



RECHTSPRAAK RECHTSPRAAK RECHTSPRAAK

Hoge Raad, 14-09-2007 / R06/022HR

REFERENTIES VAKLITERATUUR VOLLEDIGE TEKST UITSPRAAK

VERRIJKTE UITSPRAAK

ECLI:NL:HR:2007:BA5802

Inhoudsindicatie

Arubaanse zaak; arbeidsrecht. Ontslag op staande voet in verband met weigering deelname aan rehabilitatieprogramma na positief uitgevallen drugstest, gerechtvaardigde inbreuk persoonlijke levenssfeer van werknemer in geval van gebruik van cocaïne in privé-tijd.

Instantie	Hoge Raad
Uitspraakdatum	2007-09-14
Publicatiedatum	2013-04-05
Zaaknummer	R06/022HR
Procedure	Cassatie
Rechtsgebied	Civiel recht

Formele relatie [Conclusie: ECLI:NL:PHR:2007:BA5802](#)

Vindplaatsen

Rechtspraak.nl
JOL 2007, 568
[NJ 2008/334](#) met annotatie van E. Verhulp
RvdW 2007, 763
RAR 2007, 145
Prg. 2007, 154
JAR 2007, 250
Ondernemingsrecht 2008, 25 met
annotatie van S.K. Belgacem
NJB 2007, 1843
SR 2007, 81 met annotatie van M.S.A.
Vegter
Arbidsrecht in 50 uitspraken 2010, p. 73
met annotatie van M.J.A.C Driessen/N.
Gundt
Arbidsrecht in 50 uitspraken 2012, p. 73
met annotatie van F.B.J. Grapperhaus,
W.J.M. Rauws, M.J.A.C Driessen/N. Gundt
JWB 2007/295
JAR 2007/250



Eerste Kamer
Nr. R06/022HR
RM

Hoge Raad der Nederlanden

Arrest

in de zaak van:

[Verzoekster],
wonende in Aruba,
VERZOEKSTER tot cassatie,
advocaat: mr. T.F.E. Tjong Tjin Tai,

t e g e n

HYATT ARUBA N.V.,
gevestigd in Aruba,
VERWEERSTER in cassatie,
advocaat: mr. S.F. Sagel.

Partijen zullen hierna ook worden aangeduid als [verzoekster] en Hyatt.

1. Het geding in feitelijke instanties

Met een op 22 maart 2004 ter griffie van het gerecht in eerste aanleg van Aruba ingekomen verzoekschrift heeft [verzoekster] zich gewend tot dat gerecht en, kort gezegd, gevorderd het op 2 oktober 2003 aan [verzoekster] gegeven ontslag nietig, althans kennelijk onredelijk te verklaren en Hyatt te veroordelen aan [verzoekster] vanaf 2 oktober 2003 loon door te betalen dat zij normaliter met werken zou hebben verdiend, zolang het dienstverband tussen partijen niet op rechtsgeldige wijze ten einde zal zijn gekomen, met nevenvorderingen.

Hyatt heeft de vordering bestreden.

Het gerecht heeft bij vonnis van 1 september 2004 de vordering afgewezen.

Tegen dit vonnis heeft [verzoekster] hoger beroep ingesteld bij het Gemeenschappelijk Hof van Justitie van de Nederlandse Antillen en Aruba, hierna: het hof.



2. Het geding in cassatie

Tegen het vonnis van het hof heeft [verzoekster] beroep in cassatie ingesteld. Het cassatierekest is aan dit arrest gehecht en maakt daarvan deel uit.

Hyatt heeft geconcludeerd tot afwijzing van het verzoek tot cassatie.

De zaak is voor partijen toegelicht door hun advocaten.

De conclusie van de Advocaat-Generaal F.F. Langemeijer strekt tot verwerping van het beroep.

De advocaat van [verzoekster] heeft bij brief van 6 juni 2007 op de conclusie gereageerd.

