



Hanzehogeschool Groningen
University of Applied Sciences

Preventief optreden tegen zwaarlijvigheid?!

Een onderzoek naar de juridische kaders van het instructierecht bij het opstellen van voorschriften en instructies ter preventie van disfunctie en ziekteverzuim ten gevolge van overgewicht en obesitas



B.J. Winters | 299705

Opdrachtgever

UMCG Services BV Groningen

Praktijkbegeleider

mw. Y. Tel

Opleiding

HBO-Rechten, Hanzehogeschool Groningen

Afstudeerdocent

mw. mr. M. Oling

Groningen, mei 2015

Preventief optreden tegen zwaarlijvigheid?!

Een onderzoek naar de juridische kaders van het instructierecht bij het opstellen van voorschriften en instructies ter preventie van disfunctie en ziekteverzuim ten gevolge van overgewicht en obesitas.

Groningen, mei 2015

Auteur	Bart-Jan (B.J.) Winters, student
Studentnummer	299705
Afstudeeronderzoek ten behoeve van	Bachelor HBO-Rechten Hanzehogeschool Groningen
Opdrachtgever	UMCG Services BV Groningen
Begeleider UMCG Services	mw. Y. Tel
Afstudeerdocent	mw. mr. M. Oling
Trefwoorden	Instructierecht, goed werkgever/-nemer, gezagsverhouding, grondrechten

Samenvatting

De opdrachtgever in dit onderzoek is UMCG Services. Deze organisatie is belast met de schoonmaakwerkzaamheden binnen het Universitair Medisch Centrum Groningen. Zo zijn zij verantwoordelijk voor de specialistische schoonmaakwerkzaamheden, vloeronderhoud en afvaltransport. De werknemers maken dagelijks zo'n 260.000 m² schoon. De aanleiding voor dit onderzoek is het gegeven dat een gedeelte van het personeel van UMCG Services lijdt aan overgewicht en/of obesitas. De zorg dat overgewicht en obesitas een functiebeperking kunnen opleveren of het risico verhoogd op meer ziekteverzuim is reden tot onderzoek.

Werkgevers hebben het recht om instructies op te stellen die strekken ter bevordering van de werkzaamheden en die dienen voor de orde in de onderneming. Deze instructies kunnen bijvoorbeeld richten tot bedrijfskleding, representativiteit en veiligheid (haardracht, piercings, tattoos, dragen van helmen etc.). Dit onderzoek richt zich tot de vraag in hoeverre dit instructierecht kan worden gebruikt om regels en voorschriften op te stellen ten aanzien van overgewicht en obesitas en dienen ter preventie van disfunctioneren en verhoogd ziekteverzuim.

Het doel van dit onderzoek is: het doen van aanbevelingen aan het management van UMCG Services om te komen tot de (vernieuwde) inrichting van het instructierecht ter preventie van disfunctioneren en ziekteverzuim van zwaarlijvige werknemers, die recht doet aan de juridische kaders van het instructierecht en de privacy van de werknemers door het in kaart brengen van de huidige invulling van het instructierecht door UMCG Services ten aanzien van zwaarlijvige werknemers, de juridische kaders van het instructierecht dat begrensd wordt door algemeen verbindende voorschriften (waaronder Grondwet en Verdrag) en de arbeidsovereenkomst en het in kaart brengen van best practices met betrekking tot het instructierecht binnen andere beroepssectoren.

De centrale onderzoeksvraag is: in hoeverre kan UMCG Services regels en voorschriften opstellen, het instrueren van haar werknemers, om hen een gezondere levensstijl te laten aannemen, teneinde te komen tot preventie van disfunctioneren en ziekteverzuim ten aanzien van zwaarlijvige werknemers?

De deelvragen die in dit onderzoek aan bod komen worden als volgt omschreven:

