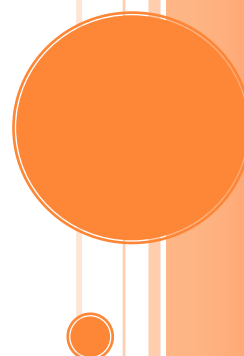


Verslaving en werk

*Hoe te handelen bij een alcohol- en/of
drugsverslaving door werkgever en werknemer
in specifieke situaties*

Jolanda Broeksteeg
FNV Bondgenoten
Weert, januari 2012



Verslaving en werk

Hoe te handelen bij een alcohol- en/of drugsverslaving door werkgever en werknemer in specifieke situaties

Auteur: Jolanda Broeksteeg
Studentnummer: 2011217

Functie: Juridische medewerker (stagiaire)
Opleiding: Juridische Hogeschool Avans-Fontys
Locatie opleiding: 's-Hertogenbosch

Afstudeerorganisatie: FNV Bondgenoten te Weert,
Divisie Individuele Dienstverlening

Afstudeermentor: Mr. A.H.J. Hahn
Eerste afstudeerdocent: Mr. J.P.E. Lousberg
Tweede afstudeerdocent: Mr. J. A. Pop

Afstudeerperiode: september 2011 - januari 2012

Weert, 20 januari 2012

Voorwoord

In het kader van mijn studie aan de opleiding HBO-Rechten aan de Juridische Hogeschool Avans-Fontys, heb ik stage gelopen op de afdeling Divisie Individuele Dienstverlening (DID) van FNV Bondgenoten te Weert.

De afstudeerstage is het afsluitende onderdeel van de opleiding.

Mijn interesses liggen voornamelijk op arbeidsrechtelijk gebied. In verband hiermede heb ik bij FNV Bondgenoten gesolliciteerd naar een stageplaats.

Tijdens de afstudeerperiode heb ik in opdracht van FNV Bondgenoten een onderzoek gedaan naar hoe te handelen bij een alcohol- en drugsverslaving van een werknemer in bepaalde situaties.

In de praktijk heb ik een ideale stageplaats bij FNV Bondgenoten gehad. Ik denk hierbij aan de informele arbeidsfeer, de verkregen faciliteiten en de toegang tot eigen informatie.

Hierbij wil ik graag ook een aantal personen hartelijk bedanken voor hun geweldige inbreng, kritische blik en ondersteuning tijdens de gehele afstudeerperiode. Als eerste een dankwoord voor mijn begeleider vanuit FNV Bondgenoten, de heer Hahn. Daarnaast wil ik mijn stagebegeleider van de Juridische Hogeschool, de heer Lousberg en mevrouw De Beus, studieadviseur, bedanken. Ook ben ik veel dank verschuldigd aan de heer Van Dooren, kantonrechter te Roermond. Tot slot bedank ik mijn moeder voor het geloof in mij en haar steun.

Dankzij al deze personen heb ik de afstudeerperiode tot een goed einde weten te brengen, door middel van het opleveren van dit onderzoeksrapport.

Jolanda Broeksteeg

Weert, januari 2012

Inhoudsopgave

Lijst van afkortingen

Samenvatting

H 1 Inleiding 8

<i>1.1 Organisatiebeschrijving</i>	8
<i>1.2 Aanleiding en probleembeschrijving</i>	8
<i>1.3 Doelstelling</i>	9
<i>1.4 Doelgroep</i>	9
<i>1.5 Centrale onderzoeksvraag en deelvragen</i>	9
<i>1.6 Afbakening onderwerp</i>	10
<i>1.7 Onderzoeksmethodiek</i>	10
1.7.1 Literatuuronderzoek en kwantitatief praktijkonderzoek	10
1.7.2 Betrouwbaarheid en validiteit	11
<i>1.8 Opbouw rapport</i>	12

H 2 Verslaving 13

<i>2.1 Definitie verslaving algemeen</i>	13
2.1.1 DSM-IV-TR	13
2.1.2 Jurisprudentie	14
<i>2.2 Cijfermatige gegevens alcohol- en drugsverslavingen in Nederland</i>	15
<i>2.3 Verklaring verschil cijfers alcohol-/drugsverslaving en jurisprudentie</i>	16
<i>2.4 Nadere criteria alcohol- en drugsverslaving</i>	16

H 3 Ziekte 17

<i>3.1 Definitie ziekte en arbeidsongeschiktheid algemeen</i>	17
<i>3.2 Standpunt rechter ziekte en verslaving</i>	18
<i>3.3 Definitie opzettelijke ziekte algemeen</i>	19
<i>3.4 Standpunt rechter opzettelijke ziekte en verslaving</i>	20
<i>3.5 Definitie chronische ziekte algemeen</i>	20
<i>3.6 Standpunt rechter chronische ziekte en verslaving</i>	21

H 4 Arbeidsrechtelijke gevolgen (verslaving) 22

<i>4.1 Arbeidsomstandighedenbeleid werkgever</i>	22
<i>4.2 Recht op doorbetaling loon bij ziekte</i>	24
4.2.1 Loon algemeen	24
4.2.2 Loon bij ziekte	24
4.2.3 Uitzonderingen loon bij ziekte	25
4.2.3.1 Opzettelijk veroorzaken ziekte	25
4.2.3.2 Onjuiste of geen informatie verstrekken	25
4.2.3.2.1 Bij aanstellingskeuring	25
4.2.3.2.2 Zonder aanstellingskeuring	26
4.2.3.3 Belemmeren en/of vertragen genezing	27
4.2.3.4 Weigeren passende arbeid	27
4.2.3.5 Weigeren meewerken redelijke voorschriften werkgever	27

en deskundige	
4.2.3.6 Weigeren meewerken plan van aanpak	28
4.2.3.7 Te laat indienen uitkeringsverzoek	28
4.3 <i>Re-integratieverplichtingen bij ziekte</i>	28
4.3.1 Omvang re-integratieverplichtingen werkgever	28
4.3.2 Sancties werkgever	29
4.3.3 Omvang re-integratieverplichtingen werknemer	29
4.3.4 Sancties werknemer	30
4.4 <i>Mogelijkheden ontslag bij ziekte</i>	30
4.4.1 Duaal stelsel	30
4.4.2 Opzegging arbeidsovereenkomst	30
4.4.3 Ontbindingsprocedure bij kantonrechter	31
4.4.4 Jurisprudentie	32
4.4.4.1 Dringende reden	32
4.4.4.2 Veranderingen in de omstandigheden	35
4.4.4.2.1 Algemeen	36
4.4.4.2.2 Toegepast op verslaving	37
H 5 Conclusies	40
H 6 Aanbevelingen	44
Evaluatie	
Literatuurlijst	
Bijlagen	

Lijst van afkortingen

BW	Burgerlijk Wetboek
BBA	Buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen
CGB	Commissie Gelijke Behandeling
CRvB	Centrale Raad van Beroep
JAR	Jurisprudentie arbeidsrecht
LJN	Landelijk Jurisprudentie Nummer
Prg.	Praktijkgids
RAR	Rechtspraak Arbeidsrecht
RSV	Rechtspraak Sociale Verzekeringen
Wet SUWI	Wet structuur uitvoeringsorganisatie werk en inkomen
UWV	Uitvoeringsorganisatie Werknemersverzekeringen
USZ	Uitspraken Sociale Zekerheid
WAO	Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering
Wgbhcz	Wet gelijke behandeling op grond van handicap of chronische ziekte
WIA	Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen
WMK	Wet op de medische keuringen
WML	Wet minimumloon en minimum vakantiebijslag
Zw	Ziektewet

Samenvatting

Het doel van dit onderzoeksrapport is om aan FNV Bondgenoten een uiteenzetting en een advies te geven over hoe de vakbond dient te handelen (op basis van de wetgeving en/of de jurisprudentie) bij een alcohol- en/of drugsverslaving, wanneer de werknemer hierdoor (veel) afwezig is, disfunctioneert respectievelijk ziek of arbeidsongeschikt is/wordt, dan wel hoe kan een en ander worden voorkomen.

FNV Bondgenoten ondervindt dat werknemers met een verslaving worden ontslagen door hun werkgever. Door afwezigheid of disfunctioneren, bijvoorbeeld door de verslaving, worden werknemers ontslagen zonder dat de werkgever voorafgaand maatregelen treft. Werknemers en werkgevers kunnen in deze kwestie tegenstrijdige belangen hebben. FNV Bondgenoten vraagt zich onder andere af wat er verwacht mag worden van een werkgever.

De onderzoeker heeft geconstateerd dat er in de wet en in de jurisprudentie een algemene definitie van verslaving en van een alcohol-/drugsverslaving ontbreekt. Het classificatiesysteem DSM-IV-TR noemt in tegenstelling tot de wet en de jurisprudentie, wel een algemene definitie van verslaving. Verder valt uit de jurisprudentie op te maken dat het minder van belang is of verslaving een ziekte is. Meer van belang is of de werknemer door zijn verslaving zijn in aanmerking te nemen arbeid nog kan verrichten. Dit is dan ook een aanbeveling voor FNV Bondgenoten, om meer de focus te leggen op de arbeidsongeschiktheid en minder op de verslaving.

Als blijkt dat een werknemer ziek dan wel arbeidsongeschikt is, ontstaan er diverse arbeidsrechtelijke verplichtingen, maar ook aanspraken, voor zowel de werkgever als de werknemer.

Vooralsnog volgt uit de jurisprudentie dat verslaving geen opzettelijke ziekte is. Daardoor heeft de werknemer recht op loon bij ziekte. FNV Bondgenoten hoeft dan ook niet terughoudend te zijn bij een procedure hierover. Of een verslaving een chronische ziekte is, daarover is nog geen uitspraak gedaan door de rechter.

Verder heeft de onderzoeker aan de hand van de jurisprudentie geconstateerd dat de werkgever bij een verslaafde werknemer bepaalde inspanningen dient te verrichten. Dit zijn onder andere de re-integratieverplichtingen en daarnaast het aanbieden van een behandeling zodat de werknemer van zijn verslavingsprobleem kan komen. Indien de werkgever, na kennis te hebben genomen van een verslaving bij zijn werknemer, direct overgaat tot ontslag wordt dit door de rechter niet geaccepteerd. Immers bij ziekte geldt er een opzegverbod. Toch dient FNV Bondgenoten op te letten bij langdurige arbeidsongeschiktheid van een verslaafde werknemer. De onderzoeker heeft namelijk geconstateerd, dat ondanks dat er sprake is van een opzegverbod, bij langdurige arbeidsongeschiktheid de arbeidsovereenkomst toch kan worden beëindigd.

Tot slot merkt de onderzoeker op dat de omstandigheden per geval erg van belang zijn. Voorbeelden zijn onder andere de duur van het dienstverband, aard/omvang van het bedrijf, aanwezigheid alcohol- en drugsbeleid en de naleving ervan evenals de ernst en duur van de verslaving. Zodoende is het lastig om een eenduidige aanbeveling te geven aan FNV Bondgenoten. De onderzoeker adviseert de vakbond dan ook om de omstandigheden per geval goed te bekijken.

Hoofdstuk 1 Inleiding

Als eerste wordt ingegaan op de organisatiebeschrijving van FNV Bondgenoten, waar de onderzoeker stage heeft gelopen. Vervolgens wordt in paragraaf 1.2 de aanleiding en probleembeschrijving geschetst. In paragraaf 1.3 staat de doelstelling beschreven en in paragraaf 1.4 de doelgroep van dit onderzoeksrapport. De centrale onderzoeksvraag en de deelvragen worden besproken in paragraaf 1.5. De afbakening van het onderwerp en de onderzoeksmethodiek worden respectievelijk besproken in paragraaf 1.6 en 1.7. Ten slotte komt in paragraaf 1.8 de opbouw van het onderzoeksrapport aan de orde.

1.1 Organisatiebeschrijving

FNV Bondgenoten is de grootste vakbond van Nederland. Deze vakbond is onder meer actief in de sector industrie, vervoer, handel en diensten. De vakbond kan invloed uitoefenen op werknemers, werkgevers, de overheid en de politiek. FNV Bondgenoten behartigt onder meer de belangen van werknemers bij arbeidsrechtelijke problemen, maar ook op het gebied van sociaalzekerheidsrecht. Genoemde vakbond heeft locaties verspreid over Nederland. Het hoofdkantoor bevindt zich in Utrecht, de regionale kantoren liggen verspreid over Nederland.¹

Op de regionale locatie werken secretaresses, bestuurders, kwestiebehandelaren, procesjuristen en advocaten. Op het hoofdkantoor bevindt zich naast de zojuist genoemde groepen ook nog de front en back office.

De vakbond kent qua behandeling van problemen van leden diverse niveaus. Indien een lid een probleem heeft kan deze bellen naar de front office. Kan de front office de zaak niet oplossen dan wordt doorverwijzen naar de back office. Blijkt dat ook deze medewerkers de zaak niet kunnen oplossen dan wordt de zaak doorverwezen naar een kwestiebehandelaar of een procesjurist. De advocaat behandelt de zaak bij de rechtbank en hoger.

Daarnaast kan een zaak ook op een andere manier bij de kwestiebehandelaar of procesjurist terecht komen. De weg die dan wordt bewandeld is via een bestuurder. Bestuurders hebben een bepaald pakket onder hun hoede, bijvoorbeeld industrie of openbaar vervoer.

De bestuurders hebben algemene taken, bijvoorbeeld het voeren van cao onderhandelingen. Daarnaast houden zij zich ook bezig met individuele belangenbehartiging, zoals arbeidsrechtelijke conflicten.

Indien een lid een probleem heeft kan de bestuurder wellicht het een en ander verhelpen. Mocht het probleem door de bestuurder niet verholpen kunnen worden, dan kan de zaak alsnog doorverwezen worden naar een kwestiebehandelaar of een procesjurist.

1.2 Aanleiding en probleembeschrijving

FNV Bondgenoten ondervindt dat werknemers met een verslaving worden ontslagen door hun werkgever. De verslaving kan verschillend van aard zijn, bijvoorbeeld door alcohol- en/of drugsverslaving, maar ook een gok-, internet-, telefoon-, eet-, rook- of een seksverslaving kunnen aan de orde zijn.

Door afwezigheid of disfunctioneren, bijvoorbeeld door de verslaving, worden werknemers ontslagen zonder dat de werkgever voorafgaand maatregelen treft.

¹ FNV Bondgenoten heeft 6 regiokantoren, namelijk Amsterdam, Deventer, Groningen, Rotterdam, Utrecht en Weert.

Werkgevers kunnen voor een ontslag ook eerst nog samen met de werknemer proberen de verslaving te verhelpen of te beperken door bijvoorbeeld (professionele) begeleiding. Werknemers en werkgevers kunnen in deze kwestie tegenstrijdige belangen hebben.

FNV Bondgenoten vraagt zich af wat er verwacht mag worden van een werkgever.

Meer toegepast gaat het dan om:

- Heeft de werkgever ook preventieve verplichtingen met betrekking tot verslaving.
- Wanneer is de werkgever verplicht het loon door te betalen?
- Wat moet een werkgever ondernemen om de werknemer weer aan het werk te krijgen, indien deze disfunctioneert of arbeidsongeschikt is.
- Wanneer is een ontslag wel en wanneer niet gerechtvaardigd.

1.3 Doelstelling

Het streven is om FNV Bondgenoten een onderzoeksrapport aan te bieden met daarin een uiteenzetting en een advies, hoe de vakbond namens werknemers het beste bij een alcohol- en/of drugsverslaving kan handelen, op basis van de wetgeving en/of de jurisprudentie, wanneer de werknemer hierdoor (veel) afwezig is, disfunctioneert respectievelijk ziek of arbeidsongeschikt is/wordt, dan wel hoe kan een en ander worden voorkomen.

Het onderzoeksrapport dient op vrijdag 20 januari 2012 afgerond te zijn.

1.4 Doelgroep

In eerste instantie is dit onderzoeksrapport bestemd voor de procesjuristen van FNV Bondgenoten te Weert, immers daar heeft de onderzoeker stage gelopen. Daarnaast is het onderzoeksrapport ook van belang voor de andere genoemde niveaus van de organisatie, eerder genoemd in paragraaf 1.1. De onderzoeker heeft ernaar gestreefd om het rapport voor alle geïnteresseerden leesbaar te maken.

1.5 Centrale onderzoeksvraag en deelvragen

Om de doelstelling genoemd in paragraaf 1.3 te behalen is een centrale onderzoeksvraag geformuleerd.

Welke conclusies zijn er te trekken uit hoe werkgever en werknemer dienen te handelen op basis van wetgeving en jurisprudentie bij een alcohol- of drugsverslaving, wanneer de werknemer hierdoor (veel) afwezig is, disfunctioneert respectievelijk ziek of arbeidsongeschikt wordt, dan wel hoe kan een en ander worden voorkomen?

Onderstaande deelvragen dienen beantwoord te worden om de centrale onderzoeksvraag te kunnen beantwoorden en de doelstelling te behalen.

1. Welke criteria zijn in de jurisprudentie en de literatuur ontwikkeld om vast te stellen of sprake is van een verslaving?
2. Welke specifieke criteria zijn in de jurisprudentie en de literatuur ontwikkeld om vast te stellen of er sprake is van een alcohol- en/of drugsverslaving?
3. Wat zijn de statistische gegevens over alcohol- en drugsverslaving?
4. Wat is de definitie van ziekte en arbeidsongeschiktheid aan de hand van de wet en jurisprudentie?
Subvraag: is verslaving een ziekte?
5. Wat wordt verstaan onder een opzettelijke ziekte?
Subvraag: wat is het standpunt van de rechter met betrekking tot opzettelijke ziekte en verslaving?
6. Wat wordt verstaan onder een chronische ziekte?
Subvraag: wat is het standpunt van de rechter met betrekking tot chronische

ziekte

en verslaving?

7. Welke verplichtingen heeft de werkgever met betrekking tot de arbeidsomstandigheden?
Subvraag:
 - Hoe ver mag een werkgever gaan bij het opstellen en uitvoeren van een alcohol- en drugsbeleid?
8. Welke rechten en plichten gelden er voor de werkgever en de werknemer in hun arbeidsrechtelijke relatie bij ziekte?
Subvragen:
 - Wanneer heeft een werknemer recht op een loonaanspraak bij ziekte en welke uitzonderingen gelden er?
 - Welke re-integratieverplichtingen gelden er voor de werkgever en welke sancties zijn daaraan verbonden?
 - Welke re-integratieverplichtingen gelden er voor de werknemer en welke sancties zijn daaraan verbonden?
 - Wanneer is een ontslag gerechtvaardigd bij een verslaafde zieke werknemer?
9. Waarom is er vrij weinig jurisprudentie over alcohol- en drugsverslaving en arbeid te vinden?
10. Wat is het standpunt van de geïnterviewde kantonrechter, de heer Van Dooren, over bovengenoemde deelvragen?