3. Beoordeling van het middel

3.1 In cassatie kan worden uitgegaan van het volgende.

(i) [Verzoekster] is op 18 december 1990 als casino beverage server in dienst getreden van Hyatt. Zij genoot een uurloon van laatstelijk Afl. 9,04 bruto.

(ii) Hyatt heeft de laatste jaren veel werk gemaakt van een antidrugsbeleid en heeft in het kader daarvan 'Drug-Free Workplace Policy'-trainingen georganiseerd. Op 24 oktober 2002 heeft [verzoekster] zo'n training bijgewoond. Daarbij is aangekondigd dat Hyatt met random drug-testing zou beginnen en is gewezen op de mogelijkheid van ontslag na een positieve uitslag van een drugstest. Op diezelfde dag heeft [verzoekster] getekend voor ontvangst van het document 'Drug-Free Workplace Policy'. Zij heeft ook een verklaring ondertekend te aanvaarden dat een positieve uitslag van een alcohol- of drugstest een reden voor ontslag kan zijn.

(iii) Op 22 september 2003 is [verzoekster] geselecteerd voor een test op cocaïne en marihuana. Op 25 september 2003 heeft zij een urinemonster afgegeven aan het Laboratorio Familiar. Op dezelfde dag heeft Hyatt bericht ontvangen dat [verzoekster] een positief testresultaat had voor cocaïne. Hyatt heeft haar uitgenodigd voor een gesprek op 26 september 2003 bij de afdeling Human Resources. In dat gesprek is [verzoekster] geïnformeerd over de uitslag van de test. Haar is meegedeeld dat zij recht had op een hertest op hetzelfde monster. Zij heeft hierom verzocht. Gedurende het onderzoek werd zij geschorst met behoud van loon.

(iv) Op 30 september 2003 is de hertest uitgevoerd door het Noord Medical Laboratorium. Ook deze test gaf een positieve uitslag voor cocaïne. [Verzoekster] is daarop verzocht zich op 1 oktober 2003



nemen.

(v) Op 2 oktober 2003 liet [verzoekster] weten niet te willen deelnemen aan dit rehabilitatieprogramma. Daarop is zij op staande voet ontslagen. De schriftelijke vastlegging van het ontslag, met daarin de reden van het ontslag, werd op 2 oktober 2003 aan haar overhandigd.

3.2 Het gerecht in eerste aanleg heeft de hiervoor in 1 vermelde vorderingen van [verzoekster] afgewezen, omdat, kort gezegd, het weigeren van het volgen van een rehabilitatieprogramma gevoegd bij het geconstateerde cocaïnegebruik een dringende reden voor ontslag op staande voet oplevert. Het hof heeft het vonnis van het gerecht bevestigd. Het hof overwoog onder meer (in rov. 4.3) het volgende over het door Hyatt gevoerde antidrugsbeleid:

"Dat beleid is onder meer gericht op het middels urinetesten detecteren van de aanwezigheid van drugs in het lichaam van haar werknemers en op het opleggen van disciplinaire straffen dan wel het ontslaan van werknemers die positief getest worden. Daarbij is niet van belang of het druggebruik onder of buiten werktijd heeft plaatsgevonden en of het daadwerkelijk negatieve invloed had op het werk. Dit vindt naar het oordeel van het Hof zijn rechtvaardiging in het feit dat bekend is dat ook in de vrije tijd gebruikte drugs van invloed kunnen zijn op het werk en dat de concrete invloed van drugs vaak moeilijk te bewijzen zal zijn."

3.3.1 Onderdeel 1 keert zich hiertegen met de klacht dat deze uitleg van het beleid van Hyatt blijk geeft van een onjuiste rechtsopvatting, althans onbegrijpelijk is. Waar Hyatt het door haar gevoerde antidrugsbeleid ten grondslag heeft gelegd aan het ontslag op staande voet, komen de in de onderdelen 1.1 en 1.2 nader uitgewerkte klachten erop neer dat dit strenge beleid voor [verzoekster] onvoldoende kenbaar was en dat haar geen verwijt ervan valt te maken dat zij niet heeft begrepen dat het enkele privé-gebruik van drugs dat tot een positief testresultaat leidt, zonder dat blijkt van een negatief effect (van dat drugsgebruik) op het werk of op de veiligheid, reeds grond oplevert voor een ontslag op staande voet.