- Op welke wijze wordt obesitas gedefinieerd door verschillende belangrijke organisaties op het gebied van overgewicht?
- In hoeverre rijkt het instructierecht van werkgevers, als het gaat om het instrueren van het gezonder leven van werknemers, op grond van literatuur en jurisprudentie?
- In hoeverre wordt het instructierecht van de werkgever beperkt door algemeen verbindende voorschriften, de arbeidsovereenkomst en het goed werkgeverschap, op grond van literatuur en jurisprudentie?
- In hoeverre bieden de grondrechten van werknemers bescherming tegen het instructierecht van de werkgever, op grond van literatuur en jurisprudentie?
- Op welke wijze wordt op dit moment het instructierecht van de werkgever in de praktijk uitgevoerd bij UMCG Services?
- In hoeverre leveren de algemeen verbindende voorschriften en de arbeidsovereenkomst van UMCG Services een beperking op ten aanzien van het instructierecht?
- In hoeverre gaan bedrijven in andere beroepssectoren, die belang hebben bij gezond en fit personeel, om met het instructierecht?
- Welke conclusies kunnen worden getrokken na vergelijking van theorie en praktijk ten aanzien van het instructierecht binnen UMCG Services?
- Welke aanbevelingen kunnen worden gedaan na vergelijking van theorie en praktijk?

Uit het theoretisch kader (hoofdstuk 3) komt naar voren dat de werkgever bevoegd is instructies op te stellen ten behoeve van zijn onderneming wanneer voldaan wordt aan de voorwaarden die bij de wet zijn genoemd. De instructies en voorschriften die de werkgever dient te gaan opstellen dienen te vallen binnen de voorwaarde dat de instructies zien op het verrichten van de arbeid of de goede orde in de onderneming. Daarnaast dienen de instructies te vallen binnen de grenzen van de arbeidsovereenkomst en de grenzen die zijn gesteld bij de wet, zoals grondrechten als persoonlijke levenssfeer en privacy.

Wanneer de instructies vallen binnen de voornoemde grenzen kan de werkgever de instructies doorvoeren. Met instructies die zien op overgewicht en obesitas kan worden geconcludeerd dat de instructies niet alleen werking hebben binnen de onderneming, maar ook op de privésfeer van de werknemer. Wanneer instructies worden opgesteld die ook doorwerking moeten krijgen in de privésfeer van de werknemer, dient de werkgever een zodanig belang te hebben bij de instructies dat zijn belang de inbreuk op de persoonlijke levenssfeer van de werknemer rechtvaardigt.

De werkgever dient bij het opstellen van instructies al rekening te houden met het feit dat de rechter kan toetsen of de instructies rechtmatig zijn gegeven, wanneer een werknemer zich beroept op zijn grondrechten. Bij directe werking zal de rechter de voorschriften direct toetsen aan het grondrechtartikel. De rechter zal beoordelen of er sprake is van een legitiem doel, of de voorschriften noodzakelijk zijn om het doel te bereiken, zowel proportioneel als subsidiair. De rechter zal doorgaans vaker grondrechten indirect toetsen, wat betekent dat de voorschriften worden getoetst aan privaatrechtelijke normen en waarbij het grondrecht zijdelings aandacht verdient. Vanuit de literatuur kan worden gelezen dat het stellen van voorschriften die gelden ter preventie van overgewicht en obesitas ten aanzien van potentieel ziekteverzuim minder snel stand zal houden. Het enkel vermijden van een verhoogd risico op ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid zou niet in verhouding staan tot de inbreuk die wordt gemaakt op de privésfeer van de werknemers.

Naast het theoretisch kader geeft het praktijkgedeelte een weergave weer in hoeverre de (collectieve) arbeidsovereenkomst een beperking oplevert bij het opstellen van instructies. Zoals uit de praktijk resultaten blijkt, vormt de (collectieve) arbeidsovereenkomst geen beperking. Daarnaast is bekeken in hoeverre de organisaties al uitvoering geeft aan het instructierecht omtrent het voorkomen van overgewicht en obesitas. Daarbij zijn de schriftelijke documenten van de organisatie geanalyseerd die voorschriften en instructies kunnen geven aan de werknemers. In deze documenten zijn geen voorschriften teruggekomen die dienen ter preventie van overgewicht en obesitas.

Als laatste praktijkdeel, is onderzoek gedaan bij een aantal ondernemingen in hoeverre zij uitvoering geven aan het instructierecht. Er kan worden gesteld dat het instructierecht bij geen van de ondernemingen wordt gebruikt om overgewicht en obesitas tegen te gaan of te voorkomen. Er worden andere middelen aangewend om overgewicht en obesitas onder werknemers te voorkomen of terug te dringen.

