



uitspraak van de week



Auteur : mr. W.A.E. Meuris
Datum : 15 augustus 2018
Onderwerp : Mag een werkgever een gezondere levensstijl afdwingen?
Rechtspraak : ECLI:NL:CRVB:2018:1827

Als werkgever is het vaak tenenkrommend om geconfronteerd te worden met een werknemer die niet functioneert en frequent ziek is, waarbij de oorzaak ligt in de levensstijl van de werknemer. Daar is vaak geen andere oplossing voor te vinden dan dat de werknemer zijn levensstijl gaat veranderen.

De werkgever kan dat altijd faciliteren, maar mag dat niet afdwingen door middel van een dienststopdracht. Zoals uit bijgaande uitspraak blijkt, is dat een onaanvaardbare inbreuk op de persoonlijke levenssfeer en lichamelijke integriteit van de medewerker.

Een vrouw werkt bij een gemeente en heeft al jaren een zeer frequent ziekteverzuim. Werkgeefster laat de bedrijfsgeneeskundig dienst onderzoek doen naar haar geschiktheid voor de opgedragen werkzaamheden. Er wordt een rapportage uitgebracht waarin de resultaten van een fysiek-belastbaarheidsonderzoek zijn neergelegd en een rapport waarin een arbeids-fysiotherapeutische diagnose en een interventieadvies zijn vervat.

Op basis daarvan voert werkgeefster gesprekken met de vrouw waarin haar ook adviezen zijn gegeven gericht op de bevordering van haar gezondheid en het terugdringen van haar verzuim. Uiteindelijk heeft werkgever haar een dienststopdracht gegeven om sportlessen te (blijven) volgen bij een fitness & health centre, om te stoppen met roken, in welk kader met haar ook een traject was gestart, en om een afspraak te maken met een diëtiste. Tegen deze dienststopdracht heeft de vrouw geen bezwaar gemaakt.

Als werkgeefster later gaat informeren naar de voortgang blijkt dat mevrouw de trajecten al heeft gestopt. Werkgeefster neemt dan een besluit met het voornemen de vrouw strafontslag te verlenen wegens het niet opvolgen van de dienststopdracht. Daarmee heeft zij zich volgens de gemeente schuldig gemaakt aan ernstig plichtsverzuim, omdat de urgentie van het probleem aan de vrouw duidelijk is gemaakt. Werkgeefster bepaalt verder dat dit ontslag niet ten uitvoer wordt gelegd, mits de vrouw laat zien dat zij in alle opzichten de aanbevelingen van het medisch kader ter harte neemt, de met haar werkgever gemaakte afspraken nakomt en voornoemde incidenten zowel in aard als in omvang niet meer optreden.

Omdat de vrouw de afspraken wederom niet nakomt, wordt overgegaan tot daadwerkelijk ontslag. Ze is gestopt met sporten, is weer gaan roken (zelfs op plekken waar dat niet is toegestaan), heeft zich niet onder behandeling van een diëtiste gesteld en heeft het hulpmiddel om de gevolgen van



uitspraak van de week

slaapapneu tegen te gaan niet gebruikt. Zij is verder bij herhaling slapend aangetroffen op het werk en ongeoorloofd weggebleven van de werkplek. Uiteraard volgt er een procedure.

De CRvB komt tot het oordeel dat er geen sprake is van plichtverzuim. Het betreft het niet voldaan hebben aan opdrachten die naar het oordeel van de Raad een ingrijpende en onaanvaardbare inbreuk maken op de persoonlijke levenssfeer van de vrouw en op haar lichamelijke integriteit. De bewuste opdrachten strekken zich nadrukkelijk uit tot buiten de arbeidsrelatie en beïnvloeden direct appellantes persoonlijke keuzes. Een noodzaak tot deze opdrachten, voortvloeiend uit de aard van het werk van de vrouw, ontbreekt. Van de vrouw mag niet worden gevergd een inbreuk als hier omschreven te dulden, zodat van plichtsverzuim in zoverre geen sprake is.

De andere omstandigheden die werkgeefster heeft aangevoerd zijn niet voldoende nader gepreciseerd of onvoldoende voor strafontslag. Dat ontslag mag dus geen doorgang vinden. De CRvB vindt wel dat werkgeefster terecht kritisch mag zijn op de houding en het gedrag van de vrouw en mag proberen een oplossing te vinden voor een problematische arbeidsrelatie. De door de werkgeefster gekozen weg met de daarbij gemaakte inbreuken op haar persoonlijke levenssfeer moet echter onbegaanbaar worden geacht.