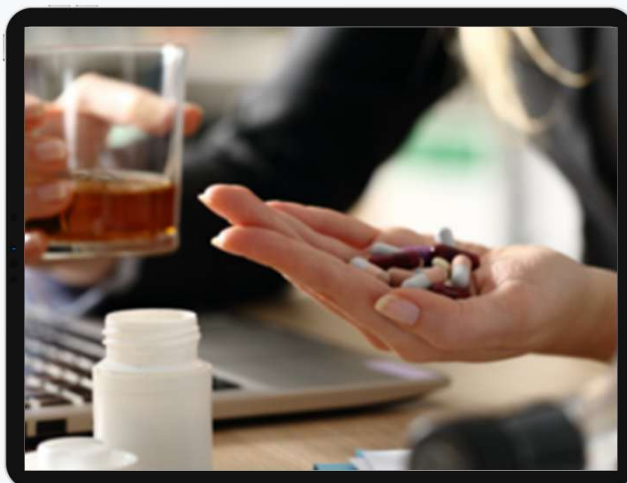


Alcohol en drugs in de arbeidsverhouding

Pascal Besselink
Advocaat arbeidsrecht DAS
Vereniging voor Arbeidsrecht
18 november 2025



Meesters in juridische hulp

1

Onderwerpen

- Wanneer is verslaving ziekte?
- Opzegverbod
- Rechtspraak
- Ontbinding
- Ontslag op staande voet
- Conclusie



Meesters in juridische hulp

2

Wanneer kwalificeert verslaving als ziekte?

- STECR Werkwijzer Verslaving en Werk 2011
- Definitie verslaving aan alcohol en drugs: "Een progressieve chronische ziekte met exacerbaties (verergering) en remissies (vermindering)."
- Werkwijzer hanteert medische definitie, maar stelt vast dat verslaving aan alcohol of drugs door de meeste (civiele) rechters eveneens als ziekte in juridische zin wordt aangemerkt. Dit betekent dat werknemer, die uitvalt wegens zijn verslaving of zich hiervoor laat opnemen, in beginsel recht heeft op loondoorbetaling ogv art. 7:629 lid 1 BW.
- Art. 19 ZW spreekt van arbeidsongeschiktheid als ongeschiktheid tot het verrichten van arbeid door een objectief medisch vast te stellen ziekte of gebrek.
- CRvB (bestuursrechter): verslaving op zich dient niet als ziekte aangemerkt te worden, maar opname voor behandeling wel.
- Werknemer is juridisch ziek als uit de verslaving gebreken voortvloeien die het werk beïnvloeden of als opname of behandeling nodig is (zie o.a. CRvB 8 januari 2008, ECLI:NL:CRVB:2008:BC1551).
- Vaste civiele rechtspraak: alcohol- en drugsverslaving kwalificeert als ziekte (o.a. Ktr. Rotterdam 19 juli 2021, ECLI:NL:RBROT:2021:7195, Hof Arnhem-Leeuwarden 8 juli 2024, ECLI:NL:GHARL:2024:4510 en Ktr. Haarlem 22 januari 2024, ECLI:NL:RBNHO:2024:825).