3.3.2 De onderdelen zijn tevergeefs voorgesteld. Mede gelet op de hiervoor in 3.1 (ii) vermelde, in het kader van een 'Drug-Free Workplace Policy'-training door [verzoekster] ondertekende verklaring dat zij aanvaardde dat een positieve alcohol- of drugstest een reden voor ontslag kan opleveren, heeft het hof niet blijk gegeven van een onjuiste rechtsopvatting noch een onbegrijpelijk oordeel gegeven door ervan uit te gaan dat [verzoekster] het stringente antidrugsbeleid van Hyatt in zoverre



effect heeft op het werk. Daarbij is in aanmerking te nemen dat, naar niet in geschil is, cocaïne tot 72 uur na gebruik in het lichaam kan achterblijven en een positieve test kan veroorzaken, en dat [verzoekster] niet heeft bestreden dat dit in Aruba van algemene bekendheid is. Het antidrugsbeleid heeft daardoor het door [verzoekster] onderkende, zij het door haar als een ontoelaatbare inbreuk op haar persoonlijke levenssfeer beschouwde, gevolg dat ook in de privé-sfeer geen cocaïne kan worden gebruikt zonder het risico dat dit bij een test aan het licht komt en tot ontslag kan leiden.

3.4.1 De zojuist vermelde stelling van [verzoekster] dat het antidrugsbeleid van Hyatt een ontoelaatbare inbreuk maakt op haar persoonlijke levenssfeer vormt het onderwerp van onderdeel 2. Volgens het onderdeel heeft het hof miskend dat het Hyatt niet vrij stond een beleid vast te stellen waarin het loutere privé-gebruik dat tot een positieve drugstest leidt, zonder dat is aangetoond dat dit gebruik daadwerkelijk een negatieve invloed op werk of veiligheid had, verboden is, althans dat Hyatt niet zodanig privé-gebruik of een daaruit volgende positieve drugstest aan een ontslag op staande voet ten grondslag mag leggen. Aldus schendt Hyatt als werkgever de krachtens art. 8 EVRM (en art. 7A:1615p Arubaans BW) beschermde persoonlijke levenssfeer van de werknemer, zonder dat daarvoor een toereikende rechtvaardiging is. Volgens onderdeel 2.1 leveren de door het hof in aanmerking genomen omstandigheden dat bekend is dat ook in vrije tijd gebruikte drugs van invloed kunnen zijn op het werk en dat de concrete invloed van drugs op het werk vaak moeilijk te bewijzen is, onvoldoende rechtvaardiging op voor deze inbreuk op de persoonlijke levenssfeer. Volgens het onderdeel moet, om de inbreuk te kunnen rechtvaardigen, in het concrete geval sprake zijn geweest van een negatieve invloed van het cocaïnegebruik op het werk van de desbetreffende werknemer. Volgens de klacht heeft het hof dit miskend, althans geen toereikende omstandigheden genoemd die het oordeel kunnen dragen dat de aangevoerde dringende reden niet in strijd is met art. 8 EVRM en met art. 7A:1615p Arubaans BW. In onderdeel 2.2 wordt voorts betoogd dat voor een zodanige inbreuk op de persoonlijke levenssfeer ingevolge de eisen van proportionaliteit vereist is dat daar in het concrete geval voldoende reden toe is, zoals wanneer de functie van de werknemer zulks rechtvaardigt, hetgeen hier niet het geval is. Daarnaast wordt in dit onderdeel nog aangevoerd dat een minder zware sanctie mogelijk was geweest, zoals eerst een waarschuwing.