Nadat de analyse tussen theorie en praktijk heeft plaatsgevonden is de conclusie getrokken dat het instructierecht omtrent overgewicht en obesitas niet voorkomt in de rechtspraak. Nu daarbij ook bekend is dat werkgevers belang minder snel voorrang zal krijgen dan het belang van de werknemer bij de rechter, zullen instructies ter preventie van overgewicht en obesitas niet snel rechtmatig stand houden. Wanneer instructies opgesteld worden omtrent overgewicht en obesitas, zal door de werkgever moeten worden aangetoond dat overgewicht of obesitas in bepaalde gevallen aantoonbare disfunctie of hoger ziekteverzuim oplevert. In dat geval heeft de werkgever een duidelijk motief voor het stellen van instructies.

De aanbevelingen die ten aanzien van dit onderzoek gedaan zijn kunnen als volgt weergegeven.

Ten aanzien van het instructierecht:

- wordt aanbevolen om het instructierecht proberen te vermijden. In de situatie zoals die nu is bij UMCG Services is niet duidelijk in hoeverre zwaarlijvigheid een aantoonbaar probleem vormt voor werknemers en de uitoefening van werkzaamheden. Er is niet inzichtelijk of een overschrijding van een bepaalde BMI grens de werknemer ongeschikt maakt voor de functie. Tevens zal preventie van ziekteverzuim of disfunctioneren, als doel niet snel stand houden tegenover de persoonlijke levenssfeer en privacy van de werknemer;
- wanneer UMCG Services het instructierecht wel wilt gaan gebruiken, is van belang aan te tonen dat een bepaalde mate van zwaarlijvigheid de werknemer ernstig belemmerd en de werknemer ongeschikt maakt voor de functie. Er dient dan aangetoond te worden dat het belang van UMCG Services, het terugdringen van ziekteverzuim en disfunctioneren, de inbreuk op de persoonlijke levenssfeer en privacy van de werknemer rechtvaardigt.

Ten aanzien van preventie disfunctioneren en ziekteverzuim:

- ter voorkoming van disfunctie en ziekteverzuim ten gevolge van overgewicht en obesitas, zal UMCG Services meer moeten optreden als signalerende en inspirerende werkgever. In functioneringsgesprekken en het signaleren van problemen/belemmeringen op de werkvloer kan naar voren komen in hoeverre zwaarlijvigheid een negatief effect heeft op het goed kunnen uitoefenen van de werkzaamheden van de werknemer;
- daarbij dient UMCG Services aandacht te besteden aan de bewustwording van de gevolgen van overgewicht en obesitas onder de werknemers in het algemeen, door bijvoorbeeld voorlichtingen/brochures/informatiemarkten;
- daarnaast zou UMCG Services kunnen onderzoeken of een terugkerend vrijwillig werknemersonderzoek, vergelijkbaar aan de PAGO, haalbaar is om werknemers een check up te bieden in hun gezondheid.

Doordat dit onderzoek is gebaseerd op de aanname dat werknemers met overgewicht en obesitas een eventueel verhoogd risico lopen op disfunctie en verhoogd ziekteverzuim,

- zal UMCG Services inzichtelijk moeten maken in hoeverre overgewicht en obesitas onder werknemers in relatie tot hun functie daadwerkelijk een beperking oplevert en in hoeverre dit een hoger ziekteverzuimpercentage oplevert dan werknemers met een normaal gewicht.

Voorwoord

Voor u ligt het afstudeeronderzoek 'Preventief optreden tegen zwaarlijvigheid?' die dient als afsluiting van de opleiding HBO-Rechten. In de afgelopen vier jaren heb ik via verschillende docenten, vakken en studieboeken veel kennis mogen opdoen van allerlei soorten rechtsgebieden. Tijdens de propedeuse- en hoofdfase heb ik niet alleen kennis genomen van de diverse rechtsgebieden maar ook geleerd van vakken die verweven zijn met het recht, zoals onderzoeksvaardigheden en management & organisatie. Met dit afstudeeronderzoek sluit ik een leerzame periode bij het instituut voor Rechtenstudies van de Hanzehogeschool Groningen af.

Nieuwe seizoenen van afvalprogramma's, het promoten van superfood en het Nationaal Preventie Programma geven nog maar aan dat Nederland zwaarlijvigheid wilt terugdringen. Door middel van diverse programma's worden Nederlanders aangespoord om gezonder te gaan leven om zo de kans op diverse ziekten en lichamelijke beperkingen te verlagen. Maar hoe zit dat in de relatie tussen werkgever en werknemer? Kan de werkgever dwingende voorschriften opstellen die dienen ter preventie disfunctioneren en ziekteverzuim als gevolg van zwaarlijvigheid? In opdracht van UMCG Services heb ik onderzoek gedaan naar de mogelijkheid om voorschriften op te stellen binnen de onderneming ter preventie van overgewicht en obesitas.

