



Vereniging voor Arbeidsrecht Jong
Mr. C.J. (Karin) Frikkee
kantonrechter Rechtbank Rotterdam/
raadsheer-plaatsvervanger Hof Den Bosch
3 februari 2026

Waar ga ik het over hebben?

- Ontslag en verslaving
- Testen op alcohol en drugs

Is verslaving ziekte?

- geen definitie van ziekte in BW, recht op loon bij ziekte (art. 7:629) indien de wn de bedongen arbeid niet heeft verricht omdat hij in verband met ongeschiktheid ten gevolge van ziekte (...) daartoe verhinderd was.
- art. 19 ZW: ongeschiktheid tot verrichten arbeid door objectief medisch vast te stellen ziekte of gebrek
- NB bij ziekte hoeft nog geen sprake te zijn van ongeschiktheid tot werken

Ziek of verslaafd

- STECR Werkwijzer Verslaving en Werk 2011
- definitie verslaving: “Een progressieve chronische ziekte met exacerbaties (verergering) en remissies (vermindering).”
- vaste civiele rechtspraak: alcohol- en drugsverslaving kwalificeert als ziekte
- o.a. Ktr Utrecht 18-8-2014, RBMNE:2014:6599, Ktr. Rotterdam 19-7-2021, RBROT:2021:7195, Hof Arnhem-Leeuwarden 8-7-2024, GHARL:2024:4510 en Ktr. Haarlem 22-1-2024, RBNHO:2024:825

Ziek of verslaafd

- Centrale Raad van Beroep 8-1-2008, CRVB:2008:BC1551 onderscheidt 3 situaties:
 - verslaving aan/misbruik van alcohol zonder ziekte of gebreken, geen ao
 - wel gebreken, of sprake is van ao hangt af van de ernst van de gebreken (oordeel bedrijfsarts, eventueel deskundigenoordeel)
 - bij klinische opname/behandeling wegens verslaving, wel ao
- idem Hof 's-Hertogenbosch 5-9-2006, GHSHE:2006:BC2616:

Opzegverbod ziekte

- hoofdregel: opzegverbod eerste twee jaar ziekte
- geen opzegverbod indien aanvang arbeidsongeschiktheid na indienen ontslagaanvraag UWV (art. 7:670 lid 1 sub b)
- idem bij ontbinding: ktr kan wel ontbinden indien aanvang arbeidsongeschiktheid na indiening ontbindingsverzoek (art. 7:671b lid 7)
- NB het gaat om het ontstaan van de arbeidsongeschiktheid, niet om datum/tijdstip ziekmelding

Stelplicht en bewijslast verband

- HR 6 december 2024, HR:2024:1799, 81 RO
- stelplicht en bewijslast ontbreken opzegverbod rusten op werkgever, aldus A-G Drijber:
- de stelplicht van de werkgever omvat dat er geen opzegverbod geldt (art. 7:671b lid 2 BW), omdat het ontbindingsverzoek geen verband houdt met omstandigheden waarop het opzegverbod betrekking heeft (art. 7:671b lid 6 aanhef en sub a BW).
- werknemer heeft in deze zaak het gestelde ontbreken van het verband onvoldoende gemotiveerd betwist.

Geen opzegverbod bij herstel

- Hof Arnhem-Leeuwarden 19 mei 2025, GHARL:2025:3063
- opzegverbod geldt alleen zolang werknemer arbeidsongeschikt is
- zodra de werknemer volledig is hersteld voor eigen werk, vervalt het opzegverbod
- dit geldt ook als sprake is van een loonsanctie
- zie ook Hof 's-Hertogenbosch 19 oktober 2017, GHSHE:2017:4622

Ontbinding bij ziekte

- kantonrechter kan ondanks ziekte de arbeidsovereenkomst toch ontbinden in de volgende gevallen:
 1. geen opzegverbod (a t/m i-grond)
 2. geen verband (b t/m i-grond)
 3. in belang van werknemer (b t/m i-grond)
 - kamerstukken: uitzondering
- art. 7:671b lid 6 BW

Ontbinding bij verslaving

- Aandachtspunten bij ontbindingsverzoeken:
 - oordeel bedrijfsarts over arbeidsongeschiktheid;
 - als het opzegverbod geldt, dan toetsing verband;
 - heeft de wg de wn hulp geboden om van zijn verslaving af te komen?
 - is de wn desondanks weer teruggevallen?
 - verricht de wn werk waarbij gebruik van middelen extra gevaren oplevert?
 - duur van het dienstverband en functioneren
 - is sprake van een duidelijk alcohol-/drugsbeleid?

