

RECHTSPRAAK

De arbeidsovereenkomst van werknemer met cocaïneverslaving wordt ontbonden wegens bedreigingen, ongeoorloofde afwezigheid en een verstoorde arbeidsverhouding.*Feiten*

Werknemer is sinds 2005 in dienst bij de gemeente. De gemeente stelt dat werknemer gedurende langere tijd ongeoorloofd afwezig is geweest en afspraken niet nakomt. De gemeente heeft hem meermaals aangesproken op zijn gedrag, gewezen op zijn verplichtingen en hulp aangeboden, maar dit heeft niet geholpen. Ook officiële waarschuwingen hebben niet geleid tot verbetering. De gemeente ziet een patroon van ongeoorloofde afwezigheid en het niet nakomen van afspraken en kwalificeert dit als (ernstig) verwijtbaar handelen. Daarnaast stelt de gemeente dat er sprake is van een verstoorde arbeidsverhouding door bedreigingen van werknemer gericht aan twee teamleiders en een HR-adviseur. Na de waarschuwingsbrief van 10 juli 2025 en de schorsing per 1 augustus 2025 zouden opnieuw bedreigingen zijn geuit, waardoor het vertrouwen volledig is verloren en de arbeidsverhouding onherstelbaar is beschadigd. Herplaatsing ligt volgens de gemeente niet in de rede. Werknemer heeft een cocaïneverslaving. De gemeente heeft hem gedurende jaren geprobeerd te begeleiden en te helpen, onder meer door aanmelding bij het traject Be-Responsible, begeleiding door bedrijfsmaatschappelijk werk en een klinische opname in België in april/mei 2024. Na re-integratie volgde een nieuwe ziekmelding op 17 oktober 2024 en verliep de re-integratie met incidenten, waaronder loonstops. Werknemer is sinds 1 augustus 2025 geschorst. Werknemer is nog steeds verslaafd en erkent dit ter zitting. De gemeente verzoekt de kantonrechter de arbeidsovereenkomst te ontbinden op de kortst mogelijke termijn zonder toekenning van een transitievergoeding, primair wegens ernstig verwijtbaar handelen van werknemer, subsidiair wegens een verstoorde arbeidsverhouding en meer subsidiair wegens een combinatie van omstandigheden waardoor van de gemeente in redelijkheid niet kan worden verlangd de arbeidsovereenkomst voort te zetten. De gemeente stelt dat van haar niet kan worden gevraagd het dienstverband voort te zetten, mede gezien de bedreigingen en het volledig verloren vertrouwen.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt dat werknemer zodanig verwijtbaar heeft gehandeld dat van de gemeente in redelijkheid niet kan worden gevraagd de arbeidsovereenkomst voort te zetten. De kantonrechter stelt vast dat werknemer een cocaïneverslaving heeft en dat dit, los van de problemen die een dergelijke verslaving oplevert, de oorzaak lijkt van de problematiek tussen partijen. De gemeente heeft volgens de kantonrechter gedaan wat van haar als goed werkgever

verwacht mag worden en er alles aan gedaan om werknemer “erbij te houden”, onder meer door hulpverlening, begeleiding en gesprekken over zijn gedrag. De directe aanleiding voor het ontbindingsverzoek zijn de bedreigingen van werknemer tegen collega's. De door de gemeente geciteerde uitlatingen zijn, los van de vraag of dit strafrechtelijk bedreigingen zijn, in een arbeidsverhouding niet acceptabel. Werknemer ontkende aanvankelijk dat hij deze opmerkingen heeft gemaakt, maar verklaarde later dat hij het niet kan begrijpen en het niet weet. De kantonrechter heeft geen reden om aan te nemen dat de uitlatingen niet zijn gedaan. Het gedrag van werknemer wordt veroorzaakt door zijn cocaïneverslaving, maar van een opzegverbod wegens ziekte is geen sprake omdat de reden voor het ontbindingsverzoek niet de verslaving is, maar het gedrag als gevolg daarvan. Door de bedreigingen is een grens gepasseerd en is de situatie niet alleen een interne kwestie tussen partijen meer, maar ook een kwestie die de veiligheid van collega's raakt. Werknemer is daardoor niet meer te handhaven en herplaatsing ligt niet in de rede. Hoewel er sprake is van verwijtbaar handelen, komt de kantonrechter tot het oordeel dat er geen sprake is van ernstig verwijtbaar handelen. De cocaïneverslaving geeft een verklaring voor het gedrag en daarom wordt werknemer, na een dienstverband van ruim twintig jaar, niet zijn transitievergoeding onthouden. De arbeidsovereenkomst wordt ontbonden per 1 juli 2026. De gemeente wordt veroordeeld de transitievergoeding aan werknemer te betalen. Iedere partij draagt de eigen kosten van de procedure en de beschikking wordt uitvoerbaar bij voorraad verklaard.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 06-05-2026

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2026:5297

Zaaknummer: 11908949 VZ VERZ 25-6377

Rechters: S.H. Poiesz

Advocaten: I Weltevrede - Plaisier

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 sub e BW en 7:673 BW