Meesters in juridische hulp

3

Verslaving als ziekte

- Werkwijzer: er kan in zijn algemeenheid niet worden gezegd dat een verslaafde zijn ziekte zelf (opzettelijk) heeft veroorzaakt als gevolg waarvan de loonbetaling kan worden stop gezet (art. 7:629 lid 3 sub a. BW).
- Werkwijzer suggereert mogelijkheid om in cao's te bepalen dat bij ziekte wegens verslaving slechts aanspraak bestaat op 70% van het (maximum)dagloon. Klopt dat wel? Indien verslaving chronische ziekte, strijd met art. 4 (onder e.) Wgbb/cz?
- Werkwijzer sluit aan bij civiele rechtspraak dat verslaving kwalificeert als ziekte.
- Één bekende misser in de rechtspraak:
- Ktr. Gouda 23 augustus 2007, JAR 2007/237: "verslaving aan alcohol en drugs levert opzet op in de zin van art. 7:629 lid 3 BW zodat geen recht op loonbetaling bestaat".
- Onjuist, want voor opzet moet sprake zijn van willens en wetens veroorzaken van ziekte en niet enkel riskeren ervan (Fiselier, TAP 2011, nr. 8).
- Zie o.a. Ktr. Leeuwarden 4 mei 2016, ECLI:NL:RBNNE:2016:2213: "De uitzondering kan - anders dan de door [werkgever] aangehaalde kantonrechter Gouda in 2007 in afwijking van de lijn in de jurisprudentie heeft geoordeeld - dus niet worden ingeroepen tegen een werknemer die ziek wordt door overmatig alcoholgebruik, ook indien hij kon weten dat dit gebruik hem ziek zou kunnen maken".
- Vergelijk: ziek door (riskante) sporten (zaalvoetballende vrachtwagenchauffeur, HR 14 maart 2008, ECLI:NL:HR:2008:BC:6699) en de pannenlegger die in zijn schuurtje zelf vuurwerk maakte en letsel aan zijn pols/hand opliep (Ktr. Leeuwarden 15 januari 2021, ECLI:NL:RBNNE:2021:148) etc.



Meesters in juridische hulp

4

Opzegverbod

- Art. 7:670 lid 1 BW: opzegverbod tijdens ziekte
- Rechter moet zich ervan vergewissen dat ontbindingsverzoek geen verband houdt met arbeidsongeschiktheid wegens ziekte.
- Is dat wel geval kan de rechter in beginsel niet ontbinden (art. 7:671b lid 2 jo. lid 6 BW).
- Tenzij:
 - werknemer, zonder deugdelijke grond zijn re-integratieverplichtingen niet nakomt én is voldaan aan voorwaarden uit art. 7:671b lid 5 sub a. en b. BW (werknemer eerst schriftelijk manen tot nakomen verplichtingen en loon staken én verstrekken deskundigenverklaring UWV);
 - dan wel het verzoek geen verband houdt met omstandigheden waarop het opzegverbod betrekking heeft, of;
 - er omstandigheden zijn waardoor de arbeidsovereenkomst in belang van de werknemer behoort te eindigen.



Meesters in juridische hulp

5

Abstraheren

- Conclusie A-G De Bock 20 januari 2023, ECLI:NL:PHR:2023:92
- Art. 7:671b lid 6 sub a. BW (als verzoek geen verband houdt met omstandigheden waarop opzegverboden betrekking hebben) is een uitzondering op een tijdens-opzegverbod dat in beginsel absoluut is.
- Volgens A-G ligt het in de rede om niet te gemakkelijk aan te nemen dat geen verband aanwezig is.
- Redelijke uitleg van art. 7:671b lid 6 sub a. BW brengt volgens A-G met zich mee dat alleen als de omstandigheden die aan het ontbindingsverzoek ten grondslag zijn gelegd zich laten abstraheren van de omstandigheden waarop het opzegverbod tijdens ziekte betrekking heeft en die omstandigheden op zichzelf voldoende zijn voor een ontslaggrond, voldaan is aan de wettelijke voorwaarde dat er 'geen verband' is.
- A-G: "Voorstelbaar is immers dat naast deze omstandigheden – eraan voorafgaand en/of tegelijkertijd – óók andere feiten en omstandigheden spelen die zich niet laten abstraheren van de arbeidsongeschiktheid van de werknemer."
- Oftewel: kantonrechter kan arbeidsovereenkomst wél ontbinden als de werkgever alleen feiten en omstandigheden aan het ontbindingsverzoek ten grondslag legt die zich laten abstraheren van de arbeidsongeschiktheid en deze omstandigheden op zichzelf voldoende zijn voor een voldragen ontslaggrond (o.a. Frikkee, *TRA* 2023/80).
- Kantonrechter moet ontbindingsverzoek afwijzen indien van enig verband is gebleken, hoe klein dat verband ook is (Chorus & Furstner, *ArbeidsRecht* 2021/40).