Dan maar oosv?

- is mijn core business in Rotterdam
- bezint eer ge begint!
- ultimum remedium, hoge lat
- *zero tolerance* beleid kan helpen maar moet wel duidelijk zijn
- bij oosv geen opzegverbod (art. 7:670a lid 2c BW)
- HR: oosv kan wel bij verslaving, verwijt niet vereist (HR:2000:AA7282)
- echter, verslaving wordt nogal eens gezien als ‘verzachtende omstandigheid’
 - Hof Amsterdam 11 december 2018, GHAMS:2018:4571 (Dräger)

Ontslag op staande voet

- afgelopen 10 jaar 16 uitspraken gepubliceerd op rechtspraak.nl
- waarin (de gevolgen van) alcohol- of drugsgebruik de reden voor het oosv waren en verslaving speelde
- in 9 zaken hield het ontslag op staande voet stand
- als gedrag werknemer voldoende ernstig is lijkt aanwezigheid van een verslaving onvoldoende reden voor de kantonrechter om oosv te vernietigen

Zieke werknemer

- Ontslag en verslaving
- Testen op alcohol en drugs

Stelling: ja / nee?

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



ILLUSTRATIE: HEINE DE KORT VOOR HET FINANCIEELE DAGBLAD

PO L I T I E K

Het is wachten op de wetgever voor een drugstest

Enkele recente schrijnende gevallen maken het gevaar van alcohol- en drugsgebruik op de werkvloer pijnlijk duidelijk. Volgens rechter Karin Frikkee zet de wetgever te weinig vaart achter testen op het werk.

Twintig jaar geleden deed ik mijn allereerste ontslagzaak als kantonrechter in de fraaie oude rechtszaal in Delft. Het was een heftige zaak. Het ging om een buschauffeur met ruim twintig dienstjaren, die zwaar onder invloed van alcohol onderweg naar werk in zijn privéauto tegen een vangrail aanreed. De chauffeur ging voor het eerst in de fout, maar werd op staande voet ontslagen. Als deze chauffeur geen ongeluk had gekregen met zijn eigen auto maar in deze toestand achter het stuur van een bus was gestapt, en hij vervolgens met zo'n grote bus een vergelijkbaar ongeluk had veroorzaakt, dan waren de gevolgen ongetwijfeld groot geweest.

Alcohol- en drugsgebruik zijn een groot probleem in het verkeer. Vaak zijn er al aanwijzingen dat er drank of drugs in het spel zijn voordat het echt misgaat. Maar de pakkans is niet heel groot en de politie komt vaak pas in beeld na een ongeluk.

MISSEND GEREEDSCHAP

De Spaanse vrachtwagenchauffeur die op 27 augustus 2022 inreed op een barbecuefeest in Nieuw-Beijerland, waardoor zes personen en een ongeboren kind overleden, had sporen van cocaïne in zijn bloed. De Rechtbank Rotterdam deed op 10 juli dit jaar uitspraak en legde een gevangenisstraf van 38 maanden op en een rijontzegging van vijf jaar.

Hoeveel de hoeveelheid cocaïne in zijn bloed niet strafbaar was, was het de chauffeur gezien zijn medische conditie (epilepsie) wel afgeraden om drugs te gebruiken, zo blijkt uit de uitspraak. De chauffeur kreeg al tweemaal eerder in Spanje een boete voor rijden met drugs in het lichaam

Werkgevers willen wel testen om ongelukken te voorkomen, maar lopen liever geen risico op boetes

(cocaïne, benzoyfecgonine en MDMA) en hij veroorzaakte ook al eens een ongeluk.

Dit is niet het enige voorbeeld. Je hoeft het nieuws maar te volgen of het wordt duidelijk dat veel automobilisten onder invloed de weg op gaan. Arbeidsrechters zien ook vaker ontslagzaken van werknemers die onder invloed zijn op het werk.

De Rechtbank Amsterdam behandelde in mei bijvoorbeeld de zaak van een chauffeur die onder invloed van cannabis een vrachtwagen klemreed onder een spoorbrug. En een collega-kantonrechter had laatst een zaak van een werknemer die meermalen onder invloed van ketamine op haar werk in de Rotterdamse haven verscheen, waar met grote kranen wordt gewerkt.

