

Mr. C.J. (Karin) Frikkee, kantonrechter Rechtbank Rotterdam & raadsheer-plaatsvervanger Hof 's-Hertogenbosch

Vereniging voor Arbeidsrecht, 18 november 2025

1

Waar ga ik het over hebben?

- Aanleiding voor mijn oproep aan de wetgever
- Wetgevingstraject rondom testen op alcohol en drugs
- Is testen in strijd met AVG?
- Toetsing inbreuk persoonlijke levenssfeer
- En als een test onrechtmatig is, wat dan?

- disclaimer

2

Toenemend gebruik in het verkeer



- Jan-meï 2024: ruim 8.400 weggebruikers onder invloed van drugs achter het stuur betrapt
- Jan-meï 2025: ruim 11.000
- = forse toename van ruim 30%
- Onder invloed alcohol of drugs of combi:
- 17.600 jan-meï 2024
- 22.000 jan-meï 2025
- Strafzaak juli 2025: vrachtwagenchauffeur rijdt in Zuid Beijerland zes personen en ongeborn kind dood. Had sporen cocaïne in zijn bloed (had epilepsie)

5

Toenemend gebruik op het werk



- managing director steekt joint op tijdens Teamsvergadering (GHAMS:2025:1129)
- chauffeur rijdt vrachtwagen klem onder spoorbrug, sporen cannabis in speeksel (RBAMS:2025:3496)
- stackeraar op heterdaad betrapt op roken joint op haventerminal (RBROT:2024:11030)
- dollemansrit onder invloed van alcohol en drugs met bedrijfsauto (RBROT:2025:9436)
- werknemster onder invloed van ketamine

6

De wetgever



- vanaf 2020 bezig geweest met alcohol en drugstesten op werkvloer
- januari 2020: voornemen om testen op alcohol en drugs op de werkplek in specifieke risicovolle situaties mogelijk te maken (BRZO-sector)
- juli 2020: alcohol- en drugstesten in specifieke situaties met een groot veiligheidsrisico
- maart 2021: handreiking Trimbosinstituut aangeboden aan TK (ondersteunen werkgevers bij opstellen en versterken ADM-beleid)
- mei 2022: vooralsnog alleen in BRZO-sector (ca 400 bedrijven) en onderzoek naar wenselijkheid in andere sectoren

7

De wetgever; toch maar niet



- Kamerbrief 16 september 2024: aanbieding onderzoeksrapport Alcohol en drugs op de werkvloer
- Onderzoeksrapport van Panteia van 5 september 2024
- geen onderzoek naar bijv. werkgevers vervoer/havenwerkgevers
- Advies:
 - afzien van wettelijke regeling voor alcohol en drugstesten
 - werkgevers oproepen om ADM-beleid doelmatig in te vullen
 - Trimbos Instituut opdracht verlenen de bestaande Handreiking ADM-beleid te updaten

8

Rapport Panteia



- Telefonische enquêtes gehouden onder 1.471 werkgevers:
- Zware industrie
- Bouwnijverheid
- Groot- en detailhandel
- Specialistisch zakelijke diensten
- Gezondheidszorg
- Overheid en onderwijs
- Waar is vervoer/transport? Waar zijn de havenwerkgevers?

9

ADM beleid en bedrijfsarts?



10

Testen in strijd met AVG volgens AP



- gegevens over testen = bijzondere gegevens over gezondheid
- art. 9 lid 1 AVG en art. 22 en 30 UAVG
- algemeen verwerkingsverbod, tenzij wettelijke uitzondering (bijv. gegevens noodzakelijk voor re-integratie)
- verwerking mag wel met toestemming betrokkene
- maar: vereist voor toestemming is dat deze vrij gegeven moet kunnen worden (is niet zo in arbeidsrelatie)

11

Autoriteit Persoonsgegevens



- Nieuwbericht AP 15 maart 2019: Testen op alcohol, drugs of geneesmiddelen tijdens werktijd alleen met wettelijke regeling
- bijv. piloten en schippers
- zonder specifieke wetgeving tests = overtreding privacyregels
- AP kan zich goed voorstellen dat bedrijven die willen kunnen testen in uitoefening risicovol beroep een verzoek indienen bij de wetgever om de wettelijke mogelijkheden te onderzoeken
- Januari 2025: het is aan de wetgever...

12

In België ligt dit heel anders! Idem Frankrijk



- Gegevensbeschermingsautoriteit in België over alcohol en drugstesten op de werkplek:
- in de meeste gevallen wordt geen informatie over gezondheidstoestand van werknemer verkregen uit die testen
- de verzamelde gegevens worden daarom in principe NIET beschouwd als gevoelige gegevens in de zin van art. 9 AVG
- tenzij verwerking van testresultaten de verwerking van gezondheidsgerelateerde gegevens inhoudt
- duidelijk beleid en instemming werknemer vereist
- **NB dit gaat dus over dezelfde Europese Verordening!**

13

In België ligt dit heel anders! Idem Frankrijk



???