1.6 Afbakening onderwerp

In het onderzoeksrapport is ervoor gekozen om alleen de alcohol- en drugsverslaving te bespreken. Er zijn diverse andere verslavingen, sommige steeds meer voorkomend. De eet-, seks- en internetverslaving zijn daar voorbeelden van.

Bij de keuze van deze twee verslavingen is rekening gehouden met de vijf maanden die voor het onderzoeksrapport beschikbaar is. Het onderwerp dient daardoor goed afgebakend te zijn.

Een tweede factor die meespeelt bij de keuze van deze twee verslavingen is, dat juist de alcohol- en drugsverslaving veel voorkomen in de Nederlandse samenleving. Tot slot speelt mee dat bij de bespreking van meerdere soorten verslavingen de kans aanwezig is dat het rapport te oppervlakkig wordt.

In het vervolg wordt dan ook met verslaving bedoeld alcohol- en/of drugsverslaving, tenzij anders vermeld.

1.7 Onderzoeksmethodiek

Bij dit onderzoek wordt voornamelijk gebruik gemaakt van twee onderzoekstypes, het literatuur- en het kwantitatief praktijkonderzoek. Daarnaast is van belang dat het rapport betrouwbaar en valide is.

1.7.1 Literatuuronderzoek en kwantitatief praktijkonderzoek

Voor dit onderzoek is gekozen voor een literatuuronderzoek, met daarnaast een kwantitatief praktijkonderzoek.

Voor het literatuuronderzoek worden diverse bronnen gebruikt. Voorbeelden zijn (juridische) handboeken, elektronische bronnen (zoals SDU Opmaat) en juridische tijdschriften (zoals de JAR en JAR Verklaard). Tevens wordt gebruik gemaakt van relevante wetten, parlementaire stukken en jurisprudentie.

Aan de hand van bovenstaande bronnen zal gekeken worden wat er tijdens de onderzoeksperiode bekend is over alcohol- en drugsverslaving in relatie tot de gevolgen op het werk. Er wordt een zogenaamd theoretisch kader geschapen dat bedoeld is om uiteindelijk een advies te geven aan FNV Bondgenoten.

De tweede methode van onderzoek, betreft het kwantitatief praktijkonderzoek. Aan de hand van cijfermatige gegevens van het Trimbos-instituut uit het rapport NEMESIS II (Netherlands Mental Health Survey and Incidence Study) wordt een cijfermatig overzicht gegeven van een alcohol- en drugsverslaving.

Ook wordt er een interview gehouden met een kantonrechter uit Roermond. De kantonrechter is een specialist op het gebied van arbeidsrecht. Voor het interview is het literatuuronderzoek erg van belang. Het interview is namelijk gebaseerd op constatering die de onderzoeker heeft kunnen afleiden uit het literatuuronderzoek.

1.7.2 Betrouwbaarheid en validiteit

Zoals uit de vorige paragraaf is gebleken, wordt voornamelijk gebruik gemaakt van de wet, parlementaire stukken, jurisprudentie, internetbronnen (zoals SDU Opmaat), enkele artikelen uit juridische tijdschriften (zoals JAR Verklaard) en tot slot cijfermatige gegevens van het Trimbos-instituut.

Van de gebruikte bronnen zijn de wet, memorie van toelichting, parlementaire stukken en jurisprudentie zeer betrouwbare informatiebronnen, omdat het primaire bronnen zijn. De (juridische) literatuur en juridische tijdschriften zijn zo geselecteerd dat ook deze twee bronnen betrouwbaar zijn. De auteurs van de boeken publiceren vaker boeken op het gebied van arbeidsrecht. Om de betrouwbaarheid extra te waarborgen is gekozen voor meerdere boeken over hetzelfde onderwerp, zodat vergeleken en gecontroleerd kan worden en daardoor meer zekerheid is over de betrouwbaarheid van de boeken. Dit geldt eveneens voor de juridische tijdschriften.

De cijfermatige gegevens van het Trimbos-instituut zijn eveneens betrouwbare gegevens. De cijfers zijn niet afhankelijk van het toeval.

Ook van het interview met de kantonrechter te Roermond, mag er uit van worden gegaan dat deze betrouwbaar is. De desbetreffende kantonrechter is een specialist op het gebied van (onder andere) arbeidsrecht.

Om ervoor te zorgen dat de gebruikte bronnen valide zijn, wordt bij de (juridische) boeken altijd gecontroleerd of er een nieuwe druk is uitgegeven. Dit geldt ook voor de parlementaire stukken. Met betrekking tot de wetgeving wordt op het moment van raadplegen gekeken naar de geldigheid ervan. Voor de jurisprudentie wordt ook naar zo recent mogelijke uitspraken gezocht. Maar ook oudere jurisprudentie kan nog van toepassing zijn, dus niet altijd is het mogelijk om de meest recente uitspraak te selecteren. De cijfermatige gegevens van het Trimbos-instituut zijn valide omdat de cijfers een recente weergave geven van het verslavingsprobleem in de Nederlandse beroepsbevolking. Met betrekking tot de resultaten uit het interview met de kantonrechter te Roermond, is met zekerheid vast te stellen dat deze voldoende valide zijn. De kantonrechter toetst namelijk nog steeds kwesties aan het arbeidsrecht.

Daarnaast wordt de validiteit in dit onderzoek voldoende gewaarborgd, door een afbakening van de centrale vraagstelling. Met daarnaast een goede onderverdeling in deelvragen. Dit zorgt ervoor dat de belangrijke informatie wordt gezocht en de minder belangrijke informatie achterwege kan worden gelaten. Aan de hand van de deelvragen kan de centrale vraag worden beantwoord, daarom is het ook niet geheel onbelangrijk om dit diverse malen te toetsen. Door deze controle blijft het onderzoek valide.

1.8 Opbouw van het rapport

Als eerste is van belang wat er onder de definitie verslaving wordt verstaan en wat onder alcohol- en drugsverslaving wordt verstaan. Dit wordt besproken in hoofdstuk 2. Tevens wordt in dit hoofdstuk een tabel met cijfermatige gegevens getoond over de mate van alcohol- en drugsverslaving in Nederland.

Vervolgens is het van belang om te weten of verslaving een ziekte is. Door de ziekte ontstaan er namelijk rechten en plichten voor zowel de werkgever als de werknemer. In hoofdstuk 3 wordt daarom een theoretisch kader over ziekte, opzettelijke ziekte en chronische ziekte geschetst.

Als blijkt dat verslaving onder het bereik van ziekte valt ontstaan er een aantal rechten en plichten, dit komt in hoofdstuk 4 aanbod. In dit hoofdstuk wordt ingegaan op de aanspraak op loon bij ziekte en de uitzonderingen daarop, zoals de opzettelijke ziekte. Verder wordt ingegaan op de re-integratieverplichtingen van zowel de werkgever als de werknemer met de bijbehorende sancties. Tot slot worden in hoofdstuk 4 de mogelijkheden voor een (gerechtvaardigd) ontslag besproken, eerst aan de hand van een theoretisch kader, vervolgens aan de hand van de jurisprudentie.

In hoofdstuk 5 worden conclusies getrokken op basis van de constatering van de onderzoeker. In deze conclusies staan ook de standpunten van de geïnterviewde kantonrechter, de heer Van Dooren. Vervolgens wordt op basis van de conclusies enkele aanbevelingen gedaan aan FNV Bondgenoten, over hoe de vakbond het beste kan handelen in een kwestie met een verslaafde werknemer (hoofdstuk 6).

Tot slot bevat dit onderzoeksrapport enkele bijlagen. Het betreffen twee uitwerkingen van interviews met genoemde kantonrechter en een juridische medewerker van de Commissie Gelijke behandeling. Daarnaast bevindt zich in de bijlage een tabel met cijfers over alcohol- en drugsverslaving van het Trimbos-instituut en een uitspraak die (nog) niet gepubliceerd is.

Hoofdstuk 2 Verslaving

Drank, drugs, seks, sigaretten, gokken. Het zijn allemaal verleidingen in het leven. Het zijn verleidingen waar iedereen wel een keer mee te maken krijgt. Voor de één is het experimenteren en houdt het daarna op. De ander kan de verleiding niet weerstaan en is er afhankelijk van of misbruikt een genotsmiddel. Dit kan vervolgens leiden tot nadelige gevolgen in het sociale leven, de hobby's en op het werk. Een verslaafde werknemer kan bijvoorbeeld gaan disfunctioneren of ziek worden. Of verslaving onder de definitie van ziekte valt is van belang voor het recht op loon bij ziekte. Dit wordt besproken in hoofdstuk drie en vier. Alvorens daar op in te gaan, is het van belang wat onder verslaving wordt verstaan. De definitie verslaving wordt in dit hoofdstuk besproken.

2.1 Definitie verslaving algemeen

In medische termen wordt verslaving ook wel middelenafhankelijkheid genoemd. Het is een verschijnsel dat iemand een middel gebruikt of een bepaalde gewoonte hanteert wat op den duur schadelijk is en wat die persoon niet meer kan laten.² Belangrijke kenmerken bij verslaving zijn, de onbeheersbare trek om opnieuw te willen gebruiken (craving) en verlies van controle op het gebruik.

Een verslaving ontstaat niet zomaar, zo is algemeen bekend.³ Een genotsmiddel leidt niet altijd tot overmatig gebruik (misbruik) en overmatig gebruik leidt ook niet regelrecht tot een verslaving, daar gaat een proces aan vooraf. Er zijn veel verschillende factoren die daarbij een rol spelen. Gedacht kan worden aan genetische, psychologische, erfelijke en omgevingsfactoren, maar ook sociale vaardigheden.⁴

2.1.1 DSM-IV-TR

Het classificatiesysteem DSM-IV-TR (Diagnostic and Statistic Manual of Mental Disorders) is een internationaal handboek waarin alle kenmerken van psychiatrische stoornissen staan beschreven. In Nederland is het een veelgebruikt systeem dat psychiaters en andere hulpverleners⁵ gebruiken bij het vaststellen van een diagnose.⁶

Het classificatiesysteem heeft zelf geen juridische invalshoek. Toch wordt dit systeem in deze scriptie besproken omdat de rechter bij de beoordeling van een verslaving onder andere de rapportages van medische behandelaren in acht neemt.⁷ De rapportages van psychiaters en andere hulpverleners zijn gebaseerd op genoemd classificatiesysteem.

² E. Verhulp e.a. (red.), *'Disfunctioneren en wangedrag van werknemers'*, Alphen aan den Rijn: Kluwer 2008, p. 194.

³ Ktr. Roermond 28 juli 2010, LJV BN3625, rechtsoverweging 7.17.

⁴ STECR Werkwijzer, *'Verslaving en werk. Middelen en (dis)functioneren op het werk'*, STECR september 2011, p. 6.

⁵ Met andere hulpverleners kan gedacht worden aan behandelaren van een verslavingskliniek (R. de Graaf, M. ten Have en S. van Dorsselaer, *'De psychische gezondheid van de Nederlandse bevolking. NEMESIS-2: opzet en eerste resultaten'*, Utrecht: 2010, p. 10).

⁶ R. de Graaf, M. ten Have en S. van Dorsselaer, *'De psychische gezondheid van de Nederlandse bevolking. NEMESIS-2: opzet en eerste resultaten'*, Utrecht: 2010, p. 10.

⁷ Voorbeelden zijn de ktr. Haarlem 14 september 2011, LJV BT6776 en ktr. Haarlem 29 september 2009, LJV BK0371. Een ziekte moet onderbouwd worden met een rapportage van een medisch deskundige. Dit wordt behandeld in hoofdstuk drie. Tijdens het interview met de heer Van Dooren (zie hiervoor bijlage1), is eveneens gebleken dat de rapportages van een behandelaar van de werknemer waardevol zijn om tijdens de procedure in te brengen. De kantonrechter moet immers de rapportage meenemen in zijn besluit.

Er is een nieuwe versie van de DSM in ontwikkeling, de DSM-V. In deze versie verdwijnt de onderverdeling in afhankelijkheid van een middel en misbruik van een middel.⁸ Zover is het nu nog niet, in deze scriptie wordt uitgegaan van de DSM-IV-TR.

De vierde versie van het handboek spreekt niet over een verslaving, in plaats daarvan wordt de definitie middelenafhankelijkheid genoemd. Door middel van de verschillende criteria, die hierna worden besproken, kan alsnog een diagnose worden vastgesteld die overeenkomt met wat onder verslaving wordt verstaan.

Indien in deze scriptie gesproken wordt over (middelen)afhankelijkheid, dan wordt hier evenwel verslaving mee bedoeld. Ook andersom, als er over een verslaving wordt gesproken dan wordt hiermee ook (middelen)afhankelijkheid bedoeld. Verder wordt er in deze scriptie gesproken over een verslaving, daarmee wordt een alcohol- en/of drugsverslaving mee bedoeld, tenzij anders wordt vermeld. In geval wordt gesproken over (genots)middelen dan wordt daar in het algemeen alcohol en drugs mee bedoeld, tenzij anders vermeld.

Middelenafhankelijkheid wordt in de DSM-IV-TR aangemerkt als een psychiatrische ziekte indien er in het afgelopen jaar tenminste drie van de volgende verschijnselen willekeurig zijn opgetreden:⁹

1. Meer gebruiken dan men wil,
2. Willen minderen of stoppen, maar dit niet kunnen,
3. Het gebruik en herstel kosten veel tijd,
4. Nadelige gevolgen voor werk, hobby's en/of sociale contacten,
5. Gebruiken terwijl men weet dat het schade oplevert,
6. Tolerantie: toenemende behoefte om dezelfde gewenste resultaten te bereiken. Of duidelijke vermindering van het effect bij voortzetting van dezelfde hoeveelheid,
7. Onthoudingsverschijnselen.

Middelenafhankelijkheid is een verslaving die in stand wordt gehouden door een middel. Het middel is verslavend omdat het een directe werking heeft op de hersenen. Het classificatiesysteem geeft een onderverdeling naar middel met bijbehorende stoornissen. Het voert te ver om in een juridische scriptie dit verder uit te werken. Hetzelfde geldt voor de soorten drugs en hun gevolgen.

2.1.2 Jurisprudentie

Er zijn diverse uitspraken waarbij afhankelijkheid aan alcohol en/of drugs bij de werknemer is vast komen te staan. Een voorbeeld is de uitspraak van de kantonrechter te Haarlem.¹⁰ De kantonrechter stelt in deze kwestie vast dat er sprake is van een verslaving en niet van een incidenteel gebruik. Aan de hand van de aangehaalde rapportages van de bedrijfsarts en een behandelaar van een kliniek is aannemelijk geworden dat er sprake is van een alcoholverslaving. Ook het blijvend ontkennen van de werknemer, terwijl alle feiten wezen op een alcoholverslaving heeft meegewogen. De definitie van afhankelijkheid wordt echter niet besproken in deze zaak, alleen dat er sprake is van een verslaving.

⁸ STECR Werkwijzer, 'Verslaving en werk. Middelen en (dis)functioneren op het werk', STECR september 2011, p. 6 en 7.

⁹ R. Kerssemakers e.a., 'Drugs en alcohol. Gebruik, misbruik en verslaving', Bohn Stafleu van Loghum 2008, p. 471 en 472.

¹⁰ Ktr. Haarlem 29 september 2009, LJV BK0371. Een ander voorbeeld is de uitspraak van ktr. Haarlem 14 september 2011, LJV BT6776. Mede gelet op de rapportages van de behandelaren, welke gebaseerd zijn op het classificatiesysteem DSM-IV-TR, is er volgens de kantonrechter voldoende bewezen dat er sprake is van een alcoholverslaving.

De definitie van (midden)afhankelijkheid wordt vaak niet besproken in de uitspraken, meer van belang is of deze afhankelijkheid onder het bereik van ziekte¹¹ valt en of er mogelijk sprake is van opzet.¹² Lang niet altijd hoeft een verslaving invloed te hebben op de werksituatie van de werknemer. Zolang de verslaving geen negatieve gevolgen (bijvoorbeeld disfunctioneren) heeft op de werksituatie van de werknemer is er arbeidsrechtelijk gezien niets aan de hand. Het hof te Den Haag¹³ oordeelt dat er sprake was van een ziekte in de zin van art. 7:629 BW. De vraag of de verslaving daaraan ten grondslag lag en wat nu onder verslaving dient te worden verstaan, daar ging de rechter niet op in. De brief van de GGZ diende daarbij als bewijsmateriaal. Dit wordt nader besproken in het volgende hoofdstuk, in paragraaf 3.1.

De kantonrechter te Roermond, waarmee een interview is gehouden¹⁴, geeft ook aan dat bij een verslaving geen sprake is van een incidenteel gebruik.

2.2 Cijfermatige gegevens alcohol- en drugsverslaving in Nederland

Het Trimbos-instituut¹⁵ heeft het NEMESIS II¹⁶ rapport opgesteld.¹⁷

In het rapport staan resultaten op het gebied van de geestelijke gezondheid en de geestelijke gezondheidszorg. De diagnoses in NEMESIS II zijn gebaseerd op DSM-IV-TR. De gegevens zijn op basis van de Nederlandse bevolking in de leeftijd 18 tot en met 64 jaar en hebben betrekking op de periode 2007 tot en met 2009.

Geconstateerd is in de NEMESIS II dat middelenstoornis, dat wil zeggen alcohol- en drugsmisbruik en alcohol- en drugsafhankelijkheid, tot één van de hoofdgroepen van aandoeningen behoort in Nederland. Middelenstoornis ooit in het leven staat op de derde plaats.¹⁸ Op de eerste en tweede plaats staan respectievelijk stemmingsstoornis en angststoornis.

Alcohol- en drugsmisbruik scoren respectievelijk 14,2 en 3,8 procent.

Zie voor de uitgebreide tabel bijlage 2.

Omgerekend naar de bevolking van 18 tot en met 64 jaar gaat het om 82.400 personen met een alcoholafhankelijkheid en 77.000 personen met een drugsafhankelijkheid.¹⁹

Zie hiervoor onderstaande tabel.

¹¹ Art. 7:629 BW. Bij ziekte is het kortweg van belang dat de werknemer door een bepaalde objectief medische oorzaak zijn eigen werkzaamheden niet meer kan verrichten.

¹² CRvB 8 januari 2008, USZ 2008/44, ktr. Gouda 23 augustus 2007, USZ 2007/339 en ktr. Haarlem 29 september 2009, LJN BK0371.

¹³ Hof Den Haag 26 juni 2008, JAR 2008/201.

¹⁴ Zie hiervoor bijlage 1 van deze scriptie voor de uitwerking interview met de heer mr. M.P.F. van Dooren, kantonrechter te Roermond.

¹⁵ Netherlands institute of Mental Health and Addiction.

¹⁶ NEMESIS II staat voor Netherlands Mental Health Survey and Incidence Study-2.

¹⁷ R. de Graaf, M. ten Have en S. van Dorsselaer, *'De psychische gezondheid van de Nederlandse bevolking. NEMESIS-2: opzet en eerste resultaten'*, Utrecht: 2010, p. 10.