Ondanks al deze ellende is het in Nederland nog steeds niet toegestaan dat een werknemer wordt getest op het gebruik van alcohol of drugs. Wel geldt een uitzondering voor een handjevol werkgevers: in de luchtvaart, scheepvaart en op het spoor mogen werkgevers bij piloten, schippers en machinisten wel een test afnemen.

Omdat er geen wettelijke grondslag is die testen mogelijk maakt, is het afnemen van alcohol- en drugstesten in strijd met de wet. Doet een werkgever dat toch, dan overtreedt hij de privacyregels en volgt een boete. Ook kan het bewijs uit zo'n onrechtmatige test buiten beschouwing worden gelaten in een ontslagprocedure.

Veel werkgevers willen testen om ongelukken te voorkomen, maar lopen liever geen risico op onrechtmatig handelen en boetes. Dat merkt niet alleen in de rechtszaal maar ook als ik cursussen geef over alcohol, drugs en testen.

De behoefte aan testen geldt niet alleen voor transportbedrijven, maar ook voor werkgevers waar gewerkt wordt met gevaarlijke stoffen of machines of met kwetsbare cliënten in de zorg. Ook is het lastig uitleggen dat werkgevers verplichtingen hebben om te zorgen voor een veilige werkomgeving, maar geen 'gereederschap' hebben om dit voor elkaar te krijgen.

De Autoriteit Persoonsgegevens (AP),

de instantie die toeziet op naleving van de privacyregels, bevestigde in 2016 al dat testen op alcohol, drugs en medicatie door werkgevers in Nederland niet mag. De AP schrijft vervolgens zelf in een nieuwsbericht dat zij zich goed kan voorstellen dat werkgevers bij de wetgever een verzoek indienen om testen van werknemers in risicovolle beroepen toch mogelijk te maken.

VEILIGHEIDSWINST

Het is nog steeds wachten op wetgeving. Al in januari 2020 kondigde toenmalig staatssecretaris Tamara van Ark van Sociale Zaken en Werkgelegenheid in een Kamerbrief aan dat er wetgeving zou komen voor testen op alcohol en drugs op werkplekken waar met gevaarlijke stoffen wordt gewerkt. Dat is niet gebeurd.

Onder verwijzing naar een onderzoeksrapport van adviesbureau Panteia schreef staatssecretaris Jurgen Nobel voor Participatie en Integratie in september aan de Tweede Kamer dat 'veiligheidsproblemen door alcohol en drugs zeer beperkt zijn' en er 'geen sluitend bewijs is dat testen op alcohol en drugs veiligheidswinst oplevert'. Wat opvalt aan het rapport is dat gezegd wordt dat het effect van testen op alcohol en drugs op de werkvloer niet goed te onderzoeken is, omdat testen wettelijk niet is toegestaan. Dus: omdat het niet mag, kunnen we het effect niet onderzoeken.

In januari benadrukte de AP nogmaals in een nieuwbericht dat testen van werknemers in risicovolle beroepen niet is toegestaan, en dat het aan de wetgever is om een afweging te maken of controles wenselijk zijn voor bepaalde risicovolle functies.

De wetgever is nu echt aan zet. Het is tijd dat die het testen op drank en drugs op werk snel mogelijk maakt.

DKarin Frikkee is senior rechter bij Rechtbank Rotterdam.

EenVandaag 5-9-2025: meer werkgevers moeten hun personeel kunnen testen op drugs en alcohol, vindt deze rechter

Neef: “kijk nou wie er in mijn Google feed verschijnt”

“Mother: you look like a crazy professor.”
“Professor Sybil”

Aanleiding voor oproep FD

- opiniestuk FD oproep aan wetgever om ivm veiligheid testen op alcohol en drugs voor werknemers met functies met veiligheidsrisico's mogelijk te maken
- geef al 10 jaar cursus over dit onderwerp
- uitspraak kantonrechter Roermond
- dodelijk ongeval Spaanse vrachtwagenchauffeur
- toenemend gebruik in het verkeer
- toenemend gebruik op het werk; meer rechtszaken
- wetgevingstraject testen gevaarlijke beroepen 2020-2024

Toenemend gebruik in het verkeer

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

Toenemend gebruik op het werk

- Rapport Alcohol, drugs en werk, prevalentie en risico's bij werknemers, juni 2022
- TNO en Trimbos Instituut
- Cijfers 2020:
 - overmatige drinkers: 6,8% (2015: 10%)
 - zware drinkers 9,3% (2015: 11,5%)
 - werknemers die in de afgelopen 12 maanden drugs hebben gebruikt: 11,8% (2015: 9,5%)
- gebruik van drugs hangt in sectoren Industrie, Handel, Horeca en Zakelijke Dienstverlening samen met significant verhoogde kans op arbeidsongevallen

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

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.