Meesters in juridische hulp

6

Welke ontbindingsgronden bij ADM-gebruik?

- **Art. 7:669 lid 3 sub b. BW:** langdurige arbeidsongeschiktheid
 - Vereist dat werknemer 104 weken onafgebroken arbeidsongeschikt is gebleven. **X**
- **Art. 7:669 lid 3 sub c. BW:** frequent ziekteverzuim
 - Vereist dat sprake is van onaanvaardbare gevolgen voor de bedrijfsvoering. Zeer hoge drempel. **X**
- **Art. 7:669 lid 3 sub d. BW:** disfunctioneren
 - Ongeschiktheid mag geen verband houden met ziekte. **X**
- **Art. 7:669 lid 3 sub e. BW:** verwijtbaar handelen
 - Bijv. als werknemer herhaald dronken op het werk verschijnt en/of zich onbehoorlijk gedraagt richting collega's/klanten. **?**
- **Art. 7:669 lid 3 sub g. BW:** verstoorde arbeidsverhouding
 - Bijv. langdurige/veelvuldige afwezigheid op het werk dat zware wissel op de arbeidsverhouding trekt, werknemer die liegt over zijn gebruik, onbereikbaar is, bedrijfsarts niet bezoekt, afspraken niet nakomt, fouten maakt etc. **?**
- **Art. 7:669 lid 3 sub h. BW:** vangnetbepaling
 - Bijv. niet meer beschikken over rijbewijs, Schipholpas, intrekking toestemming om voor beveiligingsbedrijf te mogen werken (Ktr. Amsterdam 16 november 2022, ECLI:NL:RBAMS:2022:6986) **?**
- **Art. 7:669 lid 3 sub i. BW:** cumulatiegroond
 - Combi e- en g meest voor de hand liggend **?**



Meesters in juridische hulp

7

Lijn in ontbindingsrechtspraak – veelal afwijzing

- Op wg rust onderzoeksplicht of wn met verslaving kampt én een zorgplicht om de verslaving te bestrijden.
- Maar ook dan geldt nog altijd het opzegverbod tijdens ziekte.
- Ontbindingsverzoek is alleen toewijsbaar als omstandigheden die aan het verzoek ten grondslag liggen voldoende kunnen worden geabstraheerd van de verslaving.
- Niet zo snel aan de orde.
- Sinds WWZ 13 op rechtspraak.nl gepubliceerde uitspraken (dus iets meer dan één per jaar).
- In 7 uitspraken nam de rechter aan dat sprake was van verslaving/ziekte.
- Van die 7 uitspraken werd slechts in één geval (toch) tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst overgegaan.
- Vaak geoordeeld dat d-, e-, g-, h- en i-grond verband houden met opzegverbod (zie o.a. Ktr. Nijmegen 17 mei 2023, ECLI:NL:RBGEL:2023:3699) en niet wordt toegekomen tot een inhoudelijke beoordeling omdat sprake is van opzegverbod (o.a. Ktr. Alkmaar 30 november 2023, ECLI:NL:RBNHO:2023:1298).
- Terugval wn in verslaving vaak voor rekening en risico wg.
- Ook komt voor dat vanwege ernst verslaving wn niet valt te verwijten dat hij re-integratieafspraken niet nakomt en dus niet kan worden geconcludeerd dat wn zonder deugdelijke grond zijn verplichtingen ogv art. 7:660a BW niet is nagekomen (Ktr. Amsterdam 3 oktober 2023, ECLI:NL:RBAMS:2023:6245).
- En zelfs als voorafgaande aan de ontbindingsprocedure (nog) geen verslaving was vast gesteld en/of wg hiervan niet op de hoogte was, maar pas in procedure zelf, zal dit vaak toch leiden tot afwijzing.