¹⁸ R. de Graaf, M. ten Have en S. van Dorsselaer, *'De psychische gezondheid van de Nederlandse bevolking. NEMESIS-2: opzet en eerste resultaten'*, Utrecht: 2010, p. 35 en 36.

¹⁹ R. de Graaf, M. ten Have en S. van Dorsselaer, *'De psychische gezondheid van de Nederlandse bevolking. NEMESIS-2: opzet en eerste resultaten'*, Utrecht: 2010, p. 42.

Aantallen Nederlanders in de leeftijd van 18-64 jaar met psychische aandoeningen in de afgelopen 12 maanden.*

	Aantal inwoners van 18-64 jaar per 1-1-2009: 10.486.000
Enigerlei middelenstoornis	597.700
Alcoholmisbruik	395.600
Alcoholafhankelijkheid	82.400
Drugsmisbruik	92.900
Drugsafhankelijkheid	77.000

* Deze aantallen zijn berekend door de sekse- en leeftijdspecifieke prevalenties te vermenigvuldigen met de corresponderende aantallen in de bevolking.

R. de Graaf, M. ten Have en S. van Dorsselaer, 'De psychische gezondheid van de Nederlandse bevolking. NEMESIS-2: opzet en eerste resultaten', Utrecht: 2010, p. 42.

2.3 Verklaring verschil cijfers alcohol-/drugsverslaving en jurisprudentie

In de vorige paragraaf zijn percentages genoemd met betrekking tot alcohol- en drugsafhankelijkheid en misbruik. Ook zijn het aantal personen met een alcohol- en drugsafhankelijkheid van de Nederlandse beroepsbevolking genoemd. Geconstateerd is dat dit een vrij grote groep is.

Op grond hiervan zou dan ook kunnen worden verwacht dat er behoorlijk wat (arbeidsrechtelijke) jurisprudentie te vinden zou zijn over verslaving. Dit blijkt echter tegen te vallen.

De heer Van Dooren²⁰ geeft als verklaring hiervoor dat sinds de wijziging²¹ van de definitie verwijtbare werkloosheid in art. 24 WW, er steeds meer vaststellingsovereenkomsten voorkomen en minder ontbindingsprocedures bij de kantonrechter. De vaststellingsovereenkomst²² kan nu ook, zonder de rechter, worden afgesloten zonder dat sprake is van verwijtbare werkloosheid aan de zijde van de werknemer. Een voorbeeld van een vaststellingsovereenkomst is de beëindigingsovereenkomst van een arbeidsovereenkomst.

2.4 Nadere criteria alcohol- en drugsverslaving

Uitgaande van de DSM-IV-TR zijn er geen specifieke criteria voor alcohol- en drugsafhankelijkheid. De algemene criteria zijn van toepassing, deze zijn reeds in paragraaf 2.1.1 besproken.

Zoals in paragraaf 2.1.2 aan de orde is geweest, is er in de jurisprudentie geen algemene definitie van middelenaafhankelijkheid te vinden. Nadere uitleg met betrekking tot alcohol- en drugsafhankelijkheid ontbreekt eveneens in de jurisprudentie. In de uitspraak van de kantonrechter te Haarlem wordt bijvoorbeeld gesproken over een alcoholverslaving, maar deze wordt niet nader uitgewerkt.²³ Meer van belang is of de verslaving onder het bereik van ziekte valt van art. 7:629 BW.

²⁰ Met de heer Van Dooren, welke kantonrechter is te Roermond, is op woensdag 4 januari 2012 een interview gehouden. Een samenvatting van het interview is te vinden in bijlage 1 van deze scriptie.

²¹ Besluit wijziging Werkloosheidswet van 28 juni 2006, *Stb.* 2006, 303.

²² Art. 7:900 BW.

²³ Ktr. Haarlem 29 september 2009, *LJN* BK0371.

Hoofdstuk 3 Ziekte

In dit hoofdstuk wordt als eerste ingegaan op de definitie ziekte en arbeidsongeschiktheid (paragraaf 3.1). In de volgende paragraaf (3.2) wordt ingegaan op het oordeel van de rechter of verslaving onder het begrip ziekte valt. Opzettelijke ziekte en de vraag of verslaving daaronder valt komen aan de orde in paragraaf 3.3 en 3.4. Tot slot wordt besproken of verslaving onder het bereik van de chronische ziekte valt (paragraaf 3.5 en 3.6). De gevolgen van de diverse besproken ziektebegrippen worden in hoofdstuk vier uitgebreid behandeld.

3.1 Definitie ziekte en arbeidsongeschiktheid algemeen²⁴

De begrippen ziekte en arbeidsongeschiktheid worden in het dagelijkse taalgebruik en in sommige juridische literatuur door elkaar gebruikt. Een voorbeeld is te vinden in het boek 'Burgerlijk Wetboek, tekst en commentaar' bij de uitleg van het begrip ziekte in art. 7:629 BW.²⁵ In feite is hier bedoeld arbeidsongeschiktheid. Het zijn echter geen juridische synoniemen. Diverse wetten, zoals het BW, de Zw, WIA en WAO, maken wel een onderscheid.

Art. 7:629 BW gaat over de loonaanspraak. Een werknemer heeft recht op loon indien hij, ongeschikt is voor het verrichten van de arbeid die hij dient te verrichten. De oorzaak van een arbeidsongeschiktheid is een ziekte of een gebrek.²⁶ De ziekte kan zowel een lichamelijke als een psychische aandoening zijn.²⁷

Ook voor de Zw, WIA en WAO geldt dat de oorzaak van arbeidsongeschiktheid een ziekte is. Een werknemer is ongeschikt voor (zijn) arbeid als dit rechtstreeks en objectief een medisch gevolg is van ziekte of gebrek.²⁸ Daarbij is van belang dat het moet gaan om een aandoening waardoor de werknemer (zijn) arbeid niet meer kan of mag verrichten. Door het niet kunnen of mogen verrichten van de in aanmerking komende arbeid, ontstaat er een bepaald inkomensverlies.

Zoals hierboven blijkt worden de begrippen ziekte en arbeidsongeschikt door elkaar gebruikt. Om verwarring te voorkomen wordt in het verdere verloop van deze scriptie onder ziekte tevens arbeidsongeschiktheid verstaan, tenzij anders vermeld.

Hierboven is aangegeven dat het om een ziekte moet gaan, hiermee wordt bedoeld dat een medische deskundige moet kunnen aantonen dat er een objectief medische oorzaak ten grondslag ligt aan de aandoening.²⁹ Indien een verslaafde werknemer zijn in aanmerking komende arbeid niet kan of mag verrichten, moet dit gebaseerd zijn op medische gronden, die vervolgens naar objectieve maatstaven gemeten dienen te worden.³⁰

²⁴ Uitgewerkt voor de Zw, WIA, WAO en het BW.

²⁵ J.H. Nieuwehuis, C.J.J.M. Stolker, W.L. Valk (red.), *'Burgerlijk Wetboek, tekst en commentaar'*, Deventer: Kluwer 2011, p. 3643, definitie ziekte.

²⁶ J.H. Nieuwehuis, C.J.J.M. Stolker, W.L. Valk (red.), *'Burgerlijk Wetboek, tekst en commentaar'*, Deventer: Kluwer 2011, p. 3643.

²⁷ Art. 7:629 BW en J.H. Nieuwehuis, C.J.J.M. Stolker, W.L. Valk (red.), *'Burgerlijk Wetboek, tekst en commentaar'*, Deventer: Kluwer 2011, p. 3643.

²⁸ Art. 19 lid 1 Zw, art. 4 jo 5 WIA en art. 18 WAO.

²⁹ Art. 19 lid 1 Zw, art. 4 jo 5 WIA en art. 18 WAO en bijvoorbeeld CRvB 29 april 2005, LJN AT5181 en CRvB 8 november 2000, USZ 2001/3.

³⁰ Een voorbeeld is Hof Den Haag 26 juni 2008, JAR 2008/201. In de brief van de GGZ stond vermeld dat de werknemer afhankelijk was van alcohol en drugs. De brief dient in dit geval als een medisch objectieve maatstaf. Een ander voorbeeld is ktr. Haarlem 29 september 2009, LJN BK0371. Aan de hand van de aangehaalde rapportages van de bedrijfsarts en een behandelaar van een kliniek is de alcoholverslaving aannemelijk geworden.

Niet in alle gevallen is duidelijk aan welke ziekte of aan welk gebrek de verzekerde werknemer lijdt.³¹ In bijzondere gevallen heeft de Centrale Raad van Beroep daarom besloten dat indien voldaan wordt aan een aantal minimumeisen toch sprake is van een objectief medisch gevolg.³² De onafhankelijk medisch deskundigen moeten een vrijwel eenduidig, consistente en naar behoren medisch gemotiveerde en verantwoorde opvatting hebben over het feit dat verzekerde als gevolg van een ziekte of gebrek niet in staat is de in aanmerking komende arbeid te verrichten. De Raad heeft in een andere uitspraak daar aan toegevoegd dat een al dan niet consistent klachtenpatroon geen doorslaggevende betekenis heeft.³³ Evenals het benoemen van een ziekte of gebrek (bijvoorbeeld chronische vermoeidheidssyndroom of fibromyalgie) op grond van eerdere jurisprudentie is onvoldoende voor het aannemen van arbeidsongeschiktheid in de zin van de WAO.³⁴ Verder zijn subjectieve ervaringen van de verzekerde werknemer niet voldoende om te kunnen spreken van arbeidsongeschiktheid.³⁵

3.2 Standpunt rechter ziekte en verslaving

In de Zw, WIA, WAO en het BW staat niets vermeld over het feit of een verslaving onder de definitie van ziekte valt. Uit de jurisprudentie is het volgende gebleken. De onderzoeker heeft geen uitspraken gevonden over verslaving in relatie met ziekte in de zin van de Zw en de WIA.

Met betrekking tot de vraag of verslaving een ziekte is in de zin van de WAO heeft de CRvB meerdere uitspraken gedaan.³⁶ De Raad is van mening dat een verslaving aan verdovende middelen op zichzelf geen ziekte of gebrek is, in de zin van art. 18 WAO.³⁷ Indien er door de verslaving gebreken ontstaan of als de verslaving een opname of behandeling in een kliniek noodzakelijk maakt, dan is wel sprake van een ziekte (en arbeidsongeschiktheid). De kantonrechter te Roermond³⁸ heeft dezelfde opvatting als de CRvB. De kantonrechter acht de werknemer namelijk ziek op grond van zijn verblijf in een afkickkliniek.

In de uitspraak van de rechtbank te Leeuwarden³⁹, waar het gaat over een WAO-afschatting, stelt de werknemer dat hij als drugsverslaafde ziek is. De rechter doet de vraag of verslaving een ziekte is af als een academische vraag.

Indien uitgegaan wordt van ziekte in de zin van het BW, verklaren meerdere rechters verslaving als een ziekte. Enkele voorbeelden worden hierna genoemd. De verslaving moet de werknemer verhinderen om zijn arbeid te kunnen verrichten (art. 7:629 BW). Heeft de verslaving geen gevolgen voor de werkzaamheden van de werknemer, dan kan de verslaving niet als ziekte worden gekwalificeerd.

³¹ Bijvoorbeeld het chronisch vermoeidheidssyndroom. Het syndroom heeft als kenmerk dat er objectiveerbare lichamelijke afwijkingen ontbreken (CRvB 17 mei 2005, LJN AT6732).

³² CRvB 8 november 2000, USZ 2001/3.

³³ CRvB 17 mei 2005, LJN AT6732.

³⁴ CRvB 17 mei 2005, LJN AT6732 en CRvB 28 oktober 2003, RSV 2004/4.

³⁵ CRvB 28 oktober 2003, RSV 2004/4 en CRvB 29 april 2005, LJN AT5181.

³⁶ CRvB 8 januari 2008, USZ 2008/44, CRvB 22 januari 1973, RSV 1973/204 en CRvB 16 februari 1973, RSV 1973/224.

³⁷ CRvB 8 januari 2008, USZ 2008/44.

³⁸ Ktr. Roermond 28 juli 2010, LJN BN3625, rechtsoverweging 7.17.

³⁹ Rb. Leeuwarden 21 december 2007, LJN BC1001.

De kantonrechter te Haarlem stelt in kwestie vast dat de alcoholverslaving van de werknemer aangemerkt dient te worden als ziekte.⁴⁰ In de uitspraak van de kantonrechter te Utrecht ging het om de vraag of verslaving als een opzettelijke ziekte kan worden gekwalificeerd.⁴¹ Om tot deze vraag te komen, moet daarvoor al sprake zijn van een ziekte. Uit de uitspraak kan worden afgeleid dat verslaving als een ziekte kan worden bestempeld onder omstandigheden, los van het feit of het al dan niet een opzettelijke ziekte is. Eenzelfde voorbeeld is de uitspraak van de kantonrechter te Gouda.⁴²

Het hof te Den Haag (eerder genoemd in paragraaf 2.1.2) kiest voor een andere weg.⁴³ De rechter gaat niet in op de vraag of gebruik van verdovende middelen onder de noemer verslaving geplaatst kan worden, die vervolgens onder het begrip van ziekte in de zin van art. 7:629 BW valt. In plaats daarvan stelt het hof vast dat in kwestie voldoende vast staat dat de werknemer ziek is in de zin van art. 7:629 BW.

De heer Van Dooren, kantonrechter te Roermond, geeft aan dat het per geval lastig te bepalen is of er bij een verslaving sprake van een ziekte is.⁴⁴ De wet objectieveert, wat inhoudt dat als een (verslaafde) werknemer zich ziek meld, hij voor de wet ziek is. Dat leidt dan weer tot recht op loon bij ziekte. In de periode daarna beoordeelt de bedrijfsarts/verzekeringsarts en eventueel de arbeidsdeskundige of de werknemer ziek dan wel arbeidsongeschikt is voor de in aanmerking komende arbeid.

3.3 Definitie opzettelijke ziekte algemeen

De wetgever heeft als uitgangspunt genomen, dat de opzet van de werknemer gericht moet zijn op het ziek dan wel arbeidsongeschikt worden.⁴⁵ Opzettelijk risicovol gedrag kan aldus de wetgeschiedenis niet tot een verlies van de loonaanspraak leiden. De Hoge Raad⁴⁶ heeft daar aan toegevoegd dat alleen het blootstellen aan een risicovolle activiteit, waardoor een reële kans ontstaat om door ziekte arbeidsongeschikt te raken, onvoldoende is om te kunnen spreken van opzet in de zin van art. 7:629 lid 3 sub a BW.

De kantonrechter te Tilburg⁴⁷ en Utrecht⁴⁸ hebben het vereiste opzet ook nader behandeld. De kantonrechter te Tilburg heeft geoordeeld dat de ziekte van de werknemer niet door zijn opzet is veroorzaakt. Er is niet vast komen te staan dat de werknemer, die onder invloed van alcohol is gaan motorrijden, opzet dan wel een oogmerk heeft gehad om zichzelf te verwonden en daardoor arbeidsongeschikt te worden.

De kantonrechter te Utrecht geeft eenzelfde uitleg met betrekking tot de woorden 'door opzet veroorzaakt' uit art. 7:629 lid 3 sub a BW. De werknemer verliest zijn aanspraak op loon, indien hij het oogmerk heeft gehad om met zijn gedragingen of nalaten arbeidsongeschikt te willen worden. Daar wordt door de rechter aan toegevoegd dat de opzet niet in zijn algemeenheid kan worden beoordeeld, maar dat dit afhangt van de concrete feiten en omstandigheden van het geval.

⁴⁰ Ktr. Haarlem 29 september 2009, LJV BK0371.

⁴¹ Ktr. Utrecht 7 juli 2008, JAR 2008/268.

⁴² Ktr. Gouda 23 augustus 2007, JAR 2007,237.

⁴³ Hof Den Haag 26 juni 2008, JAR 2008/201.

⁴⁴ Zie bijlage1 van deze scriptie voor de uitwerking interview met de heer mr. M.P.F. van Dooren, kantonrechter te Roermond.

⁴⁵ Kamerstukken II 1995/96, 24 439, nr. 6, p.74.

⁴⁶ HR 14 maart 2008, JAR 2008/110 (Zaalvoetballende werknemer).

⁴⁷ Ktr. Tilburg 18 mei 2005, JAR 2006/77.

⁴⁸ Ktr. Utrecht 7 juli 2008, JAR 2008/268.

3.4 Standpunt rechter opzettelijke ziekte en verslaving

Hierboven hebben de Hoge Raad en twee kantonrechters geoordeeld wat onder opzet bij ziekte in het algemeen valt. Enkele andere rechters hebben specifiek over opzet bij een verslaving geoordeeld.

Een werknemer gaat niet snel overmatig alcohol nuttigen en/of drugs gebruiken om verslaafd te worden.⁴⁹ De verslaving is ook voor de verslaafde zelf een vervelende bijkomstigheid. Er kan zodoende niet gezegd worden dat de verslaafde zijn ziekte opzettelijk heeft veroorzaakt en op die grond geen loondoorbetaling zou mogen ontvangen. De meeste kantonrechters zijn het met deze manier van denken eens.

Geen sprake van opzet

In de uitspraak van de kantonrechter te Utrecht, welke al eerder is aangehaald, leed de werknemer aan een langdurige drugsverslaving waarvoor hij al geruime tijd onder behandeling was.⁵⁰ Op grond van de duur van de behandeling is de kantonrechter van mening, dat het redelijk is om aan te nemen dat er ook sprake is van een psychische problematiek. Vanwege de psychische problematiek kan er dan ook geen sprake zijn van opzet, aldus de kantonrechter.

De heer Van Dooren, kantonrechter te Roermond, gaat er bij verslaving vooralsnog vanuit dat er niet echt sprake is van opzet.⁵¹ Maar geeft wel aan dat in bepaalde gevallen het erg lastig kan zijn om te beoordelen of er al dan niet opzet in het spel is.

Wel sprake van opzet

Een enkele kantonrechter heeft een andere mening. De kantonrechter te Gouda is namelijk van mening dat er wel sprake is van opzet.⁵² Een verslaving aan alcohol en drugs, leveren opzet of een ernstige mate van schuld op (art. 7:629 lid 3 sub a BW). Psychische problemen, in welk mate dan ook, leveren geen rechtvaardiging op voor een verslaving aan alcohol en/of drugs. Als de werknemer psychische problemen zou hebben, dan had hij deskundige hulp moeten zoeken. Een toevlucht zoeken in alcohol of drugs is volgens de rechter geen duurzaam middel tegen psychische problemen. De werknemer had zelf bij volle bewustzijn gekozen voor een groot en behoorlijk langdurig gebruik van alcohol en drugs, zodat hij eraan verslaafd raakte. Dan is het aan de werknemer om zelf het risico te dragen en kan de werkgever daarvan niet de dupe worden, aldus de kantonrechter.