Hierbij zou ik graag de personen willen bedanken die hebben bijgedragen aan de totstandkoming van dit onderzoek. In de eerste plaats mijn praktijkbegeleider Yvonne Tel, die de afstudeerplek bij UMCG Services heeft kunnen bewerkstelligen. Daarnaast heeft zij mij geholpen om met behulp van gesprekken richting te geven aan het onderzoek. Tevens kon ik altijd bij haar terecht met vragen omtrent de organisatie en gaf zij duidelijke feedback waardoor ik mijn onderzoek kon verbeteren. Daarbij wil ik mijn afstudeerdocent Margot Oling bedanken voor de steun en adviezen die zij mij heeft gegeven tijdens de onderzoeksperiode. De gesprekken tussen ons beide gaven een heldere en duidelijke feedback die gebruikt is voor dit onderzoek. Als laatste een dankwoord aan Menno Steenland die mij heeft kunnen koppelen aan UMCG Services.

Ik wens u veel leesplezier toe!

Bart-Jan Winters
Groningen, mei 2015

Inhoudsopgave

Samenvatting.....	3
Voorwoord	6
Hoofdstuk 1 Inleiding.....	9
1.1. Onderzoekskader en interventiecyclus.....	9
1.2. Doelstelling.....	13
1.3. Centrale onderzoeksvraag	13
1.4. Deelvragen	13
1.5. Onderzoeksmodel.....	14
Hoofdstuk 2 Methodologische verantwoording.....	15
2.1. Onderzoekopzet.....	15
2.2. Onderzoeksubjecten	15
2.3. Onderzoeksmethoden	16
2.4. Validiteit interviews.....	17
2.5. Kwaliteiten en beperkingen onderzoek	17
Hoofdstuk 3 Theoretisch kader	18
Hoofdstuk 3.1 Definities overgewicht, obesitas	18
3.1.1. Wereldgezondheidsorganisatie	18
3.1.2. Nederlands Huisartsen Genootschap	18
3.1.3. Gezondheidsraad.....	19
3.1.4. Partnerschap Overgewicht Nederland	19
3.1.5. Nederlandse Obesitas Vereniging.....	19
3.1.6. Conclusie	19
Hoofdstuk 3.2 Instructierecht	20
3.2.1. Verhouding gezagsverhouding – instructierecht.....	20
3.2.2. Gezagsverhouding werkgever - werknemer	20
3.2.3. Instructiebevoegdheid o.g.v. gezagsverhouding	22
3.2.4. Instructiebevoegdheid o.g.v. instructierecht	22
3.2.5. Doorwerking privésituatie.....	24
3.2.6. Conclusie.....	26
Hoofdstuk 3.3 Beperking instructierecht.....	27
3.3.1. Grenzen aan het instructierecht	27
3.3.2. Algemeen verbindende voorschriften	27
3.3.3. De arbeidsovereenkomst.....	27
3.3.4. Goed werkgeverschap	31
3.3.5. Zorgplicht werkgever	32
3.3.6. Conclusie	32
Hoofdstuk 3.4 Instructierecht in combinatie met grondrechten	33
3.4.1. Grondrechten in het algemeen	33
3.4.2. Horizontale werking van grondrechten	33
3.4.3. Directe horizontale werking grondrechten.....	34
3.4.4. Bescherming werknemer met obesitas.....	36
3.4.5. Indirecte horizontale werking grondrechten	36
3.4.6. Bescherming werknemer met obesitas	38
3.4.7. Conclusie	39
Hoofdstuk 3.5 Onderzoekspunten	39
Hoofdstuk 4 Praktijkresultaten	40
Hoofdstuk 4.1 Arbeidsovereenkomst en collectieve arbeidsovereenkomst	40
4.1.1. De individuele arbeidsovereenkomst	40
4.1.1.2. Bepalingen individuele arbeidsovereenkomst.....	40
4.1.2. De collectieve arbeidsovereenkomst.....	41
4.1.2.1. Bepalingen collectieve arbeidsovereenkomst.....	41
4.1.3. Collectieve arbeidsovereenkomst Arbeid en Gezondheid	42
Hoofdstuk 4.2 Uitvoering instructierecht UMCG Services	43
4.2.1. Algemene Huisregels UMCG Services.....	43
4.2.2. Personeelsgids UMCG Services	43
4.2.3. Verzuimreglement UMCG Services.....	44
Hoofdstuk 4.3 Instructierecht andere ondernemingen	46

