



▲ Foto ter illustratie. Mag je drugs bij je hebben op werk als je het niet hebt gebruikt? © Shutterstock

Drugs op zak maar niet gebruikt: 'Ontslag op staande voet is wellicht te zwaar'

MAG DAT? Wat vertel je wel of niet aan je baas? Wat zijn je rechten als werknemer? Hoe los je lastige kwesties het beste op? In deze rubriek wekelijks advies bij dilemma's op de werkvloer. Aflevering 13: Drugs op zak, maar niet gebruikt. Wat heeft je werkgever hierover te zeggen?

Naomi van Kalken 29-10-18, 08:00

De Kenner

Eline Geven is arbeidsrechtsadvocaat bij Reijnders Advocaten: „Dit soort zaken zijn altijd afhankelijk van de casus. Meestal is het de vraag of het beleid rondom drugs van de werkgever bekend is. Het kan dan gaan om huisregels die van toepassing zijn, of misschien is er sprake van een gedoogbeleid. En worden de huisregels ook daadwerkelijk gehandhaafd? Of wordt dit nu plots toegepast en komt het als een grote verrassing voor de gedupeerde werknemer? Dit alles speelt mee in de beslissing of het ontslag gevolgd mag worden.”

Het zou dan kunnen gaan om ontslag op staande voet, maar dat hoeft niet. Geven: „Ontslag op staande voet is wellicht te zwaar, maar er kan wel sprake zijn van ontbinding doordat er bijvoorbeeld een gebrek aan vertrouwen ontstaan is. Het kan dan leiden tot een ontbinding van de arbeidsovereenkomst, zonder vergoeding. De werknemer blijft dan recht hebben op een WW-uitkering van het UWV, wat bij ontslag op staande voet niet het geval is. Ontbinding zonder vergoeding laat echter zien dat er wel degelijk iets aan de hand is, en dat er een goede reden was om over te gaan tot ontslag.”

Ook kan het een rol spelen of het gaat om softdrugs of harddrugs. „Maar”, voegt Geven toe, „er is hier geen duidelijke wettelijke lijn in getrokken: er wordt per geval gekeken of er al dan niet over gegaan moet worden tot ontbinding.”

-Edwin van Jaarsveld, De Ontslagspecialist

Edwin van Jaarsveld, De Ontslagspecialist: „Het ligt ook aan het type bedrijf waar je werkt en de interne bedrijfsregels. Drugs meenemen wanneer je in de verslavingszorg werkt, is vele malen ernstiger dan wanneer een advocaat iets meeneemt naar zijn werk. Naarmate de setting gevoeliger is, en er interne bedrijfsregels zijn die drugs absoluut verbieden, kunnen de consequenties ernstiger zijn.”

Het is belangrijk om te beseffen hoeveel gevaar de meegebrachte drugs kunnen veroorzaken. Van Jaarsveld: „Wordt een piloot met zoiets betrapt, gebruikt of niet, dan zou het in het algemeen een terecht ontslag zijn. Het gaat erom of je mensen op je werk in een onveilige situatie brengt.” Ook het gebruik van drugs thuis kan invloed hebben op prestaties op het werk. Drugs zouden bijvoorbeeld nog in het systeem kunnen zitten, waardoor je concentratie minder is.

Het gaat bij een ontbinding van een arbeidscontract niet alleen om het conflict zelf: ook de thuissituatie van de werknemer kan bijvoorbeeld een rol spelen. „Is iemand al jaren in dienst, en is dit zijn eerste misstap? Of is iemand heel jong, werkt hij ergens nog maar net en heeft hij geen gezin om te onderhouden? Dat zijn allemaal factoren die meewegen”, aldus Van Jaarsveld.

De Oplossing

In hoeverre had Pieter op de hoogte kunnen zijn van de gevolgen van het meebrengen van drugs? Van Jaarsveld: „Misschien is het ooit gecommuniceerd, maar is het vervolgens nooit meer herhaald of is het beleid zelfs verwaarloosd. Wanneer er eerder iemand dezelfde misstap heeft begaan, en daar waren geen consequenties aan verbonden, dan is een ontslag misschien niet terecht.”

„Een werkgever kan beslissen om iemand op staande voet te ontslaan en hem dus direct uit dienst te plaatsen. Als werknemer heb je dan twee maanden de tijd om naar de rechter te gaan. Is het ontslag op staande voet, dan dient de werkgever een verzoekschrift tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst vanwege verwijtbaar gedrag in bij de rechter. Dan neemt de werkgever dus het initiatief, en kan de werknemer zich ook verdedigen bij de rechter.”