3.5 Definitie chronische ziekte algemeen

De Wet gelijke behandeling op grond van handicap of chronische ziekte (Wgbhcz) bepaalt in art. 4 dat het verboden is bij arbeidsaangelegenheden onderscheid te maken op grond van een handicap of chronische ziekte. Genoemd worden onder andere de aanbidding van een betrekking, het aangaan en beëindigen van een arbeidsverhouding, de aanstelling tot ambtenaar, arbeidsvoorwaarden en arbeidsomstandigheden.

Er zijn enkele uitzonderingen waarin in bepaalde gevallen direct dan wel indirect onderscheid op grond van een handicap of chronische ziekte gerechtvaardigd is (art. 3 Wgbhcz). Gedacht kan worden aan situaties waarin de chronisch zieke werknemer

⁴⁹ STECR Werkwijzer, 'Verslaving en werk. Middelen en (dis)functioneren op het werk', STECR september 2011, p. 10.

⁵⁰ Ktr. Utrecht 7 juli 2008, JAR 2008/268.

⁵¹ Zie bijlage 1 van deze scriptie voor de uitwerking interview met de heer mr. M.P.F. van Dooren, kantonrechter te Roermond.

⁵² Ktr. Gouda 23 augustus 2007, JAR 2007,237.

door zijn beperkingen niet in staat is om de essentiële taken van zijn functie uit te oefenen, waardoor er een veiligheidsrisico kan ontstaan (art. 3 lid 1 sub a Wgbhcz). Art. 3 lid 1 sub b en c en lid 2 Wgbhcz noemen nog andere uitzonderingen. Hierop wordt niet nader op ingegaan, omdat deze geen betrekking hebben op verslaving.

Indien sprake is van een handicap of chronisch ziekte en de werknemer doet daar een beroep op is er sprake van een bijzonder opzegverbod (art. 9 Wgbhcz). Dit betekent dat een beëindigingverzoek van de werkgever dient te worden afgewezen, tenzij er omstandigheden zijn die een gewichtige reden voor ontbinding vormen.

In de Memorie van Toelichting is geen nadere uitleg te vinden over de definitie van een handicap of chronische ziekte.⁵³ Behalve dat deze langdurig van aard is.⁵⁴

3.6 Standpunt rechter chronische ziekte en verslaving

Met betrekking tot de vraag of een alcohol- en drugsverslaving onder de definitie van een chronische ziekte valt, heeft de Commissie Gelijke Behandeling (CGB) nog geen uitspraken gedaan.⁵⁵ Hoewel de kantonrechter de uitspraak van de CGB niet hoeft over te nemen, de uitspraken van de CGB zijn namelijk niet bindend, zou het wel handvaten kunnen bieden.⁵⁶ Ook de burgerlijke rechter heeft nog geen uitspraak gedaan over chronische ziekte en alcohol-/drugsverslaving.

⁵³ Kamerstukken II 2001-2002, 28 169, nr. 3, artikelsgewijze toelichting art. 1.

⁵⁴ Kamerstukken II 2001-2002, 28 169, nr. 3, artikelsgewijze toelichting art. 1.

⁵⁵ Dit is bevestigd door de CGB op 29 november 2011, de heer F. Knaack Juridisch ondersteunend medewerker van de afdeling Onderzoek, Advies en Communicatie. Zie bijlage 3 van deze scriptie voor de uitwerking interview met de heer F. Knaack.

⁵⁶ Kamerstukken II 2001-2002, 28 169, nr. 3, paragraaf 10.1 Rechtsbescherming, CGB.

Hoofdstuk 4 Arbeidsrechtelijke gevolgen (verslaving)

Indien verslaving een ziekte is, eerder besproken in hoofdstuk drie, heeft dat diverse arbeidsrechtelijke gevolgen. Een voorbeeld is de aanspraak op loon bij de eerste twee jaren van ziekte (art. 7:629 BW). Dit wordt in paragraaf 4.2 behandeld. In paragraaf 4.3 worden de verplichtingen bij ziekte voor de werkgever en de werknemer behandeld. Daarnaast heeft een zieke werknemer gedurende twee jaar een ontslagbescherming (art. 7:670 BW). De ontslagbescherming komt in paragraaf 4.4 aan bod. Tot slot wordt in paragraaf 4.4.4 aan de hand van de jurisprudentie uitgewerkt wanneer een ontslag mogelijk is.

4.1 Arbeidsomstandighedenbeleid werkgever

Een werkgever is verplicht zorg te dragen voor de veiligheid en de gezondheid van zijn werknemers. De werkgever dient een zogenaamd arbeidsomstandighedenbeleid te voeren.⁵⁷ Dit houdt onder andere in dat de werkgever als goed werkgever zorg dient te dragen voor een veilige werkomgeving voor de werknemer. Waarbij hij de lokalen, gereedschappen en dergelijke zodanig inricht dat de werknemer geen schade lijdt op het werk (art. 7:611 BW jo art. 7:658 BW en art. 3 Arbeidsomstandighedenwet).

In deze paragraaf wordt specifiek ingegaan op het alcohol- en drugsbeleid van de werkgever.

Verslaving aan drugs en alcohol hebben meestal een negatieve invloed op het functioneren en de gezondheid van de werknemer. Daarnaast kan gebruik van alcohol en/of drugs in combinatie met werk ook voor gevaarlijke situaties zorgen. Voorbeelden zijn de transportsector, de luchtvaart maar ook het werken met gevaarlijke machines en stoffen.

Een goed beleid met betrekking tot gebruik van alcohol en drugs op de werkvloer is een degelijk instrument om ongewenste sociale, onveilige en financiële situaties te voorkomen of te beperken.⁵⁸ Het beleid kan bijdragen aan preventie door goede voorlichting te geven over de gevolgen van veelvuldig gebruik van middelen. In het beleid kunnen ook regels met betrekking tot gebruik van genotsmiddelen tijdens jubilea, bedrijfsuitjes- en feesten worden vermeld. Het doel van een alcohol- en drugsbeleid is enerzijds om duidelijkheid te creëren over de geldende regels binnen de organisatie voor alle betrokken partijen. Anderzijds het aangeven van een structuur voor een gecoördineerde aanpak.

In de volgende uitspraak wordt duidelijk hoe ver een werkgever mag gaan bij het opstellen en uitvoeren van zijn alcohol- en drugsbeleid.

In de uitspraak van kantonrechter te Den Helder⁵⁹ had een internationaal opererende scheepvaartonderneming een nieuw alcohol- en drugsbeleid ingevoerd. Een werknemer ging niet akkoord met het nieuwe beleid waardoor de werkgever ontbinding van de arbeidsovereenkomst verzocht. De kantonrechter wijst dit verzoek af. Mede omdat het nieuwe beleid ten opzichte van het oude beleid veel ingrijpende wijzigingen bevat. Het afnemen van de urinetest is daar een voorbeeld van, maar ook het doorzoeken van privébezittingen wat een inbreuk op de persoonlijke levenssfeer van de werknemer maakt. Voor dit laatste ontbrak een wettelijke basis.

⁵⁷ Art. 3 Arbeidsomstandighedenwet

⁵⁸ STECR Werkwijzer, 'Verslaving en werk. Middelen en (dis)functioneren op het werk', STECR september 2011, p. 12 en 13.

⁵⁹ Ktr. Den Helder 29 oktober 2009, LJN BK7946.

Bovendien was alvorens het nieuwe beleid aan te nemen geen overleg gepleegd met de ontbrekende ondernemingsraad, terwijl het bedrijf wettelijk gezien hier wel toe verplicht is. Ook was er voor de werknemers geen mogelijkheid tot inspraak, aangezien tussen de bekendmaking en de ingangsdatum drie dagen zaten.

Uit deze uitspraak blijkt dat de werkgever een alcohol- en drugsbeleid mag voeren, maar dat dit niet te vergaand mag zijn in verband met de privacy van de werknemer. Bovendien moet de werknemer de kans hebben om enige vorm van inspraak te krijgen. Wordt hieraan niet voldaan dan zal de rechter de rechter niet tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst overgaan.

Indien een onderneming een beleid hanteert met betrekking tot alcohol- en drugs op de werkvloer, dient dit voor alle medewerkers kenbaar te worden gemaakt (art. 8 Arbeidsomstandighedenwet). Ook dient het beleid strikt te worden gehanteerd. Dit komt duidelijk naar voren in de uitspraak van de kantonrechter te Groningen.⁶⁰ De werkgever heeft een ontbindingsverzoek ingediend wegens alcohol gebruik tijdens een 25-jarig jubileum, welke in strijd was met het beleid van het bedrijf. De rechter was van mening dat het bedrijf geen duidelijk beleid voerde, binnen het bedrijf gold al jaren een gedoogcultuur. Het ontbindingsverzoek werd zodoende afgewezen.

Het kan voorkomen dat een bedrijf iets exploiteert of produceert dat verslaving in de hand kan werken. Terwijl dat bedrijf juist leeft van die activiteiten. Een voorbeeld van een dergelijk bedrijf is een casino of een bierbrouwerij. In dat geval kan de vraag gesteld worden in hoeverre een werkgever in de preventieve sfeer maatregelen dient te treffen. Onderstaande uitspraak van de kantonrechter te Roermond heeft hierop betrekking.⁶¹

In kwestie betreft het Holland Casino en een werknemer werkend als croupier, die op enig moment gewetensbezwaren krijgt. Hij uit deze gewetensbezwaren in de aanwezigheid van klanten en andere medewerkers. De uitingen bestaan in de vorm van dat gokken leidt tot financiële en emotionele schade. Ook verwijt de croupier het casino dat deze vrijwel niets onderneemt ter bestrijding van gokverslaving. De andere medewerkers worden door de gewetensbezwaren van de croupier in hun werkzaamheden beperkt.

De werkgever heeft diverse gesprekken met de werknemer gevoerd, onder andere dat het handelen van de croupier in strijd is met de gedragsregels van het casino. De problemen verergerden, waardoor uiteindelijk het vertrouwen in het functioneren van de croupier verloren is gegaan.

De kantonrechter wijst erop dat hier sprake is van twee tegenstrijdigheden. Holland Casino is een legale exploitatie, die kennelijk in een behoefte voorziet, waardoor Holland Casino bestaansrecht heeft. Van de andere kant, is de werknemer van mening, dat Holland Casino vrijwel niets onderneemt ter bestrijding van de gokverslaving. Eenzelfde tegenstrijdigheid is er bij het ontmoedigingsbeleid bij het gebruik van alcohol en tabaksproducten.

Vast is komen te staan dat Holland Casino wel op treed tegen gokverslaving, maar dat daar geen grote (preventieve) werking van verwacht mag worden.

⁶⁰ Ktr. Groningen 24 juli 2006, JAR 2007/186.

⁶¹ Ktr. Roermond 8 maart 1994, JAR 1994/138.

De croupier vraagt om behoud van het dienstverband zodat hij het beleid bij Holland Casino kan veranderen. De kantonrechter is van mening dat van de werkgever niet verwacht kan worden om daaraan mee te werken. Verder speelt mee dat ook andere medewerkers nadelige gevolgen ondervinden van het handelen van de croupier. Door het handelen van de croupier is de verhouding in de arbeidsrelatie verstoort, waardoor de arbeidsovereenkomst wordt ontbonden. Aan de werknemer wordt een vergoeding toegekend. Een aanzienlijk dienstverband van vijftien jaar, de huidige leeftijd van zevenendertig jaar en geringe opleiding van de werknemer spelen hierbij een rol.

4.2 Recht op doorbetaling loon bij ziekte

4.2.1 Loon algemeen

De hoofdregel luidt als volgt: geen arbeid, geen loon (art. 7:627 BW). De werknemer die gedurende een bepaalde tijd de bedongen arbeid niet heeft verricht krijgt geen loon.

4.2.2 Loon bij ziekte

De zieke werknemer heeft op grond van art. 7:629 BW gedurende 104 weken recht op doorbetaling van 70 procent van het naar tijdruimte vastgestelde loon. Hierbij dient rekening te worden gehouden met het maximum dagloon van de Wet financiering sociale verzekeringen en het minimumloon uit de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag (WML).⁶²

Uit jurisprudentie blijkt dat van het recht op loondoorbetaling bij ziekte niet snel kan worden afgeweken.⁶³

Van de bovenwettelijke aanvulling (loon bovenop het wettelijke loon van 70 procent) kan in sommige gevallen wel van worden afgeweken. Dit recht moet in de arbeidsovereenkomst of de cao staan, evenals aan welke voorwaarde moet worden voldaan. De Hoge Raad oordeelde bijvoorbeeld dat het terecht is dat de zaalvoetballende werknemer in kwestie geen aanspraak had op 100 procent van zijn loon, maar alleen aanspraak had op de wettelijke 70 procent.⁶⁴ Dit met toepassing van de cao, waarin bepaald was dat de werkgever niet het volledige loon hoefde door te betalen als de arbeidsongeschiktheid veroorzaakt is door schuld of toedoen van de werknemer.⁶⁵ De werknemer wist dat hij met het beoefenen van het zaalvoetballen een groter risico had op uitval van arbeid. De werkgever had hem bovendien meerdere malen verzocht te stoppen met deze sport. Ook in de uitspraak van de kantonrechter te Tilburg heeft de rechter besloten dat de werknemer alleen aanspraak maakt op de wettelijke 70 procent van het loon.⁶⁶ Dit mede gelet op de waarschuwing van de werkgever en de grote mate van gevaarzetting door het onder invloed van alcohol op een motor deelnemen in het verkeer, evenals de grote kans op arbeidsongeschiktheid.

⁶² Art. 7:629 lid 8 BW jo 7:628 lid 3 BW.

⁶³ Ktr. Utrecht 7 juli 2008, JAR 2008/268 en Hof Den Haag 26 juni 2008, JAR 2008/201.

⁶⁴ HR 14 maart 2008, JAR 2008/110.

⁶⁵ M.S.A. Vegter, 'JAR Verklaard', afl.5 2008, p. 7 en 8.

⁶⁶ Ktr. Tilburg 18 mei 2005, JAR 2006/77.

4.2.3 Uitzonderingen loon bij ziekte

Art. 7:629 lid 3 BW noemt een aantal gevallen waarin een zieke werknemer geen recht heeft op loondoorbetaling. Genoemd worden:

- Ziekte die door opzet is veroorzaakt (paragraaf 4.2.3.1),
- Onjuist of geen informatie verstrekken (paragraaf 4.2.3.2),
- Belemmeren en/of vertragen van de genezing (paragraaf 4.2.3.3),
- Zonder deugdelijke grond passende arbeid weigeren, terwijl de werknemer daartoe wel in staat wordt geacht (paragraaf 4.2.3.4),
- Zonder deugdelijke grond niet mee te werken aan redelijke voorschriften en/of maatregelen van werkgever of deskundige (paragraaf 4.2.3.5),
- Zonder deugdelijke grond weigeren mee te werken aan een plan van aanpak. Inclusief het opstellen, evalueren en bijstellen van het plan (paragraaf 4.2.3.6),
- Zonder deugdelijke grond het te laat indienen van een WIA-uitkering (paragraaf 4.2.3.7).

Art. 7:629 lid 6 BW geeft de werkgever de mogelijkheid het loon voor een bepaalde periode op te schorten, indien de werknemer zich niet houdt aan redelijke controlevoorschriften bij ziekte.

4.2.3.1 Opzettelijk veroorzaken ziekte

In paragraaf 3.3 en 3.4 van hoofdstuk drie is gebleken dat diverse rechters in genoemde uitspraken redelijk eenduidig antwoorden op de vraag of verslaving een opzettelijke ziekte is.

Indien er sprake is van opzet heeft werknemer niet langer recht op loon volgens art. 7:629 lid 3 sub a BW.

4.2.3.2 Onjuiste of geen informatie verstrekken⁶⁷

In de wet wordt in art. 7:629 lid 3 sub a BW alleen gesproken over valse informatie verstrekken bij de aanstellingskeuring. Uit de jurisprudentie blijkt dat dit begrip ruim moet worden uitgelegd.⁶⁸ Ook het verzwijgen van essentiële informatie valt hieronder. Indien er geen sprake is van een aanstellingskeuring kan er ook sprake zijn van een informatieplicht in de sollicitatiefase.

4.2.3.2.1 Bij aanstellingskeuring

Een werknemer die bij zijn (medische) aanstellingskeuring valse informatie geeft, heeft volgens art. 7:629 lid 3 sub a BW geen recht op loon indien hij wegens ongeschiktheid zijn arbeid niet kan verrichten. Een medische aanstellingskeuring is alleen mogelijk indien de vervulling van de functie bepaalde bijzondere eisen stelt om de medische geschiktheid te kunnen vaststellen.⁶⁹ Een werkgever mag dus zonder dat er sprake is van een aanstellingskeuring geen vragen stellen over de gezondheid en eventuele ziektes (bijvoorbeeld een verslaving) uit het verleden van de sollicitant.⁷⁰

⁶⁷ In diverse uitspraken worden de termen informatie-, medelings- en spreekplicht genoemd. Met allen wordt hetzelfde bedoeld. In deze scriptie is gekozen om de term informatieplicht te gebruiken.

⁶⁸ E. Verhulp e.a. (red.), *'Disfunctioneren en wangedrag van werknemers'*, Alphen aan den Rijn: Kluwer 2008, p. 128.

⁶⁹ Art. 1 jo 4 WMK en G.C. Boot, *'Arbeidsrecht geschetst'*, Nijmegen: Ars Aequi Libri, 2011, p. 93.

⁷⁰ CRvB 26 april 2004, LJV BA4534. In rechtsoverweging 2.8 en 2.9 wordt art. 1 jo 4 WMK en de parlementaire geschiedenis van de WMK nader uitgelegd.

Volgens de uitspraak van de kantonrechter te Utrecht stelt de werkgever dat de werknemer tijdens de sollicitatie valse informatie over zijn gezondheidstoestand (cocaïneverslaving) heeft verstrekt.⁷¹ De kantonrechter heeft in deze kwestie geoordeeld dat de verantwoordelijkheid van de werknemer om zijn gezondheidstoestand te melden alleen geldt bij een aanstellingskeuring.⁷² In deze kwestie heeft de werknemer geen keuring ondergaan. De werknemer hoeft zijn cocaïneverslaving dan ook niet te melden en heeft toch recht op loon.

4.2.3.2.2 Zonder aanstellingskeuring

De grond 'valse' informatie verstrekken bij een aanstellingskeuring is in de rechtspraak verder uitgebreid. Ook als er geen aanstellingskeuring is kan er toch sprake zijn van een informatieplicht.

Indien een sollicitant een kwaal heeft die hem ongeschikt maakt voor het verrichten van de functie waar naar hij solliciteert, geldt hiervoor een informatieplicht. Deze regel is gebaseerd op het arrest Mijns/DMS uit 1981.⁷³

Van de sollicitant wordt verwacht dat hij geen gegevens verzwijgt, dan wel bewust bepaalde vragen onjuist beantwoord waarvan hij had moeten begrijpen dat die relevant waren voor de te vervullen vacature.