Hoofdstuk 5 Analyse	48
Hoofdstuk 6 Conclusie & aanbeveling	50
6.1. Conclusie.....	50
6.2. Aanbevelingen.....	51
Afkortingen en begrippen.....	52
Bronnenlijst.....	53
Bijlagen.....	55
Bijlage 1 Arbeidsovereenkomst UMCG Services BV	55
Bijlage 2 Algemene huisregels UMCG Services BV	59
Bijlage 3 Verzuimreglement UMCG Services BV	61
Bijlage 4 Interview bouwonderneming I.....	73
Bijlage 5 Interview bouwonderneming II	76
Bijlage 6 Interview transportonderneming	79
Bijlage 7 Interview vakbond schoonmaakbranche.....	81
Bijlage 8 Interview financiële dienstverlener	84

Hoofdstuk 1 | Inleiding

1.1. Onderzoekskader en interventiecyclus

1.1.1. Praktische aanleiding

De cijfers van het Rijksinstituut voor Volksgezondheid en Milieu (RIVM) laten zien dat er een flinke stijging is in overgewicht bij de Nederlandse bevolking.¹ Volgens het RIVM had 33% van de volwassen Nederlanders in 1981 te kampen met overgewicht. In de jaren erna is er een flinke stijging geconstateerd door het RIVM. In 2012 was dit percentage bijna met de helft toegenomen tot 48%. Ook het aantal mensen met obesitas is verdubbeld van 5% tot 12%. Deze stijging heeft een dergelijke omvang waardoor werkgevers steeds vaker in aanraking komen met werknemers die lijden aan zwaarlijvigheid. Werknemers die lijden aan zwaarlijvigheid kunnen problemen ondervinden in de dagelijkse werkzaamheden die zij uitvoeren. Vooral werknemers die veel lichamelijk werk verrichten (denk bijvoorbeeld aan: facilitaire diensten en zorg) kunnen productief achteruit gaan, omdat de kans bestaat dat werkzaamheden minder snel, minder goed of helemaal niet uitgevoerd kunnen worden door lichamelijke beperkingen ten gevolge van zwaarlijvigheid. Aanleiding om onderzoek te doen binnen UMCG Services is vanwege het feit dat UMCG Services ook te maken heeft met het uitvallen van werknemers die lijden aan zwaarlijvigheid en mogelijk ook het uitvallen daadwerkelijk wordt veroorzaakt door zwaarlijvigheid. Een concreet aantal gevallen binnen UMCG Services is niet te noemen, omdat de medische gegevens die voortkomen uit het bezoek bij de bedrijfsarts en aangeven of iemand verzuimt door zwaarlijvigheid niet altijd wordt verkregen door UMCG Services doordat dit wordt afgeschermd door de Wet Bescherming Persoonsgegevens. Het noemen van exacte cijfers omtrent het uitvallen van werknemers die lijden aan zwaarlijvigheid is niet te noemen. Naast het voorgaande leidt ook de Wet Modernisering Ziektewet (Wet beperking ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid vangnetters (BeZaVa)) tot een onderzoek. Op grond van deze wet zijn werkgevers vanaf 2013, naast de premiebetaling voor de WGA-uitkering voor werknemers met een contract voor onbepaalde tijd, ook premieplichtig voor werknemers met een contract voor bepaalde tijd die ziek uit dienst gaan. Werkgevers betalen ook voor deze (ex-)werknemers een premie voor de WGA-uitkering wanneer zij ziek uit dienst gaan. In het kort betekent dit dat werkgevers 12 jaar lang (2 jaar loondoorbetaling (of loondoorbetalingsverplichting en dan Ziektewetuitkering wanneer werknemer ziek uit dienst gaat) + 10 jaar premie WGA uitkering) het financiële risico dragen van vaste medewerkers en flexkrachten. Ook de Wet Modernisering Ziektewet geeft aanleiding tot onderzoek omdat wanneer vaste en/of flexibele werknemers ziek worden of ziek uit dienst gaan dit tot een grote kostenpost kan leiden voor de werkgever.