Meesters in juridische hulp

8

Toewijzing ontbindingsverzoek

- Ktr. Amsterdam 16 november 2022, ECLI:NL:RBAMS:2022:6986
- Cao Particuliere Beveiliging: *"Je werkgever mag jou alleen in dienst nemen en houden zolang je toestemming van de overheid hebt gekregen om als beveiligger te werken door het krijgen van een grijze pas"*.
- Wn (beveiligger) wordt tijdens avonddienst in zijn dienstauto geconfronteerd met een alcoholcontrole. Wn blijkt te hoog alcoholpromillage hebben en krijgt rijontzetting van één uur.
- Na gesprekken blijkt wn te kampen met een alcoholverslaving. Ziekmelding volgt en vervolgens wordt door korpschef toestemming om voor een beveiligingsorganisatie te werken ingetrokken.
- Ktr. ontbindt op de h-grond omdat aovk inhoudsloos is geworden tgv het intrekken van de vereiste toestemming en verzoek staat los van de ongeschiktheid wegens ziekte.
- Wel TV



Meesters in juridische hulp

9

Welke dringende redenen?

- Art. 7:678 lid 2 sub c BW: ondanks waarschuwing overgeven aan dronkenschap of ander liederlijk gedrag
- Art. 7:678 lid 2 sub d BW: schuldig maken aan diefstal, verduistering, bedrog of andere misdrijven waardoor vertrouwen van werkgever onwaardig geworden
- Art. 7:678 lid 2 sub e BW: werkgever, diens familieleden of huisgenoten, of zijn medewerkers mishandelt, grovelijk beledigt of op ernstige wijze bedreigt
- Art. 7:678 lid 2 sub f BW: werkgever, dienst familieleden of huisgenoten, of zijn medewerkers verleidt of tracht te verleiden tot handelingen, strijdig met de wet of de goede zeden
- Art. 7:678 lid 2 sub g BW: opzettelijk, of ondanks waarschuwing roekeloos, eigendom van de werkgever beschadigt of aan ernstig gevaar blootstelt
- Art. 7:678 lid 2 sub h BW: opzettelijk, of ondanks waarschuwing roekeloos, zich zelf of anders aan ernstig gevaar blootstelt
- Art. 7:678 lid 2 sub j BW: hardnekkig weigert te voldaan aan redelijke bevelen of opdrachten, hem door of namens de werkgever verstrekt
- Art. 7:678 lid 2 sub k BW: op een andere wijze grovelijk de plichten veronachtzaamt, welke de arbeidsovereenkomst hem oplegt
- Art. 7:678 lid 2 sub l BW: door opzet of bewuste roekeloosheid buiten staat geraakt of blijft de bedongen arbeid te verrichten



Meesters in juridische hulp

10

Opzegverbod

- Indien opzegging wegens dringende reden
- Opzegverbod niet van toepassing (art. 7:670a lid 3 BW)
- Verwijtbaarheid geen vereiste voor aannemen van een dringende reden (HR 29 september 2000, ECLI:NL:HR:2000:AA7282, Nutricia). Dus oosv ook mogelijk als wn geen verwijt treft.
- Wanneer er een relatie is tussen verslaving en handelen/nalaten wn hoeft dit niet aan een terecht oosv in de weg te staan.
- Aanwezigheid van dit verband speelt wel rol bij beoordeling van de gerechtvaardigdheid van de oosv-maatregel.
- Niet snel sprake van ernstig verwijtbaar handelen.
- Dus wn kan igv oosv bij verslaving mogelijk toch/wel aanspraak maken op tv.