In de recentere jurisprudentie wordt bevestigd dat er sprake moet zijn van een causaal verband tussen de medische beperkingen en de uitval in de betreffende functie.⁷⁴ Het hof te Amsterdam⁷⁵ heeft daar nog aan toegevoegd dat het moet gaan om een bewuste verzwijging waarbij voor aanvang van het dienstverband al reeds beperkingen aanwezig waren zodat de overeengekomen arbeid niet verricht kon worden, dan wel dat uitval te verwachten was.

Specifiek op verslaving gericht is de uitspraak van de kantonrechter te Roermond.⁷⁶ De werkgever beroept zich erop dat de werknemer bij indiensttreding niets over zijn verslaving vermeld heeft en stopt vervolgens de loondoorbetaling.

Op een afspraak met de arbo-arts verschijnt de werknemer niet. De werknemer geeft als verklaring hiervoor dat hij niet kan komen omdat hij opgenomen is in een kliniek wegens een drugsverslaving.

De kantonrechter wil wel aannemen dat de werknemer niet wist dat hij ziek was en dat dit kwam door de drugsverslaving. Maar dit wil nog niet zeggen dat de werknemer daarom zijn verslaving niet hoeft te melden. De kantonrechter geeft daarbij aan dat het algemeen bekend is dat een verslaving aan drugs voor regelmatig werkuitval kan zorgen. Verder is volgens de kantonrechter bekend dat afkicken maanden of zelfs jaren kan duren.

⁷¹ Ktr. Utrecht 7 juli 2008, JAR 2008/268. In deze uitspraak gaat het om de vraag of sprake is van opzet dan wel opgave van valse informatie in verband met een (medische) aanstellingskeuring. Het gedeelte over opzet van deze uitspraak is eerder aangehaald in paragraaf 3.3.

⁷² Zoals dat staat in art. 7:629 lid 3 sub a BW. Een verdere uitleg is te vinden in P.H. Burger e.a., *'Rechtspraak de zieke werknemer'*, Deventer: Kluwer 2010, p. 51.

⁷³ HR 20 maart 1981, NJ 1981,507 (Mijns-DMS).

⁷⁴ Hof Arnhem 8 april 2005, JAR 2005/81 (verkoopster met rugklachten), hof Arnhem 9 november 2004, JAR 2005/81 (verkoopster bloemenzaak met rugklachten), rb. Rotterdam 1 april 1999, JAR 1998/89, ktr. Groningen 17 juni 2009, LJN BJ4538, ktr. Haarlem 15 augustus 2007, JAR 2007/256 (docent Fokker), ktr. Middelburg 14 oktober 2010, nr. 208519/10-3213, ktr. Rotterdam 1 april 1999, JAR 1999/99 (verkoopster met rug- en heupklachten), ktr. Utrecht 28 januari 2005, JAR 2005/60 (HIV besmette kapper), ktr. Wageningen 17 april 2002, JAR 2002/108 en P.H. Burger e.a., *'Rechtspraak de zieke werknemer'*, Deventer: Kluwer 2010, p. 51.

⁷⁵ Hof Amsterdam 25 augustus 2005, JAR 2005/233.

⁷⁶ Ktr. Roermond 28 juli 2010, LJN BN3625.

De drugsverslaving van werknemer was zo ernstig dat na drie weken werken als kok bij de werkgever, al een maandenlange opname in een kliniek noodzakelijk was. Gedurende de ziekteperiode heeft de werknemer geen recht op loondoorbetaling.

Een schending van de informatieplicht leidt toch tot loondoorbetaling, indien er meer dan drie maanden na de indiensttreding zijn verstreken.⁷⁷ Daarnaast dient de werknemer in die drie maanden zonder problemen te hebben gefunctioneerd.

4.2.3.3 Belemmeren en/of vertragen genezing

Art. 7:629 lid 3 sub b BW noemt als uitzondering op loondoorbetaling het belemmeren en/of vertragen van de genezing door de werknemer. Voor de periode dat hier sprake van is kan de loondoorbetaling door de werkgever worden stopgezet.

Uit de jurisprudentie blijkt dat het moet gaan om genezingsbelemmerend of -vertragend gedrag tijdens de ziekte. Een voorbeeld is het weigeren van een medische behandeling door de werknemer, zonder een second opinion aan te vragen.⁷⁸ Het niet uit betalen van het loon is dan gerechtvaardigd.

Niet altijd is het stopzetten van de loondoorbetaling gerechtvaardigd.⁷⁹ In kwestie heeft de werknemer geweigerd een gesprek aan te gaan met de werkgever. De werkgever is van mening dat de werknemer hierdoor de genezing heeft belemmerd of vertraagd. De kantonrechter vindt dat het terecht is dat de werknemer weinig vertrouwen meer heeft in het handelen van de werkgever. Dit blijkt volgens de kantonrechter uit het feit dat de werkgever diverse plannen van aanpak niet heeft ondertekend. Ook andere noodzakelijke re-integratieverplichtingen aan de zijde van de werkgever ontbreken. Een oproep van de werkgever voor een gesprek, mag de werknemer volgens de kantonrechter dan ook weigeren, zonder dat er sprake is van een belemmering en/of vertraging van de genezing.

4.2.3.4 Weigeren passende arbeid

Als een werknemer niet in gaat op een redelijk voorstel, moet hij daarvoor een deugdelijke reden hebben.⁸⁰ Ook moet de werknemer dan met een ander voorstel komen.⁸¹ Indien dit alles niet gebeurt, hoeft de werkgever het loon niet te betalen wegens onvoldoende meewerken aan een redelijk voorstel voor passende arbeid (art. 7:629 lid 3 sub c BW).

4.2.3.5 Weigeren meewerken redelijke voorschriften werkgever en deskundige

In het geval de werknemer de voorschriften van de werkgever of een deskundige overtreedt, heeft de werkgever de mogelijkheid om het loon niet uit te betalen (art. 7:629 lid 3 sub d BW). De kantonrechter te Eindhoven heeft hierover onder andere een uitspraak gedaan.⁸² De betreffende werknemer in kwestie heeft de controlevoorschriften bij ziekte geschonden. De werknemer was onbereikbaar voor de werkgever. Terwijl hij volgens de cao hiertoe wel verplicht was. Daarnaast heeft de werknemer de gemaakte afspraken met de werkgever niet nagekomen.

⁷⁷ Bijvoorbeeld ktr. Nijmegen 9 november 2007, JAR 2007/297 en ktr. Rotterdam 1 april 1999, JAR 1999/99.

⁷⁸ Ktr. Zwolle 22 september 2004, JAR 2004/231 en P.H. Burger e.a., 'Rechtspraak de zieke werknemer', Deventer: Kluwer 2010, p. 49.

⁷⁹ Ktr. Utrecht 12 december 2007, LJN BC0262.

⁸⁰ HR 24 december 2004, JAR 2005/50 (L'Kadi/AH) en HR 26 juni 1998, JAR 1998/199 (Van der Lely/Taxi Hofman).

⁸¹ Hof Amsterdam 9 juni 2009, JAR 2009/229.

⁸² Ktr. Eindhoven 11 oktober 2011, JAR 2011/287.

De kantonrechter oordeelt dat de werknemer verwijtbaar onbereikbaar is en daarom hoeft de werkgever terecht het loon niet uit te betalen.

4.2.3.6 Weigeren meewerken plan van aanpak

Voor de periode waarin de werknemer zonder deugdelijke grond meewerkt aan het opstellen, evalueren en bijstellen van een plan van aanpak⁸³ heeft hij geen recht op loondoorbetaling bij ziekte (art. 7:629 lid 3 sub e BW).

4.2.3.7 Te laat indienen uitkeringsverzoek

Indien de werknemer zonder deugdelijke grond zijn aanvraag voor een WIA-uitkering⁸⁴ te laat indient, heeft hij over die periode geen recht op loondoorbetaling bij ziekte (art. 7:629 lid 3 sub f BW).

4.3 Re-integratieverplichtingen bij ziekte

Zowel voor de werkgever als de werknemer gelden er re-integratieverplichtingen bij ziekte. Bij het niet naleven van de verplichtingen kunnen er sancties worden opgelegd. Voor zover dit gevolgen heeft voor de loondoorbetaling is dit besproken in paragraaf 4.2.3. De eventuele ontslagmogelijkheden worden besproken in paragraaf 4.4.

4.3.1 Omvang re-integratieverplichtingen werkgever

In inmiddels oudere jurisprudentie, maar nog steeds geldig, heeft de Hoge Raad onder andere bepaald dat de werkgever op grond van goed werkgeverschap (art. 7:611 BW) verplicht is de werknemer passende arbeid aan te bieden.⁸⁵ Verder kan de werkgever verplicht worden om aanpassingen te verrichten aan de werkplek van de werknemer, zodat de werknemer de aangeboden functie kan uitvoeren.⁸⁶ Volgens de uitspraak van de Hoge Raad in Goldsteen/Roeland⁸⁷ mag van de werkgever worden verwacht dat hij ook andere werkzaamheden aanbiedt dan de werkzaamheden die de werknemer gewoonlijk verricht. Bij de beantwoording van de vraag wat redelijkerwijs van de werkgever mag worden gevergd, is mede van belang of de arbeidsongeschiktheid in de werksfeer is ontstaan. Verder houdt het goed werkgeverschap in dat de werkgever een deugdelijk onderzoek verricht naar de vraag of er bepaalde arbeid voorhanden is.⁸⁸

Bovengenoemde uitspraken zijn door de wetgever vastgelegd in de wet. Art. 7:658a BW verplicht de werkgever om de arbeidsongeschikte werknemer te re-integreren, zolang de arbeidsovereenkomst voortduurt. Verder staan veel re-integratieverplichtingen voor werkgever en werknemer in de Wet verbetering poortwachter (Wvp) en in de WIA.

Van de werkgever wordt een actieve houding verwacht. Dit geldt ook indien de werknemer een passieve houding heeft.⁸⁹ De werkgever moet bijvoorbeeld onderzoek doen, een plan van aanpak⁹⁰ opstellen, evalueren en zo nodig aanpassen.

⁸³ Zoals bedoeld in art. 7:658a lid 3 BW.

⁸⁴ Zoals bedoeld in art. 64 lid 1 WIA.

⁸⁵ HR 3 februari 1978, NJ 1978,248 (Roovers/De Toekomst).

⁸⁶ P.H. Burger e.a., *'Rechtspraak de zieke werknemer'*, Deventer: Kluwer 2010, p. 53.

⁸⁷ HR 13 december 1991, NJ 1992/441.

⁸⁸ HR 17 januari 2003, JAR 2003/41 (Stal/UWV).

⁸⁹ Hof Arnhem 2 september 2008, JAR 2008/275.

⁹⁰ Art. 7:658a lid 3 BW jo art. 71a lid 2 WAO en/of art. 25 lid 2 WIA.

Indien blijkt dat de werkgever passende arbeid heeft gevonden, zal hij dit ook actief moeten aanbieden aan de werknemer.⁹¹ Als blijkt dat de werknemer zonder deugdelijk argument de passende arbeid niet accepteert, mag de werkgever dit niet zomaar accepteren.

In zijn algemeenheid mag van een werkgever worden verlangd dat hij de werknemer een kans biedt om van zijn verslaving te kunnen genezen.⁹² Direct overgaan tot een ontslag wordt in de meeste gevallen niet geaccepteerd, omdat er voor de werknemer ernstige gevolgen aan kleven.⁹³ Art. 7:658a lid 4 gaat over passende arbeid. Daarbij gaat het om arbeid die voor de krachten en bekwaamheid van de werknemer is berekend, tenzij deze arbeid op grond van lichamelijke, geestelijke of sociale aard niet gevraagd kan worden van de werknemer. Hierbij wordt onder andere gekeken naar medische beperkingen, het arbeidsverleden, de opleiding, reisafstand tot het werk en de hoogte van het loon.⁹⁴ Bij geschillen hierover kan het UWV worden in geschakeld (art. 7:658a BW jo art. 30 lid 1 Wet SUWI).

De volgorde van re-integratie die de werkgever in acht moet nemen is als volgt:

- Hervatting in eigen werk, met of zonder aanpassingen (eerste spoor).⁹⁵
- Hervatting in passend werk binnen de onderneming (eerste spoor).⁹⁶
- Hervatting in passend werk buiten de onderneming (tweede spoor).⁹⁷ Indien er naar één jaar ziekte geen concreet perspectief is op re-integratie in de eigen onderneming, moet de werkgever re-integratie spoor twee inzetten.⁹⁸

4.3.2 Sancties werkgever

Bij de beoordeling van de WIA-aanvraag oordeelt het UWV op basis van het re-integratieverslag of de werkgever voldoende inspanningen heeft verricht om de re-integratie met de werknemer mogelijk te maken. Als het UWV een negatieve beoordeling geeft over de inspanningen van de werkgever, leidt dit tot een verlenging van de loondoorbetalingsverplichting (art. 7:629 lid 11 BW jo art. 25 lid 9 WIA). Tevens kan het niet nakomen van re-integratieverplichtingen later gevolgen hebben bij de verwijtbaarheid voor de beëindiging van het dienstverband.⁹⁹

4.3.3 Omvang re-integratieverplichtingen werknemer

Volgens de bijlage van Beleidsregels beoordelingskader poortwachter dient de werknemer voor de eigen re-integratie zich actief op te stellen en indien mogelijk met voorstellen te komen.¹⁰⁰ Indien de werknemer weinig zicht heeft op re-integratiemogelijkheden mag hij volstaan met een ongespecificeerd aanbod waaruit blijkt dat hij zich beschikbaar houdt voor werk waartoe de bedrijfsarts hem in staat acht.

⁹¹ D.M. van Genderen e.a., *'Arbeidsrecht in de praktijk'*, Den Haag: SDU Uitgevers 2010, p. 129.

⁹² Ktr. Rotterdam 30 september 2009, *JAR* 2009/263.

⁹³ Zie bijvoorbeeld ktr. Haarlem 29 april 2010, *LJN* BM0598.

⁹⁴ *Kamerstukken II* 2003/04, 29 231, nr. 3, p. 20 en H. Nieuwehuis, C.J.J.M. Stolker, W.L. Valk (red.), *'Burgerlijk Wetboek, tekst en commentaar'*, Deventer: Kluwer 2011, p. 3720-3721.

⁹⁵ Beleidsregels beoordelingskader poortwachter, bijlage, paragraaf 5, plan van aanpak en Regeling procesgang eerste en tweede ziektejaar, toelichting verbetering procesgang en art. 4 Arbowet jo 7:658a BW.

⁹⁶ Beleidsregels beoordelingskader poortwachter, bijlage, paragraaf 5, plan van aanpak.

⁹⁷ Beleidsregels beoordelingskader poortwachter, bijlage, paragraaf 5, plan van aanpak.

⁹⁸ Beleidsregels beoordelingskader poortwachter, bijlage, paragraaf 5 en 9 en D.M. van Genderen e.a., *'Arbeidsrecht in de praktijk'*, Den Haag: SDU Uitgevers 2010, p. 132.

⁹⁹ M. Hoogeveen en O. van der Kind, *'Arbeidsrecht'*, Den Haag: Boom Juridische uitgevers 2009, p. 85.

¹⁰⁰ D.M. van Genderen e.a., *'Arbeidsrecht in de praktijk'*, Den Haag: SDU Uitgevers 2010, p. 133.

In ieder geval moet wel duidelijk zijn dat de werknemer zich beschikbaar houdt voor het verrichten van eigen dan wel aangepast eigen werk of ander werk.

In art. 7:660a BW staan een drietal re-integratieverplichtingen voor de werknemer.

Deze verplichtingen houden in:

- In gaan op alle redelijke voorschriften en maatregelen van de werkgever of deskundigen die de re-integratie tot doel hebben.
- Meewerken aan het opstellen, evalueren en bijstellen van het plan van aanpak.
- Passende arbeid verrichten als de werkgever hem daartoe in de gelegenheid stelt (art. 7:658a lid 4 BW). Bij een verschil van mening hierover kan een deskundigenoordeel worden aangevraagd bij het UWV (art. 32 Wet SUWI).

Naarmate de ongeschiktheid langer duurt, wordt van de werknemer verlangd dat hij concessies doet met betrekking tot de functie en salarisniveau.¹⁰¹

4.3.4 Sancties werknemer

In het geval de werknemer zich niet houdt aan de re-integratieverplichtingen genoemd in art. 7:660a BW (en zojuist besproken in paragraaf 4.2.3) heeft dit consequenties voor de werknemer. Dit kan leiden tot het niet doorbetalen van loon respectievelijk opschorting hiervan en een ontslag. Deze worden besproken onder respectievelijk paragraaf 4.2.3 en paragraaf 4.4.

Een negatief oordeel over de inspanningen van een werknemer kan na het einde van de wachttijd leiden tot een gehele of gedeeltelijke weigering van een WIA-uitkering (art. 28 jo 29 WIA).

4.4 Mogelijkheden ontslag bij ziekte

4.4.1 Duaal stelsel

Via twee wegen kan een arbeidsovereenkomst tegen de zin van de werknemer worden beëindigd. De ene manier is door een verkregen toestemming op grond van het Buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen (BBA) om vervolgens de arbeidsovereenkomst op te zeggen.¹⁰² De andere manier is de arbeidsovereenkomst door de rechter te laten ontbinden. Omdat er twee wegen zijn wordt het ontslagstelsel daarom een duaal stelsel genoemd.

4.4.2 Opzegging arbeidsovereenkomst

Voor het opzeggen van de arbeidsovereenkomst moet de werkgever toestemming vragen bij het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen, hierna te noemen UWV (art. 6 BBA). Uitzonderingen hierbij zijn opzegging tijdens proeftijd of wegens dringende reden (ontslag op staande voet, art. 7:677 jo 7:678 BW). Omdat het begrip dringende reden ook een rol speelt bij de ontbindingsprocedure voor de kantonrechter zal in paragraaf 4.4.4.1 hier nader op worden ingegaan.

In het BW zijn onder andere art. 7:672 jo 7:669 jo 7:670 BW van toepassing. Deze artikelen behandelen de opzegtermijn, de reden van opzegging en de opzegverboden.

Tijdens ziekte heeft de werknemer in beginsel gedurende de eerste twee jaren een ontslagbescherming, voor de werkgever geldt er een opzegverbod (art. 7:670 BW). De

¹⁰¹ D.M. van Genderen e.a., *'Arbeidsrecht in de praktijk'*, Den Haag: SDU Uitgevers 2010, p. 129, Beleidsregels beoordelingskader poortwachter, *Stcrt.* 2006, 224, *Kamerstukken II* 2003/04, 29 231, nr. 3, p. 20 en J.H. Nieuwehuis, C.J.J.M. Stolker, W.L. Valk (red.), *'Burgerlijk Wetboek, tekst en commentaar'*, Deventer: Kluwer 2011, p. 3720-3721.