1.1.2. Opdrachtgever

De opdrachtgever voor dit onderzoek is UMCG Services BV. Het Universitair Medisch Centrum Groningen (UMCG) heeft samen met Hago Zorg een joint venture opgericht. Deze joint venture, UMCG Services, verzorgt binnen het Universitair Medisch Centrum Groningen een gedeelte van de schoonmaakwerkzaamheden. UMCG Services verzorgt onder andere specialistische schoonmaakwerkzaamheden, vloeronderhoud en afvaltransport op specifieke locaties binnen het UMCG. Personeelszaken wordt aangestuurd door Hago Zorg. Bij UMCG Services werken mensen die dagelijks ruim 260.000 m² schoonmaken. UMCG Services werkt als het ware in opdracht van het UMCG en legt haar verantwoording af. De afdeling Kwaliteit van het UMCG kijkt zeer regelmatig gekeken of de schoonmaakprogramma's leiden tot een meer dan voldoende resultaat. De functiegroep die aanleiding geeft voor onderzoek is de functiegroep schoonmaakmedewerkers binnen UMCG Services.

1.1.3. Relevantie

Wat relevant is ten aanzien van dit onderzoek is het achterhalen in hoeverre UMCG Services haar instructierecht kan gebruiken ten opzichte van werknemers die lijden aan zwaarlijvigheid. UMCG Services geeft aan dat zij wel te maken heeft met medewerkers die minder goed hun functie kunnen uitoefenen ten gevolge van zwaarlijvigheid. UMCG Services heeft te weinig

¹ Rijksinstituut voor Volksgezondheid en Milieu (RIVM), www.volksgezondheidenzorg.info (zoek op: overgewicht (eerste resultaat))

kennis om te bepalen wat zij in deze situatie kunnen en mogen doen wanneer werknemers met zwaarlijvigheid problemen ondervinden in de uitoefening van werkzaamheden. UMCG Services kan niet bevestigen uit officiële cijfers dat er sprake is van een groep werknemers die niet functioneren of verzuimen ten gevolge van overgewicht. De onderneming is zich wel bewust van het feit dat er geen officiële gegevens zijn van disfunctioneren en verzuim in relatie tot zwaarlijvigheid. Niettemin is de zorg dat de onderneming te maken kan krijgen met disfunctionerende werknemers of een hoger verzuim ten gevolge van zwaarlijvigheid een reden tot onderzoek.

Het hebben van overgewicht en obesitas kan de productiviteit van de werknemers verlagen, is hun ziekteverzuim hoger en is er de kans dat zij sneller uitvallen door ongeschiktheid. De vorige aanname kan worden bevestigd door het onderzoek van het RIVM in opdracht van de ministeries SZW, VWS en Binnenlandse Zaken.² Uit dit onderzoek blijkt dat verschillende studies³ wijzen op het feit dat er meer verzuim is bij werknemers met overgewicht en obesitas dan bij werknemers met een normaal gewicht. Ook verzuimen de werknemers met overgewicht en obesitas meer werkdagen dan werknemers met een normaal gewicht. Obese werknemers zijn vaker maak ook langduriger ziek. Werkenden met obesitas verzuimen in Nederland 1,8 keer meer werkdagen en veertien dagen per jaar meer dan werkenden met een normaal gewicht. Uit het onderzoek blijkt ook dat overgewicht de productiviteit van werknemers negatief beïnvloedt. Doordat deze werknemers meer verzuimen wordt ook hun productiviteit verlaagd. De kanttekening die bij dit onderzoek en dus bij de aanname kan worden geplaatst is het feit dat UMCG Services niet beschikt over officiële cijfers van werknemers met overgewicht of obesitas en die mogelijk meer verzuimen of minder productief zijn dan werknemers met een normaal gewicht. Er kan dus niet worden geconcludeerd dat de symptomen die uit het onderzoek naar voren komen ook gelden voor de werknemers van UMCG Services.

Dalende productiviteit en een verhogend ziekteverzuimpercentage van werknemers zal voor UMCG Services niet wenselijk zijn doordat zij een onstabielere factor vormen in de organisatie. Door onderzoek te verrichten ten aanzien van voorschriften omtrent overgewicht en obesitas wordt voor UMCG Services inzichtelijk in hoeverre zij gebruik kunnen maken van dwingende voorschriften om ziekteverzuim en disfunctioneren tegen te gaan. UMCG Services reageert op verzuimgevallen nu met de inspanningen die zij verplicht zijn uit te voeren op grond van de Wet Verbetering Poortwachter.

