

Tilburg University

Werkgever heeft weinig mogelijkheden om in te grijpen bij ongezonde levensstijlwerknemer

Wilthagen, Ton

Published in:
Het Financieele Dagblad

Publication date:
2019

[Link to publication in Tilburg University Research Portal](#)

Citation for published version (APA):
Wilthagen, T. (2019). Werkgever heeft weinig mogelijkheden om in te grijpen bij ongezonde levensstijlwerknemer. *Het Financieele Dagblad*, 24.

General rights

Copyright and moral rights for the publications made accessible in the public portal are retained by the authors and/or other copyright owners and it is a condition of accessing publications that users recognise and abide by the legal requirements associated with these rights.

- Users may download and print one copy of any publication from the public portal for the purpose of private study or research.
- You may not further distribute the material or use it for any profit-making activity or commercial gain
- You may freely distribute the URL identifying the publication in the public portal

Take down policy

If you believe that this document breaches copyright please contact us providing details, and we will remove access to the work immediately and investigate your claim.

Werkgever heeft weinig mogelijkheden om in te grijpen bij ongezonde levensstijl werknemer



Ton Wilthagen is hoogleraar Arbeidsmarkt, Tilburg University. Reageer via expert@fd.nl.



De werknemer is ook een werker. Tijdens — en natuurlijk ook buiten het werk — maken mensen keuzes wat betreft eten, drinken, roken en bewegen. Die keuzes hebben gevolgen voor de inzetbaarheid van werkenden, hun productiviteit en het ziekteverzuim. Keuzes in levensstijl hebben daardoor ook effect op de arbeidsorganisatie, op de productie en dienstverlening en ook op de bredere economie en samenleving.

Meer recent is er ook aandacht voor de impact die de voeding die we op ons werk nuttigen, heeft op ons milieu. Zo heeft het bedrijf GiantLeaps een tool ontwikkeld waarmee we die impact kunnen berekenen. Het instrument is vooral bedoeld voor inkopers van restaurants, dus ook voor bedrijfsrestaurants. De inkopers kunnen hun inkooplijst via deze tool uploaden en laten vergelijken met een database met milieugegevens. Zij ontvangen vervolgens een berekening van de impact per bezoeker, omgerekend in een hoeveelheid CO₂-afdrak voor de aangeboden etenswaren. Met deze informatie kunnen vervolgens de menu's op de restaurantkaart worden bijgesteld door bijvoorbeeld te kiezen voor meer plantaardige producten of meer lokaal geproduceerde ingrediënten te kopen.

De vraag in welke mate werkgevers de levensstijl van werknemers kunnen en mogen beïnvloeden is niet nieuw. Kan iemand waarmee je in een hiërarchische arbeidsrelatie bent, bepalen wat je eet en drinkt, hoe vaak je beweegt, hoe dik je mag zijn en hoe je moet omgaan met sigaretten en alcohol- en drugsgebruik? Af en toe halen dergelijke vragen ook het landelijke nieuws, zoals recent nog rond politiek verslaggever Frits Wester die de komende tijd niet te zien is bij RTL Nieuws vanwege 'gezondheidsproblemen gerelateerd aan alcohol'.

Het expertisecentrum voor participatie, STECR, heeft in 2017 de werkwijzer *Inzetbaarheid en gezondheidsbevorderende Leefstijl* uitgebracht. Uitgangspunt van deze niet-bindende richtlijn is dat een werkende zelf de regie over zijn eigen levensloop, en daarmee ook over zijn inzetbaarheid, moet houden. Daarnaast stelt de werkwijzer dat een goede werkrelatie tussen werkende en werkgever essentieel is, zodat de wederzijdse belangen, behoeften en wensen op elkaar afgestemd worden.

Waar het vraagstuk van de regie aan de orde is zien we vaak bij alcohol- en drugstesten op de werkvloer. Arbeids-



ILLUSTRATIE: HEIN DE KORT VOOR HET FINANCIËLE DAGBLAD

rechtjurist Pascal Besselink heeft in het artikel 'Alcoholtests op de werkvloer en de AVG' voor BG Magazine de stand van zaken op dit punt helder uiteengezet. Als de werkgever een werknemer wil testen op alcohol- of drugsgebruik heeft hij te maken met de Europese privacywet AVG. Resultaten van alcohol- drugs- of geneesmiddelen tests worden als gezondheidsgegevens beschouwd. En de AVG staat niet toe dat een arbeidsorganisatie deze gegevens (zo maar) verwerkt, tenzij er een wettelijke uitzondering bestaat.

UITZONDERINGEN

Besselink geeft aan dat er op dit moment maar een beperkt aantal uitzonderingen bestaat. Het gaat daarbij concreet benoemde beroepen, zoals treinmachinisten, piloten, schippers en loodsen. In andere gevallen mag testen door de werkgever op de werkvloer dus niet. Ook niet als er sterke vermoedens van alcoholgebruik of misbruik bestaan. Wel mag de werkgever ervoor kiezen om de betreffende werknemer — die onder invloed lijkt — niet tot de werkzaamheden toe te laten. En daartoe kan de werkgever zelfs verplicht worden in het belang van de

veiligheid van hemzelf en de collega's op de werkvloer.

Het tweede voorbeeld betreft overgewicht en dan met name de zwaarste vorm, die wordt aangemerkt als morbide obesitas. Bij de morbide variant is sprake van een zogenoemde *body mass index* (BMI) boven de 40 kg/m². Inmiddels kampt één op de zeven Nederlanders boven de twintig met ernstig overgewicht. Advocaat Elena Jacz heeft de rechtspraak hierover onderzocht en daarover geschreven in het tijdschrift *ArbeidsRecht*. In die rechtspraak wordt morbide obesitas beschouwd als een chronische ziekte. Dit heeft tot gevolg dat de Wet gelijke behandeling op grond van handicap en chronische ziekte (Wgbhcz) van toepassing is.

Jacz stelt dan ook terecht dat om die reden het beëindigen van een arbeidsverhouding op grond van morbide obesitas verboden is. Van de werkgever wordt zelfs verwacht dat hij het werk — of de werktijden — zoveel mogelijk aanpast om te zorgen dat de werknemer het werk kan blijven doen. De rechter kan de arbeidsovereenkomst met een werknemer met deze aandoening alleen maar in bijzondere omstandigheden ontbinden. Ook het

feit dat de zwaarwichtige werknemer niet heeft voldaan aan een verzoek van de werkgever om af te vallen, levert niet zomaar een grond voor ontslag.

Een werkgever mag bij de sollicitatie geen vragen stellen over mogelijke ziektes. De sollicitant moet wel eventuele beperkingen die zijn arbeidsgeschiktheid voor de functie kunnen beïnvloeden melden. Een medische keuring mag alleen voor functies die een risico kunnen opleveren voor de gezondheid of veiligheid van de toekomstige werknemer of die van anderen. Ook moeten in Nederland werkgevers het loon van een zieke werknemer maximaal twee jaar doorbetalen. Ten slotte maakt het Nederlandse stelsel geen onderscheid naar werk — of privé-oorzaken van ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid wat betreft de duur en hoogte van de uitkering.

De werkgever moet dus vooral met de werknemer in gesprek gaan over zijn levensstijl. Dit betekent niet dat er aan de poort geen selectie op gezondheid plaatsvindt. Zo is het verschil van gemiddelde arbeidsparticipatie tussen gezonde mensen en mensen met een beperking nergens in Europa groter dan bij ons.

Het beëindigen van een arbeidsverhouding op grond van morbide obesitas is verboden