¹⁰² G.C. Boot, *'Arbeidsrecht geschetst'*, Nijmegen: Ars Aequi Libri, 2011, p. 72.

ziekte dient alvorens er een vergunning bij het UWV wordt aangevraagd vast te staan. Bij de opzegging van de overeenkomst dient de werknemer eveneens nog ziek te zijn. Het opzegverbod geldt niet als er sprake is van een uitzondering. Een voorbeeld hiervan is als de werknemer weigert passende arbeid te verrichten of redelijke voorschriften niet opvolgt (art. 7:670 lid 3 BW).

Indien er sprake is van een chronische ziekte, eerder behandeld in paragraaf 3.5, geldt er een bijzonder opzegverbod (art. 9 Wgbhcz). Volgens de uitspraak van de kantonrechter te Tilburg is een beëindiging van de arbeidsovereenkomst daarmee niet van de baan, er dient wel terughoudend te worden gehandeld volgens de kantonrechter.¹⁰³

Het UWV als beoordelingsinstantie, dient zich bij een ontslagaanvraag te houden aan het Ontslagbesluit. Hierin staan de algemene regels die gelden voor de gronden van een ontslag vanwege bedrijfseconomische redenen en andere dan bedrijfseconomische redenen zoals disfunctioneren en arbeidsongeschiktheid van de werknemer. De bedrijfseconomische redenen worden in deze scriptie buiten beschouwing gelaten, omdat deze niets te maken hebben met een verslaving.

Indien de werkgever toestemming bij het UWV heeft gevraagd wegens disfunctioneren, toetst het UWV aan de gestelde voorwaarden voor een ontslag (art. 5:1 Ontslagbesluit). De ongeschiktheid mag bijvoorbeeld niet voortvloeien uit ziekte of gebreken van de werknemer.

Art. 5:2 Ontslagbesluit gaat over een ontslag op grond van ziekte of gebreken. Het artikel wordt gebruikt bij regelmatig ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid. Hierbij dient de werkgever de ongeschiktheid aannemelijk te maken. Daarnaast dient aannemelijk te zijn dat binnen 26 weken geen herstel zal optreden. Als laatste geldt het vereiste dat er van de werkgever redelijkerwijze niet verwacht kan worden om de werknemer te herplaatsen, eventueel in een aangepaste functie.¹⁰⁴ Ook al heeft de werkgever de gevraagde ontslagvergunning gekregen, dan nog mag hij niet opzeggen indien de arbeidsongeschiktheid niet minimaal twee jaar heeft geduurd.¹⁰⁵

4.4.3 Ontbindingsprocedure bij kantonrechter

Zowel de werkgever als de werknemer kunnen te allen tijde bij de kantonrechter een verzoek indienen om de arbeidsovereenkomst wegens gewichtige reden te ontbinden (art. 7:685 lid 1 BW). Er zijn twee soorten gewichtige redenen:

- Omstandigheden die een dringende reden voor een ontslag op staande voet kunnen opleveren (art. 7:677 lid 1 BW). In paragraaf 4.4.4.1 wordt hier nader op ingegaan.
- Zodanige veranderingen in de omstandigheden, dat de arbeidsovereenkomst in redelijkheid onmiddellijk of na korte tijd behoort te eindigen (art. 7:685 lid 8 BW). In paragraaf 4.4.2 wordt hier verder op ingegaan.

Een ontbinding kan ook op grond van art. 7:686 BW, de toerekenbare tekortkoming. Deze mogelijkheid komt in de praktijk niet vaak voor.

De kantonrechter moet bij een verzoek tot ontbinding onderzoeken of het verzoek tot ontbinding verband houdt met een opzegverbod, de zogenaamde reflexwerking van

¹⁰³ Ktr. Tilburg 23 september 2011, JAR 2011/289.

¹⁰⁴ Art. 5:2 Ontslagbesluit en E. Verhulp e.a. (red.), *'Disfunctioneren en wangedrag van werknemers'*, Alphen aan den Rijn: Kluwer 2008, p. 148.

¹⁰⁵ D.M. van Genderen e.a., *'Arbeidsrecht in de praktijk'*, Den Haag: SDU Uitgevers 2010, p. 225.

het opzegverbod.¹⁰⁶ Als het ontbindingsverzoek alleen gebaseerd is op een opzegverbod, dan zal de kantonrechter de arbeidsovereenkomst niet ontbinden.¹⁰⁷

Het voordeel van een ontbindingsprocedure bij de kantonrechter is dat deze gemiddeld sneller is dan een UWV-procedure.¹⁰⁸ In het algemeen ontbindt de kantonrechter de arbeidsovereenkomst op een korte termijn. Terwijl na afgifte van de UWV-toestemming nog de opzegtermijn in acht moet worden genomen. Ook is er bij een ontbindingsprocedure over het algemeen geen mogelijkheid tot hoger beroep.

4.4.4 Jurisprudentie

In paragraaf 4.4.4.1 wordt nader ingegaan op het begrip dringende reden (art. 7:677 jo 7:685 BW). Vervolgens komt in paragraaf 4.4.4.2 veranderingen in de omstandigheden aan de orde. In beide paragrafen wordt uitgebreid op de jurisprudentie ingegaan. Ten aanzien van dringende reden in relatie tot verslaving is zelfs, na intensief zoeken, weinig jurisprudentie hierover gevonden.

4.4.4.1 Dringende reden

Zoals hierboven in paragraaf 4.4.2 is besproken kan de werkgever op grond van een dringende reden de arbeidsovereenkomst opzeggen. Ook de rechter kan op grond hiervan de arbeidsovereenkomst ontbinden. Cruciaal is hierbij het begrip dringende reden (art. 7:677 jo 7:685 BW).

De dringende reden voor de werkgever staan vermeld in art. 7:678 BW. Voor de werknemer zijn deze te vinden in art. 7:679 BW.

In deze paragraaf wordt alleen ingegaan op de dringende reden voor de werkgever. Een werknemer die weigert zijn werkzaamheden uit te voeren is een voorbeeld van een ernstige gedraging (art. 7:678 lid 2 sub j BW). Overige voorbeelden zijn te vinden in art. 7:678 lid 2 sub a tot en met l BW.

In zijn algemeenheid geldt dat of een ontslag wegens dringende reden mogelijk is dit afhangt van de concrete omstandigheden van het geval.¹⁰⁹ Zoals de duur van het dienstverband, functioneren van de werknemer, inspanningen van de werkgever en de werknemer en omvang van het bedrijf. Verwijtbaarheid van de werknemer is geen vereiste voor een dringende reden.¹¹⁰

¹⁰⁶ Art. 7:685 lid 1 BW.

¹⁰⁷ Ktr. Haarlem 14 september 2011, LJN BT6776. De vertrouwensbreuk in kwestie komt rechtstreeks voort uit de ziekte van de werknemer, het opzegverbod bij ziekte is daardoor van toepassing. De arbeidsovereenkomst werd daardoor niet ontbonden.

¹⁰⁸ G.C. Boot, 'Arbeidsrecht geschetst', Nijmegen: Ars Aequi Libri, 2011, p. 80.

¹⁰⁹ HR 19 november 2004, JAR 2005/49 (Conclusie Advocaat Generaal). De aard van aangevoerde dringende reden en de afweging van de concrete omstandigheden in het geval zijn van belang

¹¹⁰ HR 19 november 2004, JAR 2005/49 (Conclusie Advocaat Generaal), HR 29 september 2009, JAR 2000/223 en HR 3 maart 1989, NJ 1989,549. Als criterium voor een dringende reden geldt dat sprake moet zijn van daden, eigenschappen of gedragingen van de werknemer die tot gevolg hebben dat van de werkgever redelijkerwijs niet kan gevergd worden dat hij de arbeidsovereenkomst laat voortduren. Daarvoor is niet vereist dat de werknemer van zijn gedragingen een verwijt kan worden gemaakt.

Hieronder wordt nader ingegaan op jurisprudentie met betrekking tot het begrip dringende reden.

Bijkomende omstandigheden:

- *HR 8 oktober 2004, JAR 2004/259 (Vixia-Gerrits).*

De werknemer in kwestie is op staande voet ontslagen, vanwege het feit dat hij zich niet hield aan de controlevoorschriften bij ziekte. Bij een controle op twee verschillende dagen was de werknemer niet aanwezig. Daarnaast meldde de werknemer zich twee keer af voor een afspraak met de arbo-arts.

De HR legt de bedoeling van de wetgever bij art. 7:629 lid 6 BW uit. Indien de werknemer de controlevoorschriften niet naleeft, is alleen een sanctie in de vorm van het loon opschorting mogelijk. Als blijkt dat naast het niet naleven van de voorschriften ook nog andere feiten en omstandigheden aanwezig zijn, is een dringende reden wel gerechtvaardigd (art. 7:677 lid 1 BW). In deze kwestie was er geen sprake van bijkomende omstandigheden, waardoor alleen het opschorten van loon gerechtvaardigd was.

- *HR 24 december 2004, JAR 2005/50 L'Kadi-AH).*

In kwestie ging het om de vraag of er sprake was van een dringende reden voor een ontslag op staande voet. De werknemer is zonder bericht en zonder geldige reden niet meer op het werk verschenen. Daarnaast was de werknemer voor een langere periode geheel onbereikbaar.

De HR is in dit geval van mening dat er andere feiten en omstandigheden aanwezig zijn (dan bij Vixia-Gerrits), waardoor een dringende reden (art. 7:677 lid 1 BW) wel gerechtvaardigd is.

Een vereiste is dat hierbij een onderlinge samenhang te vinden is tussen de overige omstandigheden en het niet naleven van de voorschriften bij ziekte.

De werknemer is niet alleen voor een lange periode onbereikbaar voor de arbo-arts, ook komt de werknemer de gemaakte afspraken over een werkhervatting niet na. Bovendien stond de aard van de ongeschiktheid (knieklachten) de werknemer niet in de weg om zich aan de afspraken en de controlevoorschriften te houden. Dit laatste is, aldus de HR, een bijkomende omstandigheid dat een dringende reden oplevert. Verder speelde nog mee dat de werkgever ook een belang heeft bij juiste informatie over de afwezigheid van de werknemer, dit omdat de afwezigheid consequenties heeft voor de bedrijfsuitoefening, de relaties met klanten en de financiële gevolgen door de afwezigheid.

- *Hof Den Haag 21 januari 2005, JAR 2005/82.*

In kwestie heeft de werknemer nadat hij zich beter heeft gemeld toegezegd weer aan het werk te gaan. De werknemer is op de afgesproken datum zonder bericht niet gekomen en was tevens onbereikbaar. Daarop heeft de werkgever de loonbetaling opgeschort en een waarschuwingsbrief gestuurd, met daarin opgenomen dat bij een volgende overtreding van de regels een ontslag op staande voet zal volgen. Na een werkhervatting heeft de werknemer zich opnieuw ziek gemeld. Bij controle door de Arbodienst was de werknemer niet thuis. Vervolgens heeft de werkgever de werknemer op staande voet ontslagen.

Het hof stelt vast dat de werknemer de voorschriften bij ziekte heeft overtreden. De werknemer stelt zich op het standpunt dat de werkgever bij het niet naleven van de controlevoorschriften alleen de loonbetaling mag stopzetten of opschorten, maar geen ontslag op staande voet.

Het hof verwerpt dit, mede omdat de werkgever de werknemer een laatste waarschuwing heeft gegeven in verband met het overtreden van de voorschriften. Omdat de werknemer in een korte tijd daarna opnieuw de voorschriften heeft geschonden, is dit door de werkgever terecht als zeer ernstig gekwalificeerd. In kwestie was er daarnaast nog sprake van een langdurig dienstverband, maar ook dit stond niet in de weg voor het ontslag op staande voet.

- Hof Amsterdam 3 mei 2011, JAR 2011/165.

De werknemer in kwestie heeft zich ziek gemeld. Vervolgens is de werknemer diverse keren opgeroepen voor de bedrijfsarts en voor de werkgever. De werknemer verbleef in die tijd op een ander adres en heeft dit nagelaten te melden. Bij thuiskomst na een bepaalde periode heeft de werknemer alsnog contact opgenomen met de bedrijfsarts om telefoongegevens door te geven. Daarna heeft de werknemer twee oproepen voor een afspraak met de bedrijfsarts gekregen. De eerste oproep heeft de werknemer te laat ontvangen. Voor de tweede afspraak heeft de werknemer laten weten niet te kunnen komen. Vervolgens heeft de werkgever de werknemer op staande voet ontslagen.

Het hof oordeelt dat de werknemer in strijd heeft gehandeld met de gedragsregels bij ziekte. De werknemer heeft immers nagelaten de adresgegevens waarop hij bereikbaar is te geven.

De periode daarna was de werknemer wel bereikbaar. In die periode is de werknemer niet meer opgeroepen door de bedrijfsarts, enkel door de werkgever om verantwoordelijkheid af te leggen. De werkgever heeft echter nagelaten om te controleren of de werknemer ziek was. Het hof concludeert uiteindelijk dat bovengenoemde feiten niet voldoende ernstig zijn voor een ontslag op staande voet.

Niet meewerken re-integratie:

- Ktr. Roermond 5 december 2011, zaaknummer: 322045/AZ.¹¹¹

In deze kwestie betreft het een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd (één jaar). Na ongeveer vier maanden na indiensttreding heeft de werknemer zich ziek gemeld. Kort na de ziekmelding is de werknemer vertrokken en uiteindelijk verhuisd naar de andere kant van Nederland. De werknemer heeft de werkgever niet op de hoogte gesteld van de verhuizing. Volgens de kantonrechter heeft de werknemer hierdoor de re-integratie onmogelijk gemaakt (lange reistijd). Voortzetting van het dienstverband heeft aldus de kantonrechter geen zin, aangezien er geen re-integratie mogelijkheden zijn. Ondanks dat sprake is van een opzegverbod, wordt de arbeidsovereenkomst ontbonden, zonder toekenning van een vergoeding aan de werknemer.

Informatieplicht sollicitant/werknemer:

- Ktr. Middelburg 14 oktober 2010, JAR 2010/302.

De werkgever heeft een ontbindingsverzoek op grond van dringende reden, dan wel subsidiair op grond van veranderingen in de omstandigheden (vertrouwensbreuk) ingediend bij de kantonrechter.

In kwestie is volgens de kantonrechter niet vast komen te staan dat de werknemer tijdens de sollicitatie gezondheidsklachten had waarvan de werknemer had moeten begrijpen dat deze hem ongeschikt maakte voor de functie waarnaar hij solliciteerde. De operatie voor de schouderklachten van de werknemer is volgens de kantonrechter tijdens de sollicitatie nog onvoorzienbaar geweest.

¹¹¹ Deze uitspraak is niet gepubliceerd, zie hiervoor bijlage 4 van deze scriptie.

Het niet mededelen van de schouderklachten aan de werkgever levert volgens de kantonrechter geen dringende reden op.

- *Ktr. Breda 2 juli 2008, JAR 2008/196.*

De kantonrechter te Breda¹¹² heeft beslist dat een ontslag op staande voet op grond van een dringende reden, alleen dan gerechtvaardigd is als de werknemer tijdens de sollicitatiefase wist of had moeten begrijpen dat hij vanwege zijn kwaal ongeschikt was voor de dienstbetrekking waarnaar hij solliciteerde. Ook al ontbreekt er een gerichte vraag aan de zijde van de werkgever, dan nog wordt er van de sollicitant verwacht dit te melden.¹¹³

- *Ktr. Middelburg 21 juli 2003, JAR 2003/204.*

De werknemer heeft in kwestie een WAO-uitkering gekregen in verband met een verlies aan verdien capaciteit in een toenmalig beroep als stratenmaker. De werkgever vindt dat de werknemer daardoor bij aanvang van zijn dienstverband als depot-operator ook gedeeltelijk arbeidsongeschikt is. Daarover zou de werknemer ten onrechte tijdens de sollicitatie niets hebben gemeld bij de werkgever.

De kantonrechter is van mening dat de werknemer niet arbeidsongeschikt is voor de functie als depot-operator. Dit staat mede vast omdat de werknemer gedurende vijftien maanden zijn functie zonder problemen en naar alle tevredenheid van de werkgever heeft verricht. Het ontslag op staande voet wordt daarom afgewezen. De vorderingen van de werknemer, doorbetaling van loon en de tewerkstelling worden toegewezen.

Behandeling verslaving:

- *Ktr. Heerlen 25 maart 2009, JAR 2009/191.*

Niet altijd is sprake van een dringende reden indien de werknemer een verslaving heeft en hiervoor wordt behandeld. Een voorbeeld is de volgende uitspraak van de kantonrechter te Heerlen.¹¹⁴ In kwestie zijn werkgever en werknemer, na bekend worden van een drugsverslaving bij werknemer, overeengekomen dat de werkgever de werknemer nog één kans zou bieden door mee te werken aan een afkickprogramma. Dit onder strikte voorwaarden opgesteld door werkgever. Omdat de werknemer zich, volgens de werkgever niet houdt aan drie voorwaarden wordt hij op staande voet ontslagen. De kantonrechter is van mening dat niet aannemelijk is gemaakt dat de werknemer zich niet aan de gestelde voorwaarden heeft gehouden. Bovendien is de werknemer inmiddels van zijn verslaving af gekomen. De behandeling blijkt dus een positief effect te hebben. Mede daardoor is er geen sprake van een dringende reden. El mocht de werkgever de voorwaarden aan de werknemer stellen, omdat de werkgever gedeeltelijk de afkickkosten betaalde.

Helaas is het wederzijds vertrouwen wel geschaad en daarom wordt een ontbinding toegewezen. De werknemer krijgt een vergoeding toegewezen.

¹¹² Ktr. Breda 2 juli 2008, JAR 2008/196.

¹¹³ HR 20 maart 1981, NJ 1981,507 (Mijnals-DSM).

¹¹⁴ Ktr. Heerlen 25 maart 2009, JAR 2009/191.

4.4.4.2 Veranderingen in de omstandigheden

De andere vorm van gewichtige reden zijn veranderingen in de omstandigheden. Dit zijn zodanige veranderingen in de omstandigheden, dat de arbeidsovereenkomst in redelijkheid onmiddellijk of na korte tijd behoort te eindigen (art. 7:685 lid 8 BW). Voorbeelden hiervan zijn een verstoorde arbeidsrelatie, een langdurige arbeidsongeschiktheid of disfunctioneren van de werknemer.

Algemene voorbeelden uit de jurisprudentie worden genoemd. Daarna wordt nader ingegaan op veranderingen in de omstandigheden in relatie tot de verslaafde werknemer.

4.4.4.2.1 Algemeen

Informatieplicht sollicitant/werknemer:

- *Ktr. Middelburg 14 oktober 2010, JAR 2010/302.*

Eerder is deze uitspraak behandeld in paragraaf 4.4.4.1 bij de dringende reden. De subsidiaire grond van het ontbindingsverzoek betreft veranderingen in de omstandigheden. De vertrouwensbreuk is gebaseerd op het gedrag van de werknemer die geen openkaart heeft gespeeld over de gezondheidstoestand tijdens de sollicitatie en later na de ziekmelding.