Meesters in juridische hulp

11

Rechtspraak ontslag op staande voet

- Sinds WWZ 16 op rechtspraak.nl gepubliceerde uitspraken waarin de (gevolgen van) alcohol- of drugsgebruik de reden voor het oosv vormde(n) en verslaving aan de orde was.
- In 9 zaken hield het ontslag op staande voet in rechte stand.
- Als gedrag wn voldoende ernstig is lijkt de aanwezigheid van een verslaving onvoldoende grond om oosv niet rechtsgeldig te achten
- Wanneer voldoende ernstig?
- Casuïstiek



Meesters in juridische hulp

12

Dräger I

- Wn, magazijnbediende, wordt osv ontslagen nadat hij voor de tweede keer dronken op het werk verschijnt.
- Hof Den Haag 17 januari 2017, ECLI:NL:GHDHA:2017:3: terecht osv ondanks inmiddels gediagnosticeerde alcoholverslaving
- Wg had wn namelijk expliciet gewezen op alcohol- en drugsbeleid én laatste waarschuwing gegeven. Ook had wg wn doorverwezen naar bedrijfsarts. Die constateerde zelf geen alcoholprobleem reden waarom wg hier volgens het Hof geen rekening mee hoefde te houden.
- Hof Amsterdam 11 december 2018, ECLI:NL:GHAMS:2018:4571 oordeelt na verwijzing door de Hoge Raad anders.
- Namelijk dat wn obv de medische info al langer een alcoholverslaving had. Wg had daarom hulp(plan) moeten aanbieden. Dat wg niet bekend was met de verslaving doet daar niets aan af. Wg had namelijk kunnen vermoeden dat wn alcoholprobleem had en hier naar moeten handelen door na het tweede incident wn te laten onderzoeken door de bedrijfsarts.
- HR 30 maart 2018, ECLI:NL:HR:2018:484 (Dräger I): het is mogelijk dat sprake is van een dringende reden terwijl ernstige verwijtbaarheid ontbreekt, zodat wn wél recht heeft



Meesters in juridische hulp

13

Ontslag op staande voet rechtsgeldig

- Hof Arnhem-Leeuwarden 12 januari 2016, ECLI:NL:GHARL:2016:139
- Automonteur drinkt op werk herhaaldelijk alcohol
- Na diverse suïcidepogingen behandeld voor alcoholverslaving
- Uitdrukkelijke waarschuwing dat bij volgend incident osv zou volgen
- Wn drinkt vervolgens onder werktijd blikje bier.
- Hof: die gedraging voldoende zwaar voor osv (Ktr. vond van niet)
- Vanuit veiligheidsoogpunt had wg er belang bij dat er geen alcohol op werkvloer wordt genuttigd
- Wn was gewaarschuwd
- Dat wn verslaafd was betekende niet dat hij niet voor zijn daden verantwoordelijk was.



Meesters in juridische hulp

14

Ontslag op staande voet rechtsgeldig

- Ktr. Zwolle 25 april 2016, ECLI:NL:RBOVE:2016:2364
- Wn was eerder behandeld voor alcoholverslaving
- Gewaarschuwd voor consequenties wederom onder invloed op werk verschijnen
- Ktr: wn had wg zelf op hoogte moeten stellen van terugval
- Wn werkte bij instelling die zorg bood aan kwetsbare groepen
- Wg had wn geprobeerd te helpen door werkzaamheden aan te passen en haar professionele hulp te laten zoeken.
- OOSV houdt stand.
- Wel TV.



Meesters in juridische hulp

15

Ontslag op staande voet rechtsgeldig

- Hof Arnhem-Leeuwarden 20 februari 2023, ECLI:NL:GHARL:2023:1490
- Wg had wn begeleiding (buddy geregeld, gespreken met begeleiders, ouders en partner) geboden voor zijn verslavingen.
- Ook veel geduld betracht.
- En waarschuwingen gegeven.
- Aard en ernst van de gedraging (op werkvloer gebruiken van harddrugs en verrichten seksuele handelingen)
- Rechtvaardigen oosv.
- Wel TV.



