

# Drugs passen niet bij voorbeeldfunctie

Een leidinggevende vervult een voorbeeldfunctie op het werk. Drugs gebruiken past niet bij een voorbeeldfunctie. Daarover niet eerlijk zijn, evenmin.

Bovendien laten in dit geval de reglementen van de ss Rotterdam aan duidelijkheid niets te wensen over: geen alcohol of drugs tijdens werktijd. Toch vecht een Chef Bediening zijn degradatie wegens drugsgebruik op een bedrijfsuitje aan. Maakt hij een kans?

## Drank en drugs meenemen of gebruiken is verboden

Op de arbeidsovereenkomst met ss Rotterdam zijn de *Crew Standards* van toepassing. Daarin staat dat het niet is toegestaan alcoholische dranken en drugs mee te nemen aan boord en tijdens werktijd alcohol of drugs te gebruiken. De Chef Bediening is in maart 2017 in functie teruggezet, omdat hij tijdens een bedrijfsuitje drugs heeft gebruikt. Hij vecht dit besluit in kort geding aan bij de kantonrechter.

## Rechtbank: willen en wetens reglementen overtreden

Die overweegt dat onweersproken vaststaat dat de werknemer tijdens de terugreis van een bedrijfsuitje drugs heeft gebruikt. Volgens de *Crew Standards* en het Huishoudelijk reglement is het gebruik van drugs in en om het bedrijf verboden. Door het gebruik van drugs tijdens het bedrijfsuitje heeft hij willens en wetens de *Crew Standards* en het Huishoudelijk reglement overtreden.

## Werknemer heeft duidelijke grens overschreden

Dat het bedrijfsuitje niet onder werktijd plaatsvond, maakt dit niet anders, omdat het bedrijfsuitje wel in belangrijke mate verband hield met het werk. De werknemer heeft een duidelijke grens overschreden. Zeker als leidinggevende heeft hij een voorbeeldfunctie ten opzichte van de andere medewerkers bediening. Zijn gezag is zodanig ernstig in geding gekomen, dat hij (op dit moment) niet meer als leidinggevende terug kan keren binnen de organisatie.

*Het gezag van de werknemer is ernstig in het geding gekomen*

## En bovendien slechts stukje bij beetje zijn fout erkend

Daar komt bij dat de werknemer niet direct zijn fout heeft erkend. In plaats van direct volledig en eerlijk te zijn heeft hij stukje bij beetje de volledige informatie doorgegeven. Ook dit draagt eraan bij dat de werkgever terecht geen vertrouwen meer heeft in de werknemer voor het vervullen van een leidinggevende positie binnen de organisatie. Het incident rechtvaardigt de degradatie. Dat de werknemer altijd goed heeft gefunctioneerd maakt dit niet anders.

## Werkgever heeft zich gedragen als goed werkgever

Bij het treffen van de maatregel is voldoende rekening gehouden met een afweging van de wederzijdse belangen. De werkgever heeft zich gedragen als een goed werkgever in de

zin van art. 7:611 BW. Het is voldoende aannemelijk dat de maatregel in een bodemprocedure in stand zal blijven. De vordering van de werknemer wordt afgewezen.

**Bron: Kantonrechter Rechtbank Rotterdam 13 juli 2017, JAR 2017, 214**

**Auteur: Rob Poort | Bureaupoort.nl**

**> Tip: bijblijven met jurisprudentie en de Arbowet? Kom naar de Arbo Actualiteitendag.**