Het beroep op geschonden vertrouwen van de werkgever wordt niet gegrond verklaard. Er is geen sprake van een zodanige wijziging in de omstandigheden dat de arbeidsovereenkomst direct of na ene korte tijd dient te worden beëindigd.

- *Ktr. Breda 2 juli 2008, JAR 2008/196.*

Volgens de kantonrechter heeft de werknemer in kwestie moeten weten dat de informatie over de gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid voor de nieuwe werkgever van wezenlijke belang was. De huidige functie komt in hoge mate overeen met de vorige functie van de werknemer. De werknemer had daarom uit zichzelf de beperkingen moeten melden. Dit heeft de werknemer nagelaten.

Zowel de werkgever als de werknemer zien geen mogelijkheden tot verdere samenwerking, daarom heeft de kantonrechter de arbeidsovereenkomst ontbonden. De werknemer heeft geen vergoeding gekregen, vanwege het feit dat de werknemer wist dat hij voor de huidige functie ook ongeschikt zou zijn.

Bijzonder opzegverbod chronische ziekte:

- *Ktr. Tilburg 23 september 2011, JAR 2011/289.*

De kantonrechter te Tilburg heeft in een uitspraak aan de hand van een aantal gegevens geoordeeld dat er sprake is van een chronische ziekte.¹¹⁵ Daardoor is er sprake van een bijzonder opzegverbod. Een werkgever mag daardoor de arbeidsovereenkomst niet beëindigen.

Toch heeft de kantonrechter in dit geval de arbeidsovereenkomst ontbonden. Er zijn voor de werknemer geen re-integratie mogelijkheden. De reden hiervoor is dat er sprake is van een terugkerend ziekteverzuim over een periode van ongeveer vier jaar (van een totaal tien jaar durend dienstverband). Dit wordt door de kantonrechter als bijzonder lang gekwalificeerd. Verder staat vast dat de werknemer de komende drie jaren nog een aantal operaties dient te ondergaan. Op korte termijn is zodoende geen (volledig) herstel te verwachten, waardoor de werknemer nog voor een lange periode arbeidsongeschikt blijft.

¹¹⁵ Ktr. Tilburg 23 september 2011, JAR 2011/289. In kwestie gaat het om morbide obesitas.

Bovendien verkeerde de werkgever in een onmogelijke situatie. De huisartsenpost in kwestie is een kleine organisatie waarbij inroostering en bezetting erg van belang zijn. De arbeidsongeschiktheid van de werknemer zorgde voor vele roosterproblemen en onevenredige druk op de werkgever. Daarnaast is de kantonrechter van mening dat, gezien de reeds verrichte inspanningen van de werkgever, het onredelijk is om van de werkgever nog weer verdergaande aanpassingen te eisen om de werknemer in dienst te kunnen houden. Ondanks de reflexwerking van het (bijzonder) opzegverbod, werd de arbeidsovereenkomst toch ontbonden. De werknemer krijgt een vergoeding toegekend.

4.4.4.2.2 Toegepast op verslaving

Verstoorde arbeidsrelatie:

- Ktr. Haarlem 29 september 2009, LJN BK0371.

Bij een ontbindingsverzoek door de werkgever op grond van verandering van omstandigheden, te weten geschonden vertrouwen, wordt door de kantonrechter te Haarlem¹¹⁶ afkeurend gereageerd.

Nadat is gebleken dat de werknemer een hoger alcoholpercentage had dan was toegestaan volgens de Wet Luchtvaart is de werknemer geschorst. Kort daarna heeft de werknemer de werkgever medegedeeld dat hij te kampen heeft met een alcoholverslaving. Direct na de schorsing heeft de werknemer zich onder behandeling gesteld. De kantonrechter is van mening dat het niet voldoende zwaarwegend is om op grond van een definitieve vertrouwensbreuk de arbeidsovereenkomst te beëindigen. Hierbij heeft de kantonrechter mede gelet op de eenmalige misstap van de werknemer en de actieve houding gericht op zijn herstel, alsmede een tot op heden blanco voorgeschiedenis en een 28-jarig dienstverband.

Disfunctioneren werknemer, verplichting werkgever, alertheid werkgever op mogelijk arbeidsongeschiktheid, informatieplicht:

- Ktr. Sittard-Geleen 18 oktober 2007, JAR 2008/4.

Indien een werknemer disfunctioneert heeft de werkgever de plicht om aan de werknemer te vragen wat de oorzaak is van zijn slecht functioneren.¹¹⁷ Dit volgt uit de uitspraak van de kantonrechter te Sittard-Geleen.¹¹⁸

In kwestie functioneert de werknemer niet naar behoren volgens de werkgever. Daarnaast heeft de werknemer in strijd met de bedrijfsregels gehandeld (veelvuldig telefoongebruik, onder andere naar seksbranches). Na een confrontatie met de werknemer, heeft de werkgever ervoor gekozen om de arbeidsovereenkomst te beëindigen.

Dit is volgens de kantonrechter geen goed werkgeverschap. In beginsel mag de werkgever vertrouwen op wat de werknemer hem meedeelt over zijn ziekte. Maar er kunnen ook bijzondere omstandigheden zijn waarin een werknemer niets meldt.

In kwestie is volgens de kantonrechter vast komen te staan dat het belgedrag van de werknemer door relationele problemen en psychische klachten is veroorzaakt. De werknemer beschikte over een uitzonderlijke loyaliteit en kende een hoog arbeidsmoraal. Volgens de kantonrechter is het dan te begrijpen dat de werknemer hierover niets heeft vermeld en is blijven doorwerken.

¹¹⁶ Ktr. Haarlem 29 september 2009, LJN BK0371.

¹¹⁷ STECR Werkwijzer, 'Verslaving en werk. Middelen en (dis)functioneren op het werk', STECR september 2011, p. 19.

¹¹⁸ Ktr. Sittard-Geleen 18 oktober 2007, JAR 2008/4.

Verder behoort ook tot de verantwoordelijkheid van de werkgever dat hij alert is op (afwijkend) gedrag van de werknemer dat zou kunnen wijzen op het feit dat de werknemer wellicht arbeidsongeschikt is.

De kantonrechter is van mening dat van de werkgever verwacht had mogen worden dat hij de re-integratie met de werknemer zou opstarten. Het verzoek tot ontbinding wordt afgewezen.

Bovenstaande uitspraak is een goed voorbeeld van welke problemen zich kunnen voordoen bij het verstrekken van informatie over verslaving. Indien aan een verslaafde werknemer wordt gevraagd waarom hij disfunctioneert, kan de werknemer het disfunctioneren dan wel de verslaving ontkennen. Bijvoorbeeld omdat hij zich bezwaart voelt om dit aan de werkgever of de maatschappij kenbaar te maken. Natuurlijk kan het ook zo zijn dat de werknemer zijn verslavingsprobleem niet (wil) erkennen respectievelijk erkent, hetgeen één van de kenmerken is van een verslaving. Door het feit dat de werknemer ontkent of niets zegt over de verslaving, verandert dit nog niets met betrekking tot het disfunctioneren. In dit geval mag de werkgever het er niet bij laten zitten en overgaan tot een (ontbindings)verzoek, volgens de kantonrechter te Sittard-Geleen.

Binnen FNV Bondgenoten, Divisie Individuele Dienstverlening (DID), is de ervaring met bovenstaande kwestie, dat de werkgever in veel gevallen een dossier aanlegt over het disfunctioneren van de werknemer. Ook in de STECR werkwijzer wordt bovenstaande opgemerkt.¹¹⁹ Dit dossier dient uiteindelijk als basis voor een ontbinding, op grond van verandering in de omstandigheden, wegens disfunctioneren. De verslaving zelf wordt buiten beschouwing gelaten.

Erkennen verslaving werknemer, verplichtingen werkgever:

Zoals reeds is aangegeven kan een werknemer het verslavingsprobleem erkennen. In zo'n geval rijst de vraag in hoeverre de werkgever zijn zorgplicht moet uitvoeren. Waar ligt de grens en wanneer is een ontslag dan wel gerechtvaardigd?

Of de werkgever tot ontslag mag overgaan en hoeveel kansen hij de werknemer moet bieden, alvorens tot ontslag over te kunnen gaan, hangt mede af van diverse factoren. Factoren zoals: duur van het dienstverband, functie, aard/omvang van het bedrijf, dient de werkgever de behandeling zelf te betalen of kan het via de verzekering worden vergoed, het functioneren en het ziekteverzuim van de werknemer in de tijd voor het verslavingsprobleem en aanwezigheid alcohol- en drugsbeleid en de naleving ervan.¹²⁰

- Ktr. Rotterdam 30 september 2009, JAR 2009/263.

De kantonrechter te Rotterdam¹²¹ vermeldt dat in het algemeen van een werkgever verwacht mag worden dat hij de werknemer een kans biedt door middel van hulp om van zijn alcohol- en/of drugsverslaving af te komen. Zonder dat de werkgever direct over gaat naar het middel ontslag.

In kwestie heeft de werkgever nadat hij bekend werd met de verslavingsproblematiek van de werknemer, hem naar een behandelaar verwezen.

¹¹⁹ STECR Werkwijzer, 'Verslaving en werk. Middelen en (dis)functioneren op het werk', STECR september 2011, p. 19.

¹²⁰ STECR Werkwijzer, 'Verslaving en werk. Middelen en (dis)functioneren op het werk', STECR september 2011, p. 23. Ook de kantonrechter, de heer Van Dooren bevestigt de verschillende factoren die afhankelijk zijn. Zie hiervoor bijlage 1 van deze scriptie.

¹²¹ Ktr. Rotterdam 30 september 2009, JAR 2009/263.

Achteraf blijkt deze behandeling niet aan te slaan. De kantonrechter is van mening dat dit niet aan de werkgever valt toe te rekenen. Een werknemer heeft ook een eigen verantwoordelijkheid, de werknemer kan ook zelf kiezen wat voor hem de beste behandelmethode lijkt te zijn.

Verder blijkt uit de feiten dat de werknemer kort na de behandeling is teruggevallen in zijn verslaving. Waardoor de werknemer ook afwezig was op het werk. De kantonrechter is van mening dat het daarna begrijpelijk is als de werkgever het vertrouwen opzegt in de werknemer en om een ontbinding verzoekt. De arbeidsovereenkomst wordt ontbonden, maar op een later tijdstip. De kantonrechter houdt rekening met de omstandigheid waarin de werknemer verkeert. Door een intensief nabehandelingstraject is de werknemer zeer beperkt inzetbaar op de arbeidsmarkt. Waardoor het vinden van een nieuwe baan ernstig door wordt bemoeilijkt. Tevens speelt het lange dienstverband hierbij ook een rol. Er is tot slot geen ruimte voor een vergoeding.

Steeds terugkerende alcoholverslaving:

- Ktr. Rotterdam 4 januari 2005, JAR 2005/40.

Na constatering van een alcoholverslaving bij de werknemer in 1996, heeft de werkgever de werkzaamheden voor de werknemer aangepast. Beide partijen hebben daarna een behandelingsovereenkomst opgesteld en getekend. De werknemer wordt intensief begeleid door een alcohol en drugs consultatiebureau en een psycholoog. Na enige tijd heeft de werknemer een terugval gehad. Op eigen initiatief is de werknemer een behandeling gestart. Weer ongeveer een jaar verder hebben beide partijen een tweede behandelingscontract opgesteld en getekend. Daarbij is uitdrukkelijk vermeld dat dit de laatste kans is voor de werknemer om zijn problemen op te lossen. Maar ook na weer een periode valt de werknemer weer terug in zijn alcoholverslaving. De werkgever heeft vanaf dat moment (eind 2004) de werknemer geschorst en een ontbindingsverzoek ingediend bij de kantonrechter.

Uit bovenstaande is de kantonrechter voldoende gebleken dat er sprake is van een ernstig, steeds terugkerende alcoholverslaving, welke begonnen is in 1996. Omdat de werknemer steeds terugvalt in zijn verslaving, is het volgens de kantonrechter niet te verwachten dat de werknemer de verslaving binnen een afzienbare tijd onder controle zal krijgen.

Gelet op de veiligheidsaspecten voor het bedrijf, kan van de werkgever niet verlangd worden om de verslaafde werknemer in dienst te houden. Ten aanzien van de activiteiten die het bedrijf uitvoert, is er een zogenaamd zero tolerance beleid voor alcoholgebruik. Evenals de operationele problemen die ontstaan door de alcoholverslaving van de werknemer. Door bovenstaande omstandigheden heeft de kantonrechter de arbeidsovereenkomst ontbonden. De werknemer heeft geen vergoeding gekregen, omdat de omstandigheden die tot de ontbindingen hebben geleid in de risicosfeer van de werknemer liggen.

Hoofdstuk 5 Conclusies

In dit onderzoek staat de volgende onderzoeksvraag centraal:

'Welke conclusies zijn er te trekken uit hoe werkgever en werknemer dienen te handelen, op basis van wetgeving en jurisprudentie, bij een alcohol- of drugsverslaving, wanneer de werknemer hierdoor (veel) afwezig is, disfunctioneert respectievelijk ziek of arbeidsongeschikt wordt, dan wel hoe kan een en ander worden voorkomen?'

Op basis van het uitgevoerde onderzoek kunnen diverse conclusies worden getrokken. Hieronder worden de belangrijkste conclusies uitgewerkt aan de hand van de deelvragen zoals genoemd in paragraaf 1.5. Soms zijn de deelvragen samen genomen.

1. Omstandigheden van het geval

De belangrijkste algemene conclusie is dat per (individueel) geval de omstandigheden erg van belang zijn. Omstandigheden die meespelen zijn onder andere: duur van het dienstverband, functie, aard/omvang van het bedrijf, wie betaalt de behandeling van de verslaafde, het functioneren en het ziekteverzuim van de werknemer in de tijd voor het verslavingsprobleem, ernst en duur van het verslavingsprobleem en aanwezigheid alcohol- en drugsbeleid en de naleving ervan.

Omdat de omstandigheden zo van belang zijn kan er zodoende niet altijd een eenduidig antwoord worden gegeven op de gestelde deelvragen.

2. Definitie (alcohol- en drugs)verslaving in relatie tot begrip ziekte/arbeitsongeschiktheid

Uit de jurisprudentie is gebleken dat er een duidelijke omschrijving over verslaving in het algemeen en alcohol- en drugsverslaving in het bijzonder ontbreekt. Er wordt alleen aangegeven dat het niet mag gaan om een incidenteel gebruik. De geïnterviewde kantonrechter, de heer Van Dooren, ondersteunt deze visie. In de wet is eveneens geen algemene definitie van verslaving te vinden.

Het classificatiesysteem DSM-IV-TR geeft, in tegenstelling tot de wetgeving en de jurisprudentie, wel een algemene definitie van verslaving. Voor alcohol- en drugsverslaving wordt geen aparte definitie omschrijving gegeven.

De definitie ziekte en arbeidsongeschiktheid worden genoemd in het BW, de Zw, WIA en WAO. De oorzaak van arbeidsongeschiktheid is een ziekte. Een werknemer is ongeschikt voor (zijn) arbeid als dit rechtstreeks en objectief een medisch gevolg is van ziekte of gebrek. Genoemde wetten maken een duidelijk onderscheid tussen het begrip ziekte en arbeidsongeschiktheid.

In de literatuur worden bovengenoemde begrippen door elkaar gebruikt.

Uit de jurisprudentie blijkt dat rechters op de vraag of verslaving een ziekte is niet of nauwelijks een antwoord geven. Sommigen doen dit af als een academische vraag.

Verder is uit de jurisprudentie naar voren gekomen dat niet zo zeer van belang is of verslaving een ziekte is. Meer van belang is of de werknemer de in aanmerking te nemen arbeid nog kan verrichten. Door deze redenering slaat de rechter eigenlijk een

stap over. Normaal gesproken dient eerst gekeken te worden of een werknemer ziek is, om vervolgens te beoordelen of de werknemer ook arbeidsongeschikt is.

3. Opzettelijke ziekte en verslaving

Volgens de wetgever moet de opzet van de werknemer gericht zijn op het ziek dan wel arbeidsongeschikt worden.

Uit de jurisprudentie is gebleken dat het zich blootstellen aan een risicovolle activiteit, zoals het gebruik van alcohol en drugs, waardoor er een reële kans ontstaat om door ziekte arbeidsongeschikt te raken, onvoldoende is voor opzet.

Uit jurisprudentie met betrekking tot opzet en verslaving is gebleken dat diverse rechters (inclusief de geïnterviewde kantonrechter) er vooralsnog vanuit gaan dat er geen sprake is van opzet. In bepaalde gevallen is het echter lastig te beoordelen of er al dan niet opzet in het spel is, daarom zijn de omstandigheden in kwestie van belang.

4. Chronische ziekte en verslaving

Een nadere uitleg van de definitie van chronische ziekte ontbreekt in de Wet gelijke behandeling op grond van handicap of chronische ziekte (Wgbhcz) en in de Memorie van Toelichting. Per geval zal moeten blijken of er sprake is van een chronische ziekte. Indien er sprake is van een chronische ziekte mag er geen onderscheid gemaakt worden op bepaalde gebieden. Bovendien geldt er een bijzonder opzegverbod.

Met betrekking tot chronische ziekte en alcohol-/drugsverslaving, heeft de burgerlijke rechter, noch de Commissie Gelijke Behandeling, een uitspraak gedaan.

5. Verplichtingen werkgever arbeidsomstandigheden

Met betrekking tot de arbeidsomstandigheden heeft de werkgever de verplichting zorg te dragen voor de veiligheid en de gezondheid van zijn werknemers. De werkgever dient een zogenaamd arbeidsomstandighedenbeleid te voeren. Uit de jurisprudentie is gebleken dat er een bepaalde grens is aan het stellen van regels voor een alcohol- en drugsbeleid. Er moet namelijk rekening worden gehouden met de privacy van de werknemer. Ook moet de werknemer de kans hebben om enige vorm van inspraak te krijgen.

6. Arbeidsrechtelijke gevolgen verslaving

Indien verslaving als een ziekte dan wel arbeidsongeschiktheid kan worden gekwalificeerd, ontstaan er een aantal verplichtingen voor zowel de werkgever als de werknemer. Daarnaast ontstaan er bepaalde rechten.

6.1 Loonaanspraak bij ziekte

Eén van die rechten waar een werknemer tijdens ziekte recht op heeft, is de aanspraak op loon. Daarop zijn enkele uitzonderingen van toepassing. De uitzondering opzettelijke ziekte doet zich niet snel voor bij verslaving, omdat de opzet gericht moet zijn op het arbeidsongeschikt worden.

Een andere uitzondering is indien een sollicitant bij de sollicitatie geen informatie heeft verschaft over bijvoorbeeld zijn verslaving, terwijl hij hiertoe door de aanstellingskeuring wel verplicht toe is. Indien geen sprake is van een aanstellingskeuring dient de werknemer alleen dan zijn beperkingen te melden, indien de beperkingen hem ongeschikt maken voor de uitoefening van de functie of indien uitval te verwachten is (causaal verband). De rechter heeft hieraan een termijn van verbonden van drie maanden gerekend van indiensttreding.