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

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

- 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?

Testen in strijd met AVG volgens AP

- gegevens over testen = bijzondere gezondheidsgegevens, aldus AP
- 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)

- 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...

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!**

???

Dat vinden wij niet raar...

dat vinden wij alleen maar heel bijzonder

Conclusie A-G HvJ EU: doping

- A-G HvJ EU, 25 september 2025, Zaak C-474/24, ECLI:EU:C:2025:733
- Oostenrijkse zaak
- Is de uitslag van een dopingtest een “gegeven over gezondheid” in de zin van art. 9 AVG?
- A-G punt 82: Hof heeft reeds geoordeeld dat het begrip ‘gegevens over gezondheid’ ruim moet worden uitgelegd
- Bekendmaken naam sporter, duur schorsing en redenen voor schorsing is geen verwerking van gegevens over gezondheid, tenzij de redenen de naam vermelden van de verboden stoffen die zijn aangetroffen, aangezien de vermelding van die stoffen direct of indirect informatie over de gezondheidstoestand van de sporter kan onthullen

Inbreuk op persoonlijke levenssfeer?

- Als het geen bijzonder persoonsgegeven is, dan geldt niet de eis van noodzaak wettelijke grondslag, maar het algemene toetsingskader:
- Legitiem doel
- Noodzakelijkheids criterium: geschikt middel om doel te bereiken?
- Proportionaliteitscriterium: inbreuk evenredig in verhouding tot belang werkgever?
- Subsidiariteitscriterium: kon werkgever doel op minder ingrijpende wijze bereiken?

Wat kan Hyatt ons nog leren?

- **HR 14 September 2007, JAR 2007/250 (Hyatt)**
- Casino Beverage Server die tekent voor drugfree workplace policy, inclusief random testing.
- Werknemer mag *during working hours* niet *in any detectable manner* under the influence zijn van drugs/alcohol.
- Test via ad-random urine onderzoek. Geen concrete aanleiding / verdenking vereist.
- Werkneemster ontslagen op staande voet, na keuze: ontslag nemen, centro Colorado of oosv.

Gerechtaardige inbreuk?

- antidrugsbeleid Hyatt maakt inbreuk op persoonlijke levenssfeer
- bij de beantwoording van de vraag of deze inbreuk 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 proportionaliteits criterium**),
- of de werkgever dat doel redelijkerwijs op een minder ingrijpende wijze kon bereiken (**het subsidiariteits criterium**)

En mag het?

- Legitiem doel?
 - reputatie van Hyatt bewaken; in cassatie niet bestreden
- Geschikt middel: in cassatie evenmin bestreden
- Wel in cassatie aan de orde: proportionaliteit en subsidiariteit

PROPORTIONALITEIT

- De aard van de functie (“representatief”) en het belang van een *stellar reputation*.
- HR - het hof kon in dit verband van belang achten:
- (i) het bekende feit dat ook in de vrije tijd gebruikte drugs van invloed kunnen zijn op het werk en
- (ii) de omstandigheid dat de concrete invloed van drugs vaak moeilijk te bewijzen zal zijn, hetgeen naar het oordeel van het hof rechtvaardigt dat in het door Hyatt gevoerde beleid geen onderscheid wordt gemaakt tussen drugsgebruik in de vrije tijd en onder werktijd.

- Had met een minder vergaand middel moeten worden volstaan?
- Het beleid is er niet op gericht om 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.

Argumenten HR zijn ook in NL relevant

- 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

- 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

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

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?

Stelling 2.0

**DE WETGEVER MOET TESTEN OP ALCOHOL
EN DRUGS OP HET WERK VOOR ALLE
RISICOVOLLE FUNCTIES MOGELIJK MAKEN
(ALS HET NU AL NIET MAG)!**

Vragen?

