gegeven het resultaat van de urinetest met Shin-Etsu te delen. Shin-Etsu heeft werknemer daarop verzocht om nogmaals een drugstest te ondergaan, hetgeen door werknemer is geweigerd. Bij brief van 24 december 2015 is werknemer op staande voet ontslagen. Hieraan heeft Shin-Etsu onder meer ten grondslag gelegd dat werknemer geen openheid van zaken geeft en dat daardoor niet vastgesteld kan worden of werknemer een overtreding heeft begaan. Werknemer verzoekt onder meer vernietiging van het ontslag op staande voet. Shin-Etsu verzoekt, voor het geval dat in hoger beroep dan wel in enige andere procedure geoordeeld zou worden dat het ontslag op staande voet geen stand houdt, de arbeidsovereenkomst voorwaardelijk te ontbinden op grond van de e-grond, de d-grond, de g-grond, dan wel de h-grond.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Shin-Etsu voert op goede gronden een antidrugsbeleid. Immers, dat beleid dient een legitiem doel, namelijk het garanderen van de veiligheid op en rondom de werkvloer en bovendien is de kantonrechter van oordeel dat het vragen van werknemers om een drugstest te ondergaan daartoe een geschikt middel is. Dat betekent dat er sprake is van een gerechtvaardigde inbreuk op de persoonlijke levenssfeer en het recht op de onaantastbaarheid van het lichaam van werknemer, wanneer hij op verzoek van Shin-Etsu een drugstest ondergaat. De bekentenis van werknemer - dat hij weleens drugs gebruikt -

rechtvaardigt dat Shin-Etsu aan werknemer heeft verzocht een drugstest te laten afnemen. Door achtereenvolgens tot tweemaal toe te weigeren de uitslag van de drugstest te delen en vervolgens te weigeren opnieuw een drugstest te laten afnemen, heeft werknemer hardnekkig geweigerd aan redelijke verzoeken van Shin-Etsu te voldoen, hetgeen een ontslag op staande voet rechtvaardigt. Daarbij neemt de kantonrechter in aanmerking dat werknemer op 15 december 2015 reeds was geschorst, omdat hij de uitslag van een drugstest niet wilde delen, zodat ontslag op staande voet redelijkerwijs mocht volgen bij 'de derde weigering'.

Over de vraag of een werkgever belang heeft bij een voorwaardelijk ontbindingsverzoek wordt in de literatuur vooralsnog verschillend gedacht. Enerzijds doet de gedachte opgeld dat een inhoudelijk andersluidende beoordeling van het geschil in hoger beroep zich zal gaan vertalen in een billijke vergoeding, zodat het ontslag in stand zal blijven en de voorwaardelijke ontbinding geen toegevoegde waarde heeft. Anderzijds is dit geen wetmatigheid en blijft er de mogelijkheid dat alsdan de arbeidsovereenkomst wordt hersteld. Al met al kan bij deze stand van zaken niet geconcludeerd worden dat Shin-Etsu geen enkel belang heeft of kan hebben bij haar verzoek. De kantonrechter oordeelt dat de hardnekkige weigering van werknemer te voldoen aan redelijke verzoeken van Shin-Etsu gekwalificeerd wordt als verwijtbaar handelen. Volgt voorwaardelijke ontbinding van de arbeidsovereenkomst. Hoewel een dringende reden niet zonder meer samenvalt met ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werknemer, leveren de weigeringen van werknemer in dit geval ook een dergelijke ernstige verwijtbaarheid op. De transitievergoeding is dan ook niet verschuldigd.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 30-03-2016

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2016:2737

Zaaknummer: 4756738 VZ VERZ 16-634

Rechters: K.L. van Zetten

Advocaten: J. van de Kreeke en A. van Toledo

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 onderdeel e BW, 7:671b BW, 7:677 BW en 7:678 BW