Verder heeft de werknemer geen recht op loon bij ziekte indien: hij zijn ziekte vertraagt/belemmert, niet meewerkt aan redelijke voorschriften van de werkgever en/of deskundige, dan wel passende arbeid weigert of weigert mee te werken aan een plan van aanpak en tot slot het te laat indienen van een WIA-uitkering.

6.2 Re-integratieverplichtingen en sancties werkgever bij ziekte

De werkgever is hier toe verplicht zolang de arbeidsovereenkomst met de werknemer voortduurt. Gebleken is dat de werkgever onderzoek moet doen, passend werk aanbieden en indien nodig een sanctie opleggen. Voor de re-integratie dient een bepaalde volgorde aangehouden te worden (re-integratie eerste en tweede spoor). Indien een werkgever zich niet houdt aan zijn re-integratieverplichtingen zijn daar consequenties aan verbonden.

Bij een verslaafde werknemer heeft de werkgever eveneens re-integratieverplichtingen. Van de werkgever wordt verwacht dat hij de werknemer een kans biedt om van zijn verslaving af te komen. Aan de inspanningen zijn wel beperkingen verbonden. Bij een ernstig, steeds terugkerende alcohol- en/of drugsverslaving, is het einde oefening nadat de werkgever twee behandeltrajecten met de werknemer heeft doorlopen.

6.3 Re-integratieverplichtingen en sancties werknemer bij ziekte

Van de werknemer wordt een actieve houding verwacht met betrekking tot zijn re-integratie. Daarnaast dient hij zich beschikbaar te houden voor werk. Ook voor de werknemer zijn er consequenties verbonden aan het niet naleven van zijn re-integratieverplichtingen.

6.4 Mogelijkheden ontslag

De arbeidsovereenkomst kan via twee wegen worden beëindigd. De werkgever kan de arbeidsovereenkomst opzeggen, na voorafgaande toestemming van het UWV of hij kan de rechter verzoeken de arbeidsovereenkomst te ontbinden (op grond van een dringende reden of veranderingen in de omstandigheden).

In principe geldt bij opzegging een opzegverbod van twee jaar bij ziekte.

Uit de jurisprudentie blijkt dat de omstandigheden van het geval bepalen of een ontslag op grond van een dringende reden mogelijk is. Zo is het niet naleven van de controlevoorschriften bij ziekte niet voldoende grond voor ontslag. Er moeten namelijk bijkomende omstandigheden aanwezig zijn.

De tweede mogelijkheid voor de werkgever is om de rechter te verzoeken de arbeidsovereenkomst te beëindigen op grond van veranderingen in de omstandigheden.

Voorbeelden hiervan zijn:

- Verstoorde arbeidsrelatie (vertrouwensbreuk). Indien een sollicitant/werknemer zijn informatieplicht schendt levert dit volgens de rechter nog geen vertrouwensbreuk op. Ook een eenmalige mistap van de werknemer in verband met zijn alcoholverslaving is onvoldoende voor een vertrouwensbreuk
- Langdurige arbeidsongeschiktheid. Uit de jurisprudentie blijkt dat ondanks dat er sprake is van een bijzonder opzegverbod bij een chronische ziekte, de arbeidsovereenkomst toch kan worden ontbonden door de kantonrechter. Dit is dan gebaseerd op het feit dat er sprake is van een langdurige ziekte/arbeitsongeschiktheid en waarbij (op korte termijn) geen veranderingen worden verwacht in de arbeidsongeschiktheid van de werknemer. In een dergelijk

geval is het dan niet gerechtvaardigd om van de werkgever nog weer verdergaande aanpassingen door te voeren om de werknemer in dienst te kunnen houden.

- Disfunctioneren. Indien een verslaafde werknemer disfunctioneert, dient de werkgever te vragen wat hiervan de oorzaak is. De werknemer kan het disfunctioneren, dan wel de verslaving ontkennen. In beginsel mag de werkgever vertrouwen op wat de werknemer hem meedeelt. Maar er kunnen ook bijzondere omstandigheden zijn, zoals een hoog arbeidsmoraal, waarin een werknemer niets meldt.

7. Verklaring weinig jurisprudentie alcohol-/drugsverslaving en arbeid

Uit de cijfers van het Trimbos-instituut blijkt dat alcohol- /drugsafhankelijkheid en alcohol-/drugsmisbruik tot één van de hoofdgroepen van (psychische) aandoeningen behoort in Nederland. Opvallend is dat deze cijfers niet terug te vinden zijn in de (arbeidsrechtelijke) jurisprudentie in relatie tot verslaving.

Een verklaring hiervoor kan zijn dat er steeds meer vaststellingsovereenkomsten ter beëindiging van de arbeidsovereenkomst worden gesloten en hierdoor minder ontbindingsprocedures bij de kantonrechter aanhangig worden gemaakt.

Een andere verklaring voor het verschil is dat bij een ontbindingsprocedure wegens disfunctioneren bij de rechter, door de werkgever de verslaving buiten beschouwing wordt gelaten.

Hoofdstuk 6 Aanbevelingen

In dit hoofdstuk worden aan de hand van de conclusies enkele aanbevelingen gegeven aan FNV Bondgenoten. De aanbevelingen zijn genummerd. Deze nummering komt overeen met die van de conclusies uit hoofdstuk 5.

1. Omstandigheden van het geval

Een van de hoofdconclusies van de onderzoeker is dat per geval de omstandigheden een grote rol spelen. Een eenduidige aanbeveling is daardoor lastig te geven. Of het nu beter is om de verslaving achterwege te laten in een geschil met de werkgever of juist de verslaving erbij te betrekken hangt van ieder geval apart af (werkt het in het voordeel of in het nadeel).

De onderzoeker adviseert FNV Bondgenoten per geval de omstandigheden goed te bekijken. Omstandigheden die meespelen zijn onder andere:

- Duur van het dienstverband,
- Functie,
- Aard/omvang van het bedrijf,
- Wie de behandeling voor de verslaafde dient te betalen (werkgever, werknemer of zorgverzekeraar).
- Het functioneren en het ziekteverzuim van de werknemer in de tijd voor het verslavingsprobleem,
- Aanwezigheid alcohol- en drugsbeleid en de naleving ervan door de werkgever.
- Ernst en duur van het verslavingsprobleem in relatie met verrichte inspanningen werkgever.
- Ernst en duur van het verslavingsprobleem in relatie tot de informatieplicht sollicitant. In bepaalde gevallen dient de werknemer zijn verslavingsprobleem te melden bij de sollicitatie. FNV Bondgenoten kan de werknemers hierin adviseren wanneer deze verplichting geldt.
- Niet naleven voorschriften bij ziekte. Indien een verslaafde werknemer zich niet houdt aan de voorschriften bij ziekte kan FNV Bondgenoten in dat geval ervoor kiezen de verslaving wel te noemen. Zodat een verklaring kan worden gegeven van het niet naleven van de voorschriften bij ziekte.

Hieronder worden er enkele algemene aanbevelingen gegeven met betrekking tot ziekte/arbeidsongeschiktheid (2), opzettelijke ziekte (3), chronische ziekte (4) en langdurige arbeidsongeschiktheid (6.4).

2. Verslaving en ziekte/arbeidsongeschiktheid

De onderzoeker adviseert FNV Bondgenoten bij ziekte/arbeidsongeschiktheid van de werknemer, de nadruk te leggen op het onderbouwen van de arbeidsongeschiktheid. In het algemeen gaat het erom dat de werknemer zodanige medische beperkingen heeft, waardoor hij de aanmerking komende arbeid niet kan verrichten. Of de verslaving daaraan ten grondslag ligt lijkt minder van belang. Ook dient er rekening mee te worden gehouden dat een verslaafde zelf niet weet dat hij verslaafd is, of dit niet aan de buitenwereld wil kenbaar maken.

3. Verslaving en opzettelijke ziekte

De rechter neemt niet snel aan dat er sprake is van een opzettelijke ziekte bij een verslaving. De verslaafde moet namelijk het oogmerk hebben gehad om door zijn gedraging arbeidsongeschikt te willen worden (causaal verband). De werknemer zal dan ook niet snel zijn aanspraak op loon verliezen. FNV Bondgenoten hoeft dan ook niet terughoudend te zijn bij een procedure hierover.

4. Verslaving en chronische ziekte

De onderzoeker adviseert FNV Bondgenoten niet te focussen op de chronische ziekte, maar meer te richten op ziekte dan wel arbeidsongeschiktheid. Omdat daar waarschijnlijk meer succes te behalen valt.

6.4 Langdurige arbeidsongeschiktheid en opzegverbod

FNV Bondgenoten dient op te passen voor gevallen waarin de werknemer langdurig arbeidsongeschikt is door zijn verslaving. Bijvoorbeeld als er geen re-integratiemogelijkheden meer zijn, of als de werknemer nog voor een lange tijd arbeidsongeschikt blijft. In deze gevallen heeft de rechter in het verleden, ondanks een opzegverbod, de arbeidsovereenkomst toch beëindigd.

Evaluatie

In dit onderdeel wordt het procesverloop van het onderzoek en het onderzoeksproduct geëvalueerd. Bij dit laatste wordt gekeken of de resultaten van het onderzoek antwoord geven op de centrale onderzoeksvraag en de deelvragen.

Procesverloop

Naarmate het onderzoek vorderde heeft de onderzoeker ondervonden dat de hoeveelheid te bespreken stof te veel was en daardoor niet binnen de gestelde marges zou vallen. Daarom is ervoor gekozen om het interview met een bedrijf (bierbrouwerij) over het te voeren alcohol- en drugsbeleid binnen die organisatie achterwege te laten. Het onderdeel over een te voeren alcohol- en drugsbeleid is hierdoor beperkter behandeld, dan in eerste instantie de bedoeling was.

De onderzoeker heeft er niet voor gekozen om de jurisprudentie te beperken of minder uitgebreid te behandelen, om zo alsnog het onderdeel alcohol- en drugsbeleid uitgebreider te kunnen behandelen. Mede door de (uitgebreide) jurisprudentie is de hoofdconclusie ontstaan dat juist de omstandigheden per geval erg van belang zijn.

Productevaluatie

Zoals gezegd heeft de onderzoeker geconstateerd dat de omstandigheden per geval zeer belangrijk zijn. Daardoor werd het formuleren van eenduidige conclusies en aanbevelingen bemoeilijkt. Een eenduidig antwoord op de centrale vraag kan dan ook niet worden gegeven. Toch is naar de mening van de onderzoeker, op alle deelvragen een antwoord gegeven, waardoor het onderzoek van waarde is voor FNV Bondgenoten.

Literatuurlijst

Boeken

Bastiaans 2010

M.H. Bastiaans e.a., *'Leidraad voor juridische auteurs'*, Deventer: Kluwer 2010.

Boot 2011

G.C. Boot, *'Arbeidsrecht geschetst'*, Nijmegen: Ars Aequi Libri, 2011.

Burger 2010

P.H. Burger e.a., *'Rechtspraak de zieke werknemer'*, Deventer: Kluwer 2010.

Genderen 2010

D.M. van Genderen e.a., *'Arbeidsrecht in de praktijk'*, Den Haag: SDU Uitgevers 2010.

Grinsven, Geugjes en Soemers 2011

P.M.H.J. van Grinsven, H.C. Geugjes, H.N.M. Soemers, *'Arbeidsrecht begrepen'*, Den Haag: Boom Juridische uitgevers 2011.

Van der Grinten 2011

Van der Grinten e.a., *'Arbeidsovereenkomstenrecht'*, Alphen aan den Rijn: Kluwer 2011.

Hoogeveen en Van der Kind 2009

M. Hoogeveen en O. van der Kind, *'Arbeidsrecht'*, Den Haag: Boom Juridische uitgevers 2009.

Kerssemakers 2008

R. Kerssemakers e.a., *'Drugs en alcohol. Gebruik, misbruik en verslaving'*, Bohn Stafleu van Loghum 2008.

Langedijk en Van Vliet 2011

L.J.M. Langedijk en E. van Vliet, *'Rechtspraakoverzicht. Arbeidsrecht 2010'*, Den Haag: Sdu Uitgevers 2011.

Leeuwen 2011

C.H.J. van Leeuwen e.a. (red.), *'Memo plus Arbeidsovereenkomst en ontslag 2011'*, Alphen aan den Rijn: Kluwer 2011.

Nieuwehuis, Stolker en Valk 2011

J.H. Nieuwehuis, C.J.J.M. Stolker, W.L. Valk (red.), *'Burgerlijk Wetboek, tekst en commentaar'*, Deventer: Kluwer 2011.

Schaaik 2011

G.A.F.M. van Schaaik, *'Praktijkgericht juridisch onderzoek'*, Den Haag: Boom Juridische uitgevers 2011.

Verhulp 2008

E. Verhulp e.a. (red.), *'Disfunctioneren en wangedrag van werknemers'*, Alphen aan den Rijn: Kluwer 2008.

Rapporten en tijdschriften

Graaf, Ten Have en Dorsselaer

R. de Graaf, M. ten Have en S. van Dorsselaer, *'De psychische gezondheid van de Nederlandse bevolking. NEMESIS-2: opzet en eerste resultaten'*, Utrecht: 2010.

STECR Werkwijzer

STECR Werkwijzer, *'Verslaving en werk. Middelen en (dis)functioneren op het werk'*, STECR september 2011.

Vegter 2008

M.S.A. Vegter, *'JAR Verklaard'*, afl.5 2008, p. 7 en 8.

Elektronische bronnen

Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid

Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, *'Arboportaal.nl Alles over arbeidsomstandigheden'*, <www.arboportaal.nl>. Bezichtigd op september 2011

Trimbos-instituut

Trimbos-instituut, *'Trimbos Instituut'*, <www.trimbos.nl>. Bezichtigd op september 2011

Jurisprudentie

HR 29 september 2009, *JAR* 2000/223.

HR 14 maart 2008, *JAR* 2008/110 (Zaalvoetballende werknemer).

HR 24 december 2004, *JAR* 2005/50 (L'Kadi/AH).

HR 19 november 2004, *JAR* 2005/49 (Conclusie Advocaat Generaal).

HR 8 oktober 2004, *JAR* 2004/259 (Vixia-Gerrits).

HR 17 januari 2003, *JAR* 2003/41 (Stal/UWV).

HR 26 juni 1998, *JAR* 1998/199 (Van der Lely/Taxi Hofman).

HR 13 december 1991, *NJ* 1992/441.

HR 3 maart 1989, *NJ* 1989,549.

HR 20 maart 1981, *NJ* 1981/507 (Mijnals-DSM).

HR 3 februari 1978, *NJ* 1978,248 (Roovers/De Toekomst).

Hof Amsterdam 3 mei 2011, *JAR* 2011/165.

Hof Amsterdam 9 juni 2009, *JAR* 2009/229.

Hof Amsterdam 25 augustus 2005, *JAR* 2005/233.

Hof Arnhem 2 september 2008, *JAR* 2008/275.

Hof Arnhem 8 april 2005, *JAR* 2005/81 (verkoopster met rugklachten).

Hof Arnhem 9 november 2004, *JAR* 2005/81 (verkoopster bloemenzaak met rugklachten).

Hof Den Haag 26 juni 2008, *JAR* 2008/201.

Hof Den Haag 21 januari 2005, *JAR* 2005/82.

Rb. Leeuwarden 21 december 2007, LJN BC1001.

Rb. Rotterdam 1 april 1999, *JAR* 1998/89.

Ktr. Breda 2 juli 2008, *JAR* 2008/196.
Ktr. Den Helder 29 oktober 2009, *LJN* BK7946.
Ktr. Eindhoven 11 oktober 2011, *JAR* 2011/287.
Ktr. Gouda 23 augustus 2007, *USZ* 2007/339.
Ktr. Groningen 17 juni 2009, *LJN* BJ4538.
Ktr. Groningen 24 juli 2006, *JAR* 2007/186.
ktr. Haarlem 14 september 2011, *LJN* BT6776.
Ktr. Haarlem 29 april 2010, *LJN* BM0598.
ktr. Haarlem 29 september 2009, *LJN* BK0371.
Ktr. Haarlem 15 augustus 2007, *JAR* 2007/256 (docent Fokker).
Ktr. Heerlen 25 maart 2009, *JAR* 2009/191.
Ktr. Middelburg 14 oktober 2010, *JAR* 2010/302.
Ktr. Middelburg 21 juli 2003, *JAR* 2003/204.
Ktr. Nijmegen 9 november 2007, *JAR* 2007/297.
Ktr. Roermond 5 december 2011, zaaknummer: 322045/AZ.
Ktr. Roermond 28 juli 2010, *LJN* BN3625.
Ktr. Roermond 8 maart 1994, *JAR* 1994/138.
Ktr. Rotterdam 30 september 2009, *JAR* 2009/263.
Ktr. Rotterdam 4 januari 2005, *JAR* 2005/40.
Ktr. Rotterdam 1 april 1999, *JAR* 1999/99 (verkoopster met rug- en heupklachten).
Ktr. Sittard-Geleen 18 oktober 2007, *JAR* 2008/4.
Ktr. Tilburg 23 september 2011, *JAR* 2011/289.
Ktr. Tilburg 18 mei 2005, *JAR* 2006/77.
Ktr. Utrecht 7 juli 2008, *JAR* 2008/268.
Ktr. Utrecht 12 december 2007, *LJN* BC0262.
Ktr. Utrecht 28 januari 2005, *JAR* 2005/60 (HIV besmette kapper).
Ktr. Wageningen 17 april 2002, *JAR* 2002/108.
Ktr. Zwolle 22 september 2004, *JAR* 2004/231

CRvB 8 januari 2008, *USZ* 2008/44.
CRvB 17 mei 2005, *LJN* AT6732.
CRvB 29 april 2005, *LJN* AT5181.
CRvB 26 april 2004, *LJN* BA4534.
CRvB 28 oktober 2003, *RSV* 2004/4.
CRvB 8 november 2000, *USZ* 2001/3.
CRvB 16 februari 1973, *RSV* 1973/224.
CRvB 22 januari 1973, *RSV* 1973/204

Overige

Kamerstukken II 2003/04, 29 231, nr. 3, p. 20
Kamerstukken II 2001-2002, 28 169, nr. 3, artikelsgewijze toelichting art. 1.
Kamerstukken II 2001-2002, 28 169, nr. 3, paragraaf 10.1 Rechtsbescherming, CGB.
Kamerstukken II 1995/96, 24 439, nr. 6, p.74.

Beleidsregels beoordelingskader poortwachter, bijlage, paragraaf 5, plan van aanpak.
Beleidsregels beoordelingskader poortwachter, bijlage, paragraaf 5, plan van aanpak.
Beleidsregels beoordelingskader poortwachter, bijlage, paragraaf 5 en 9.

Besluit wijziging Werkeloosheidswet van 28 juni 2006, *Stb.* 2006, 303

Regeling procesgang eerste en tweede ziektejaar, toelichting verbetering procesgang en art.