3.4.2 Bij de beoordeling van deze onderdelen, die zich voor gezamenlijke behandeling lenen, wordt vooropgesteld dat het



de laatste drie dagen van de vakantie) niet mogelijk is zonder het risico van een ontslag op staande voet (indien geen gebruik gemaakt wordt van de mogelijkheid een rehabilitatieprogramma te volgen). Bij de beantwoording van de vraag of een dergelijke inbreuk gerechtvaardigd is, dient te worden onderzocht of de inbreuk makende handeling een legitiem doel dient en of zij een geschikt middel is om dat doel te bereiken (het noodzakelijkheids criterium); voorts moet worden onderzocht of de inbreuk op de persoonlijke levenssfeer van de werknemer evenredig is in verhouding tot het belang van de werkgever bij het bereiken van het beoogde doel (het proportionaliteits criterium), en of de werkgever dat doel redelijkerwijs op een minder ingrijpende wijze kon bereiken (het subsidiariteits criterium). In zijn door de onderdelen bestreden rov. 4.3 heeft het hof niet blijk ervan gegeven dat het deze criteria heeft miskend, en zijn oordeel dat de hiervoor bedoelde inbreuk op de persoonlijke levenssfeer gerechtvaardigd is, geeft geen blijk van een onjuiste rechtsopvatting. Het bepaalde in art. 7A:1615p Arubaans BW is daarbij niet van belang. Het oordeel van het hof is voor het overige verweven met waarderingen en afwegingen van feitelijke aard en het is niet onbegrijpelijk of ontoereikend gemotiveerd. Daarbij is nog het volgende in aanmerking te nemen.

3.4.3 Dat, naar in het oordeel van het hof ligt besloten, het strenge antidrugsbeleid van Hyatt een legitiem doel dient (het behoud van haar goede naam en aantrekkelijkheid voor haar gasten door een immer correct gedrag van haar werknemers zonder de negatieve invloed daarop als gevolg van het gebruik van drugs) en dat het door middel van urinetesten en het aan een positieve uitslag verbinden van arbeidsrechtelijke sancties daartoe een geschikt middel is, is in cassatie niet bestreden.

3.4.4 Voorts getuigt het niet van een onjuiste rechtsopvatting en is niet onbegrijpelijk dat bij afweging van het belang van [verzoekster] in haar vrije tijd cocaïne te kunnen gebruiken (en te voorkomen dat Hyatt daarvan op de hoogte raakt) tegenover het belang van Hyatt bij het behoud van haar goede naam en aantrekkelijkheid voor haar gasten dat het hof meer gewicht heeft toegekend aan het belang van Hyatt dan aan dat van [verzoekster]. Het hof heeft daarbij in aanmerking kunnen nemen dat het, gelet op het belang van Hyatt, niet ongerechtvaardigd is het antidrugsbeleid toe te passen ten aanzien van een werknemer die een representatieve functie als die van casino beverage server vervult.

Ook kon het hof in dit verband van belang achten het bekende feit dat ook in de vrije tijd gebruikte drugs van invloed kunnen zijn op het werk en de omstandigheid dat de concrete invloed van drugs vaak moeilijk te bewijzen zal zijn, hetgeen naar het oordeel van



3.4.5 Bij het voorgaande verdient nog aantekening dat, anders dan in de onderdelen wordt verondersteld, het hof niet heeft vastgesteld dat het beleid van Hyatt erop is gericht te onderzoeken wat haar werknemers in de privé-sfeer doen en daaraan consequenties te verbinden. Het afnemen van urinemonsters, kennelijk in de werktijd, is gericht op een onderzoek naar sporen van drugs aanwezig in de werktijd, die het gevolg kunnen zijn van drugsgebruik tijdens of ten hoogste 72 uur voor de aanvang van de werktijd. Nu het hof voorts in aanmerking heeft genomen dat ook in de vrije tijd gebruikte drugs het werk negatief kunnen beïnvloeden, is het ook niet onbegrijpelijk dat het hof heeft geoordeeld dat het subsidiariteitscriterium niet is veronachtzaamd.

