

## Dagga in die werksplek

### **Mense word nie meer vervolgt vir die private kweek, besit en gebruik van klein hoeveelhede dagga nie. Maar wat is die gevolge vir die werksplek?**

Die onlangse beslissing van die Grondwetlike hof in *Minister of Justice & Others v Prince & Others* om die private kweek, besit en gebruik van dagga te dekriminaliseer, het vir werkgewers die spreekwoordelike knuppel in die hoenderhok gegooi. Vrae wat deur werkgewers geopper word, sluit in of werknemers nou toegelaat word om marijuana (dagga) tydens werksure te gebruik; of die besit daarvan op die werkgewer se perseel nou toegelaat word en of 'n werkgewer steeds mag optree teen 'n werknemer wat onder die invloed van dagga is, of dagga in sy stelsel het.

#### **Reg op privaatheid**

Wat sake meer ingewikkeld maak, is dat die hof verklaar het dat mense die reg het om cannabis 'privaat' te gebruik, en nie slegs in die privaatheid van hulle huise nie. Dit impliseer dat 'n mens cannabis ook op ander plekke as jou huis kan gebruik, solank dit nie in die openbaar is nie. Hoe dit ookal sy, net soos alle menseregte waarvoor in die Grondwet voorsiening gemaak word, is die reg op privaatheid nie onbeperk nie.

#### **Reëls vir die werksplek**

Die werkgewer se perseel is nie 'privaat' nie. Werkgewers mag dus reëls instel wat die besit en gebruik van dagga by die werksplek reguleer. Dit kan 'n algehele verbod op die gebruik en besit daarvan insluit. Om die waarheid te sê, Algemene Regulasie 2A van die Wet op Beroepsgesondheid en -Veiligheid (WBVG) verplig werkgewers om enige persoon wat blyk onder die invloed van 'n bedwelmende middel te wees, of lyk asof hulle onder die invloed van 'n bedwelmende middel is, toegang tot die werksplek te verbied. 'n Werkgewer mag ook nie enige persoon toelaat om bedwelmende middels in sy of haar besit in die werksplek te hê nie. Cannabis is 'n bedwelmende middel.

Wanneer daar op 'n oorwig van waarskynlikheid bewys kan word dat 'n werknemer onder die invloed van dagga is, kan die werkgewer tugstappe neem. Afhangend van die omstandighede – bv. die frekwensie van oortreding en veiligheidsoorwegings – kan dit tot ontslag lei. Indien die werknemer kan bewys dat hy of sy 'n afhanklikheidsprobleem het, moet die saak – soos in die geval van alkohol-afhanklikheid – as 'n kwessie van ongekiktheid (swak gesondheid) gehanteer word. Die status quo rakende die besit en gebruik van alkohol en dwelms geld dus. Werkgewers moet egter verwysings na dagga as 'n 'onwettige' middel uit hulle beleide verwyder en bloot daarna verwys as 'n 'bedwelmende middel'.

#### **'Onder die invloed'**

Die aktiewe bestanddeel in marijuana, tetrahydrocannabinol (THC), kan glo vir weke en selfs maande (vir swaar gebruikers) in 'n mens se stelsel bly. 'n Werknemer wat wettig Vrydagaand cannabis gebruik het, sal waarskynlik tekens van die dwelm wys indien hy Maandag by die werk getoets word, maar sal nie meer onder die invloed wees nie en sal waarskynlik nie enigsins aangetas wees nie. Met ander woorde, selfs al is 'n persoon nie meer 'hoog' nie, kan hy of sy steeds positief toets vir die middel.

2/...

Die blote teenwoordigheid van dagga sal nie voldoende wees om te bewys dat iemand onder die *invloed* daarvan is nie. Of die werkgewer stappe kan doen teen iemand wat na bewering onder die invloed van dagga is, sal afhang van of die middel steeds die werknemer se vermoë om te funksioneer en normaal op te tree, beïnvloed. Dit blyk egter dat die toetse vir cannabis nie die effek daarvan akkuraat kan bepaal nie. Wat kan werkgewers dus doen, gegewe hierdie onsekerheid?

Werkgewers kan voortgaan om lukrake toetse vir die gebruik van alkohol en middels te doen, of 'n werknemer ad hoc toets as daar rede is om te vermoed dat die werknemer middels gebruik het wat by die werk verbode is. Die kenners sê dat speekseltoetse 'n relatiewe kort afsnyvlak het – dit kan vir ongeveer ses ure na gebruik positiewe resultate vir THC toon, eerder as maande, soos in die geval van urine- of bloedtoetse. Werkgewers behoort kenners in die verband te raadpleeg.

### **Dagga in stelsel**

Een manier om die probleem te oorkom om vas te stel of 'n werknemer onder die *invloed* van dagga is, is om 'n reël in te stel dat enigeen met THC in sy of haar stelsel, soos deur 'n speekseltoets vasgestel, aan 'n oortreding skuldig sal wees. Gegewe die werkgewer se voortgesette plig kragtens die WBGV om veiligheid in die werksplek te verseker, glo ons dat sodanige oortreding as ernstig beskou kan word. Hoewel 'n eerste oortreding waarskynlik nie onder normale omstandighede ontslag sal regverdig nie, sal herhaalde oortreding wel tot ontslag kan lei.

Omdat die risiko van bedwelming ten opsigte van sekere beroepe hoog is (bv. die bedryf van swaar masjiene, vlieëniers, mediese personeel of ander omstandighede waar die teenwoordigheid van 'n bedwelvende middel 'n risiko inhou vir die eiendom van die werkgewer, of die werknemer en ander se veiligheid), kan aangevoer word dat die blote teenwoordigheid van dagga of enige ander bedwelvende middel in die bloed die werknemer ongeskik vir die werk maak. 'n Werkgewer kan ten opsigte van sodanige beroepe 'n reël instel dat 'n eerste oortreding, in die vorm van 'n positiewe toets, summiere ontslag regverdig. Ontslag bly egter 'n laaste uitweg en alle omstandighede moet in ag geneem word, voordat daar besluit word om die werknemer te ontslaan.

### **Toets**

Soos met alkoholisbruik, kan 'n werkgewer tugstappe teen 'n werknemer doen, sonder 'n toets, indien die effek van cannabis duidelik waarneembaar is.

Wanneer 'n werknemer egter getoets word, moet sodanige toets voldoen aan a7 van die Wet op Diensbillikheid, Nr 55 van 1998. Die werkgewer moet ook seker maak dat toetsing vir cannabis vrywillig en vertroulik geskied. Die werkgewer kan egter 'n diensvoorwaarde instel wat dit verpligtend maak om gereelde mediese toetsing te ondergaan, indien die werksomstandighede dit regverdig.

### **Gevolgtrekking**

Die uitspraak van die Grondwetlike hof het tot baie bespiegeling en verwarring aanleiding gegee. Werkgewers behoort werknemers dus in te lig oor die implikasies van die uitspraak en hoe dit hulle raak.

Artikel verskaf deur Barney Jordaan vir [www.labourwise.co.za](http://www.labourwise.co.za)

[www.labourwise.co.za](http://www.labourwise.co.za) is 'n aanlyn-diens ten opsigte van arbeidsverhoudinge, wat daarop gemik is om werkgewers met die implementering van doeltreffende arbeidsverhoudinge te help. Kontak hulle via die webtuiste, of by [info@labourwise.co.za](mailto:info@labourwise.co.za).