Dat vinden wij niet raar...

dat vinden wij alleen maar heel bijzonder

14

A-G Hof van Justitie EU



- Conclusie A-G 4 juli 2024, C-474/24, Oostenrijkse dopingautoriteit
- A-G: testuitslag dopingtest = geen bijzonder persoonsgegevens in de zin van art. 9 AVG
- Zo'n gegeven moet verband houden met de geestelijke of lichamelijke gezondheid en er moet informatie over de gezondheid van iemand worden verstrekt, zodat je conclusies kunt trekken over de gezondheid van iemand
- De vaststelling dat sporter bepaalde verboden stoffen heeft gebruikt (of in het bezit heeft gehad) zegt niets over de lichamelijke of geestelijke gezondheidstoestand.
- **Net zoals het gegeven dat alcohol is gebruikt niets zegt over of je verslaafd bent of niet**

15

Inbreuk op persoonlijke levenssfeer?



- Als het geen bijzonder persoonsgegeven is, geldt niet de eis van noodzaak wettelijke grondslag, maar het algemene toetsingskader:
- Bij de beantwoording van de vraag of een inbreuk op de persoonlijke levenssfeer gerechtvaardigd is, moet worden onderzocht of de inbreuk makende handeling:
 - een **legitiem doel** dient
 - een **geschikt middel** is om dat doel te bereiken (het noodzakelijkheids criterium)
 - de inbreuk evenredig is in verhouding tot het belang van de werkgever bij het bereiken van het beoogde doel (**het proportionaliteitscriterium**),
 - of de werkgever dat doel redelijkerwijs op een minder ingrijpende wijze kon bereiken (**het subsidiariteitscriterium**)

16

HR in Hyatt



- HR 14-9-2007, ECLI:NL:HR:2007:BA5802, Hyatt
- Rechtsgeldig oosv bij werkgever met *zero tolerance beleid*
- HR:
- Moeilijk om te zien of iemand onder invloed is;
- Concrete invloed van drugs op het werk moeilijk te bewijzen;
- Ook in privé-tijd gebruikte drugs kunnen negatieve invloed hebben

17

HR in Hyatt



- Wat vinden jullie?
- Mag een werkgever een chauffeur op staande voet ontslaan als hij door politie positief wordt getest op speekseltest en 24 uur rijverbod krijgt? Na 15 jaar in dienst, 1^e keer

18

Test onrechtmatig – geen ontbinding



- Kantonrechter Roermond 20-2-2025, RBLIM:2025:1565
- Quality Control inspector, sinds 2008 in dienst
- Wg producent stalen funderingen offshore windparken
- Zero tolerance beleid, alcohol en drugscontroles aan de poort
- Positieve test op cannabis
- Verklaring managers: rood doorlopen en waterige ogen, kwam verdoofd over, stoned, nonchalante grijns
- Kantonrechter: testen ism AVG, onrechtmatig, blijft buiten beschouwing. Bovendien onnauwkeurig want positieve uitslag betekent nog niet onder invloed. Ontbinding afgewezen.

19

Dan maar oosv?



- Is mijn core business in Rotterdam
- Bezint eer ge begint!
- *Zero tolerance* beleid kan helpen maar moet wel duidelijk zijn
- HR: oosv kan wel bij verslaving, verwijt niet vereist (HR 2000:AA7282)
- Verslaving wordt nogal eens gezien als 'verzachtende omstandigheid'
 - Hof Arnhem-Leeuwarden 23 mei 2022, GHARL:2022:4102 (onder invloed van alcohol tijdens Zoomoverleg met externe partijen)
 - Hof Arnhem-Leeuwarden 6 oktober 2025, GHARL:2025:6166 (naar alcohol ruiken na eerdere waarschuwingen)
 - Hof Amsterdam 11 december 2018, GHAMS:2018:4571 (Dräger)
- Kantonrechter Rotterdam 6 november 2025, RBROT:2025:12942, oosv na positieve speekseltest (cannabis, afgenomen door politie) en 24-uurs rijverbod. Zero tolerance beleid?

20

Testen; als het niet mag, dan hebben we altijd nog...



- HR 11 juli 2014, HR:2014:1632
- geen algemene regel dat rechter geen acht mag slaan op onrechtmatig verkregen bewijs.
- algemeen maatschappelijk belang dat waarheid aan het licht komt en partijen hun stellingen aannemelijk kunnen maken, weegt zwaarder
- slechts in geval van bijkomende omstandigheden uitsluiting bewijs gerechtvaardigd

21

Terug naar mijn oproep



- Districtschef Rotterdamse Zeehavenpolitie op LinkedIn:
- **Onderschrijf de noodzaak tot drugs- en alcoholtesten door havenwerkgevers. Heb er geen twijfel over dat dit levens zal redden**

22

Wie kan dit uitleggen?



- wetgever heeft wel een wet gemaakt om een stewardess te mogen testen
- maar niet een buschauffeur, vrachtwagenchauffeur, medewerker die aan de knoppen van kerncentrale draait!
- safety first, privacy second?

23

Mijn stelling



**DE WETGEVER MOET TESTEN OP ALCOHOL
EN DRUGS OP HET WERK VOOR ALLE
RISICOVOLLE FUNCTIES MOGELIJK MAKEN!**

24

Vragen / opmerkingen?



25