1.1.4. Instructierecht werkgever

Onder het instructierecht van de werkgever wordt verstaan: het geven van zowel individuele instructies als instructies die worden gegeven aan een groep of aan alle werknemers binnen een onderneming. Collectieve instructies kunnen bijvoorbeeld in een bedrijfs- of huishoudelijk reglement van de onderneming staan. Werknemers zijn in beginsel verplicht om de instructies op te volgen omdat dit bijdraagt aan de goede en veilige uitoefening van de functie maar ook aan de goede orde binnen de onderneming. Bij het aangaan van een overeenkomst tussen werkgever en werknemer is duidelijk de gezagsverhouding te zien. De bevoegdheid om voorschriften op te stellen wordt het instructierecht genoemd. Wettelijk is het instructierecht geregeld in art. 7:660 BW. De officiële wettekst luidt als volgt: *'De werknemer is verplicht zich te houden aan de voorschriften omtrent het verrichten van de arbeid alsmede aan die welke strekken ter bevordering van de goede orde in de onderneming van de werkgever, door of namens de werkgever binnen de grenzen van algemeen verbindende voorschriften, of overeenkomst aan hem, al dan niet tegelijk met andere werknemers, gegeven.'*⁴

² Rijksinstituut voor Volksgezondheid en Milieu (RIVM), rapport *'Leefstijl en arbeid in balans. Een literatuurstudie naar de invloed van leefstijlfactoren en (sub)cultuur op gezondheid, ziekteverzuim, arbeidsongeschiktheid en productiviteit'*, Eysink e.a., www.rivm.nl (zoek op *leefstijl en arbeid in balans*), p. 38-39

³ Schmier e.a., *'Cost of obesity in the workplace.'* Scand J Work Environ Health 2006; 32: 5-11; Bungum e.a., *'The relationship of body mass index, medical costs, and job absenteeism.'* Am J Health Behav 2003; 27: 456-62.

⁴ Artikel 660 van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek

Wanneer instructies door de werkgever worden opgesteld, is het belangrijk om rekening te houden met de grondrechten van eenieder. Een voorschrift die de werkgever uitvaardigt kan in strijd komen met een grondrecht van een werknemer. Zo kan een werkgever voorschrijven dat geen sieraden mogen worden gedragen tijdens werktijd omdat dat niet hygiënisch binnen een ziekenhuis is of omdat het dragen van sieraden gevaarlijk kan zijn wanneer gewerkt wordt met minder veilige machines. Maar daar tegenover staat dat eenieder het recht heeft om zijn of haar godsdienst vrij te belijden. Wanneer de werkgever sieraden verbiedt tijdens werktijd kan het een inbreuk maken op het grondrecht van de werknemer. Er moet dus vaak een belangenafweging worden gemaakt welk recht, het instructierecht of het grondrecht in dit geval, voorrang zal krijgen.

In beginsel is de werkgever verplicht om instructies op te stellen die voldoen aan de eisen van goed werkgeverschap en die valt binnen de grenzen van de arbeidsovereenkomst en algemeen verbindende voorschriften (waaronder de Grondwet en het EVRM).⁵

1.1.5. Eerder onderzoek

Vanuit UMCG Services is aangegeven dat zij niet goed weten om te gaan met zwaarlijvige werknemers. Vanuit UMCG Services is gegeven dat er met deze werknemers niet veel wordt gedaan totdat ze arbeidsongeschikt worden, thuis komen te zitten en waarop UMCG Services reageert met de inspanningen die zij moeten leveren op grond van de Wet Verbetering Poortwachter. Opvattingen over mogelijke oplossingen zijn er nog niet vanuit UMCG Services. Binnen UMCG Services is nog geen onderzoek gedaan naar de rechten en plichten van werkgever omtrent dit onderwerp.