Meesters in juridische hulp

16

Hoe lastig het is

- Wn ruikt op 15/11/23 op het werk naar alcohol en heeft aangebroken fles wijn in de tas.
- Gesprek met directeur. Wn: alcoholgebruik gevolg van privé-situatie.
- Wg biedt hulp en zoekt contact met bedrijfsarts
- 5/1/24 verslaapt wn zich. Gesprek wg en wn over alcoholgebruik.
- 18/1/24 consult bij b.a. die wn doorverwijst naar psycholoog. Start interventietraject op kosten wg.
- Na volledige ziekmelding afspraak dat wn op 5/8/24 voor halve dagen zou hervatten.
- 8/8/24 verneemt leidinggevende dat wn opnieuw naar alcohol rook. Weer gesprek.
- 9 en 13/8/24 komt wn te laat op het werk en voor 16/8 vraagt hij verlofdag
- 2/9/24 te laat op het werk
- 12/9/24 gesprek: krediet verspeeld, verdere misstappen worden niet meer getolereerd. Voorstel vso.
- 16/9/24 twee collega's constateren dat wn naar alcohol ruikt
- 18/9/24: oosv



Meesters in juridische hulp

17

Hoe lastig het is

- Ktr. Nijmegen 4 februari 2025: oosv terecht
- Hof Arnhem-Leeuwarden 6 oktober 2025, ECLI:NL:GHARL:2025:6166
- Incidenten (naar alcohol ruiken, te laat komen, slechte verzorging) zoals die zich voordeden zijn in STECR Werkwijzer Verslaving en Werk genoemd als kenmerken van een verslaving.
- Wg had met bedrijfsarts moeten overleggen hoe die incidenten zich verhouden met volledige werkhervatting en of traject via GZ psycholoog wel voldoende was
- Wg had zich kritischer en pro actiever moeten opstellen
- Wg had kunnen vermoeden dat sprake was van meer dan een (incidenteel) alcoholprobleem.
- Alcoholverslaving is ziekte
- Oosv ten onrechte gegeven
- Herstel arbeidsovereenkomst met ingang van 19/9/24 (datum oosv)



Meesters in juridische hulp

18

Conclusies ontslag op staande voet

- Voorzichtige conclusie: oosv lijkt eerder/snel te slagen dan ontbindingsverzoek
- Als wg na eerdere vergrijpen/overtredingen heeft gewaarschuwd; en
- heeft voldaan aan zijn zorgplicht (geduld hulp en begeleiding bieden; zo concreet mogelijk); en
- de overtreding is voldoende ernstig
- kán een oosv slagen.
- Maar vaak wel met toekenning van TV (zie Dräger I).
- Want veelal niet ernstig verwijtbaar of naar maatstaven van r&b onaanvaardbaar wn TV te onthouden.



Meesters in juridische hulp

19

Tips aan werkgevers

- Voldoe aan zorgplicht
- Raadpleeg STECR Werkwijzer Verslaving en Werk voor richtlijnen hoe om te gaan met verslaafde wn
- Stel een goed ADM-beleid op (voorbeelden op www.trimbos.nl)
- En zorg ervoor dat dit beleid duidelijk én kenbaar is én consistent en correct (zie Ktr. Rotterdam 6 november 2025, ECLI:NL:RBROT:2025:12942 voor een voorbeeld waarin dat niet gebeurde) wordt toegepast.
- Zero tolerance beleid hanteren, duidelijk communiceren (in aovk en/of huisregels) met vermelding dat gebruik middelen kan leiden tot ontslag (osv)
- Preventie – gericht op bewustwording negatieve gevolgen middelengebruik (temeer nu testen veelal niet is toegestaan)
- Interne vertrouwenspersoon aanstellen
- Aanbieden preventief spreekuur bedrijfsarts (al dan niet op de werkvloer zelf)
- Gezond verstand blijven gebruiken, nooit overhaast beslissen maar bij voornemen oosv ook niet dralen, snel juridisch advies inwinnen en schakelen met arbodienst.



Meesters in juridische hulp

20