3.4.6 Voorzover in onderdeel 2.2 wordt geklaagd dat met een minder zware sanctie had kunnen worden volstaan, ziet de klacht eraan voorbij dat [verzoekster] niet ontslagen is alleen wegens de positieve drugstest, maar op grond van de combinatie van die test en de weigering van het volgen van een rehabilitatieprogramma, terwijl het hof in dit verband van belang heeft kunnen achten dat in het kader van de hiervoor in 3.1 (ii) bedoelde training Hyatt zich ervan heeft overtuigd dat de strekking en de gevolgen van het stringente antidrugsbeleid voldoende bekend zijn bij de werknemers.

3.5.1 Onderdeel 2.3 bouwt ten dele voort op de hiervoor behandelde onderdelen en faalt in zoverre. Voor het overige kan het bij gebrek aan feitelijke grondslag niet tot cassatie leiden, omdat het oordeel van het hof niet erop is gebaseerd dat [verzoekster] met de hiervoor in 3.1 (ii) bedoelde verklaring afstand heeft gedaan van het recht op eerbiediging van haar persoonlijke levenssfeer.

3.5.2 Onderdeel 2.4 mist na het voorgaande zelfstandige betekenis.

3.6.1 Onderdeel 3 keert zich tegen het oordeel van het hof in rov. 4.3 dat de overige aangevoerde omstandigheden niet zodanig zijn dat Hyatt in redelijkheid niet kon komen tot het volgen van haar antidrugsbeleid, en klaagt dat het hof heeft miskend dat bij de beoordeling van de vraag of sprake is van een dringende reden voor ontslag alle omstandigheden van het geval moeten worden betrokken, waaronder ook de persoonlijke omstandigheden van [verzoekster] en de gevolgen die het ontslag voor haar heeft. Het onderdeel noemt in dit verband een aantal omstandigheden die



3.6.2 Het onderdeel is tevergeefs voorgesteld. Het hof heeft niet miskend dat het bij beantwoording van de vraag of Hyatt in dit geval kon komen tot toepassing van het antidrugsbeleid alle omstandigheden van het geval diende te betrekken. Bij zijn oordeel dat, mede in aanmerking genomen dat Hyatt [verzoekster] de gelegenheid heeft geboden ontslag te voorkomen door deelname aan het rehabilitatieprogramma, aan het ontslag een dringende reden ten grondslag ligt, heeft het hof de "overige" door [verzoekster] genoemde omstandigheden kennelijk wel in aanmerking genomen maar onvoldoende geacht om tot een andere conclusie te leiden. Het hof heeft daarbij ook de bezwaren van [verzoekster] tegen opname in Centro Colorado onderkend, die kort gezegd erop neerkomen dat deze een stigmatiserend effect heeft, dat van verslaving geen sprake is, en dat opname neerkomt op overwerk. Dat het hof deze bezwaren niet van voldoende gewicht heeft geacht, is niet onbegrijpelijk, mede gelet op de voorlaatste alinea van rov. 4.3 waarin het hof overwoog dat de beslissing omtrent het eventueel volstaan met een dagbehandeling in plaats van een opname is voorbehouden aan Centro Colorado. Het oordeel van het hof behoeft ook overigens geen nadere motivering dan het hof heeft gegeven.

4. Beslissing

De Hoge Raad:

verwerpt het beroep;

veroordeelt [verzoekster] in de kosten van het geding in cassatie, tot op deze uitspraak aan de zijde van Hyatt begroot op € 367,34 aan verschotten en € 2.200,- voor salaris.

Dit arrest is gewezen door de vice-president D.H. Beukenhorst als voorzitter en de raadsheren O. de Savornin Lohman, E.J. Numann, J.C. van Oven en W.D.H. Asser, en in het openbaar uitgesproken door de raadsheer E.J. Numann op 14 september 2007.

> <http://deeplink.rechtspraak.nl/uitspraak?id=ECLI:NL:HR:2007:BA5802>