

De bemoeienis van de werkgever

Ongezonde werknemers zorgen voor een lagere productiviteit, terwijl zieke werknemers (naast de gebruikelijke loonkosten) ook nog eens veel geld kosten in verband met re-integratie-inspanningen. Werkgevers blijken dan ook in toenemende mate begaan met de leefstijl van hun personeel. Hoe ver mag de werkgever daarin gaan?

A.J. Hendriks

In de rechtspraak zijn enkele zaken bekend waarin de vraag een rol speelt of een werknemer in zijn vrije tijd kan doen en laten wat hij wil. Mag de werkgever daarbij invloed uitoefenen op de levensstijl van zijn werknemers? In deze bijdrage wordt geprobeerd aan de hand van de wet en enkele uitspraken antwoord te geven op deze vraag.

De cocaïne gebruikende serveerster

In een hotelcasino op Aruba werden, bij een door haar werkgever uitgevoerde drugstest, bij een werknemster sporen van cocaïne in het bloed aangetroffen. Na haar weigering om mee te werken aan een rehabilitatieprogramma werd zij vervolgens op staande voet ontslagen. Het arrest van de Hoge Raad komt er uiteindelijk op neer dat cocaïnegebruik in de privésfeer, ongeacht of het gebruik een negatief effect heeft op het werk, kan leiden tot een terecht gegeven ontslag op staande voet. Daarmee is de invloed van de werkgever op de levensstijl van werknemer een gegeven. Een andere belangrijke conclusie uit dit arrest is dat het een werkgever, binnen bepaalde grenzen, is toegestaan om dit soort testen af te nemen. (1)

De zaalvoetballende vrachtwagenchauffeur

Deze zaak ging over een vrachtwagenchauffeur die regelmatig arbeidsongeschikt was vanwege tijdens het zaalvoetballen opgelopen blessures. De werkgever weigerde vervolgens om naast de wettelijke 70 procent ook de CAO-aanvulling te betalen, omdat de arbeidsongeschiktheid door schuld van de werknemer zou zijn veroorzaakt. De Hoge

Raad en het hof waren het met werkgever eens. Het hof overwoog dat de werknemer redelijkerwijze had moeten voorzien dat de sportbeoefening tot arbeidsongeschiktheid kon leiden. De werknemer had nagelaten om maatregelen te treffen om dat te voorkomen. De werkgever hoefde de CAO-aanvulling dan ook niet te betalen. (2)

De te dikke scheepskok

Een derde uitspraak betreft een zaak over een scheepskok. In deze zaak bleek bij een herhalingskeuring dat de kok zijn gewicht niet onder controle had en om die reden niet meer aan de keuringseisen voldeed. De werkgever vroeg vervolgens de kantonrechter om ontbinding van de arbeidsovereenkomst. Naar het oordeel van de kantonrechter was de ontbinding terecht. De ontbinding was aan de werknemer te wijten, zodat er geen reden voor toekenning van een ontbindingsvergoeding was. (3)

Conclusie

Uit de wet en jurisprudentie volgt dat de werkgever diverse mogelijkheden heeft om invloed uit te oefenen op de levensstijl van zijn werknemers. Hierbij kan men in de eerste plaats denken aan hetgeen partijen in hun arbeidsovereenkomst afspreken. Gelet op het 'cocaïne-arrest' kan de werkgever namelijk in de arbeidsovereenkomst overeenkomen, dat een werknemer zich bijvoorbeeld onaangekondigd op alcohol- en/of drugsgebruik moet laten testen.

Daarnaast kan gedacht worden aan de afspraken in CAO-bepalingen. In navolging



van het arrest over de zaalvoetballende vrachtwagenchauffeur doen werkgevers er dan ook verstandig aan om bij CAO (of in de arbeidsovereenkomst zelf) nadere voorwaarden af te spreken over het recht op een aanvulling van de wettelijk verplichte loon-doorbetaling bij ziekte (art. 7:629 BW). Voorts kan men denken het instructierecht (art. 7:660 BW) van de werkgever. Het is denkbaar dat werkgevers, met een beroep op het instructierecht, in toenemende mate reglementen gaan vaststellen met betrekking tot alcohol- en/of drugsgebruik. Ook is niet uit te sluiten dat werkgevers reglementen opstellen aangaande het hebben - en houden - van een bepaald lichaamsgewicht door bijvoorbeeld deelname aan bedrijfsfitness voor te schrijven. Is er van voornoemde afspraken geen sprake, dan valt ten slotte mijns inziens goed te verdedigen dat goed werknemerschap (art. 7:611 BW) met zich meebrengt dat van een werknemer kan worden geëist dat hij zich onthoudt van gedragingen waarvan hij redelijkerwijs weet dat deze zijn gezondheid kunnen schaden. ◀

Mr. A.J. Hendriks is advocaat arbeidsrecht bij AKD Prinsen Van Wijmen N.V.

1. HR 14 september 2007, NJ 2008, 334 en JAR 2007/250.

2. Hof Arnhem 27 juni 2006, JAR 2006/209 en door de Hoge Raad bevestigd in HR 14 maart 2008, JOL 2008, 196 en RvdW 2008, 310.

3. Ktr. Rotterdam 18 april 2007, JAR 2007/151.