Wanneer gekeken wordt naar andere beroepssectoren zijn er wel onderzoeken verricht op het terrein van inzetbaarheid, verzuim en overgewicht/obesitas. Zo is er de organisatie Gezond Transport, een verband van sociale partners in het wegvervoer. Hierbij zijn Transport en Logistiek Nederland, Vereniging Verticaal Transport, FNV Bondgenoten en CNV Vakmensen onderdeel van de organisatie. Gezond Transport heeft in 2013 een onderzoek laten uitvoeren door onderzoeksbureau Panteia. In het Trendrapport 2013⁶ van Gezond Transport komt naar voren dat in de sector Transport en Logistiek 53% van de werknemers niet heeft verzuimd in 2013. Zo'n 21% verzuimde 1 - 4 dagen, 9% verzuimde 5 - 8 dagen, 4% verzuimde 9 - 12 dagen en 13% heeft meer dan 12 dagen verzuimd. Als gekeken wordt naar de BMI van medewerkers, gesplitst naar leeftijdscategorieën heeft 49% van de medewerkers overgewicht en 19% obesitas. Wanneer gekeken wordt naar het verzuim van 9 dagen en langer en de categorieën van medewerkers naar BMI wordt het interessant. Van de categorie werknemers die 9 dagen of meer hebben verzuimd, had 39% overgewicht (overgewicht en ernstig overgewicht). Uit het onderzoek trekken de onderzoekers de conclusie dat een belangrijke verklaring voor het verzuim wordt gevonden in de BMI-waarde van de werknemers. Ze geven aan dat werknemers met obesitas in de praktijk vaker langduriger ziek zijn dan werknemers met een normaal gewicht. Wat niet in dit rapport naar voren komt is het recht van de werkgever om instructies en voorschriften op te stellen om het verzuim tegen te gaan. Als maatregel voor het tegengaan van het verzuim wordt veelal genoemd het uitoefenen van invloed door het onderwerp bespreekbaar te maken.

Ook de Arbouw heeft in 2014 een bedrijfstakverslag⁷ samengesteld. Dit verslag komt voor uit de 26.400 PAGO'S (periodiek arbeidsgezondheidskundig onderzoek) die de werknemers in de bouwnijverheid ondergingen. De door werkgevers- en werknemersorganisaties opgerichte Arbouw is er om de ontwikkelingen ten aanzien van arbeidsbelasting, veiligheid, leefstijl, gezondheid en ziekteverzuim te monitoren en de arbeidsomstandigheden in de bouwsector te verbeteren. Binnen Arbouw zijn Bouwend Nederland, OnderhoudNL, NOA, FNV Bouw en CNV

⁵ Loonstra & Zondag, 'Commentaar op art. 7:660 BW', in: Loonstra & Zondag (red.), *SDU Commentaar Arbeidsrecht thematisch*, geraadpleegd via www.sducommentaar.nl, bijgewerkt tot 29-07-2014

⁶ Gezond Transport, 'Trendrapport 2013. Preventie, verzuim en duurzame inzetbaarheid in de sector transport en logistiek', Timmermans, Engelen & Tijssen, december 2013, www.stlwerkt.nl (zoek op *trendrapport 2013*)

⁷ Arbouw, 'De bouwnijverheid – arbeid, gezondheid en veiligheid. Bedrijfstakverslag 2014', Warning & Meijer, Harderwijk 2014

Vakmensen vertegenwoordigd. Het verslag wat door Arbouw is opgemaakt geeft een beeld over de stand van zaken binnen de bouwnijverheid en van waaruit arbeidsomstandigheden verbeterd kunnen worden.

In het verslag komt naar voren dat 65% van de bouwpopulatie overgewicht heeft. Van deze groep werknemers heeft 16% obesitas (49% overgewicht, 16% ernstig overgewicht). Wat opmerkelijk is is dat bij bouwplaatspersoneel vaker overgewicht en obesitas voorkomt dan bij UTA-personeel (Uitvoerend Technisch Administratief: o.a. werkvoorbereider, calculator, projectleider). De bouwsector wijkt qua cijfers af van het landelijk gemiddelde als het gaat om overgewicht en ernstig overgewicht, als gekeken wordt naar de landelijke cijfers van het CBS (§ 1.1.). Het verslag laat een trend zien in de jaren 2005-2013 waarin de cijfers van bouwplaatspersoneel met overgewicht niet omlaag gaan maar juist omhoog.

Het aantal verzuimdagen is op de bouwplaats meer dan onder het UTA-personeel. Tevens komt het langdurig verzuim (meer dan 24 dagen) vaker voor onder het personeel op de bouwplaats dan onder het UTA-personeel. Met het aantal verzuimdagen in de bouwsector, ligt dit aantal hoger dan het gemiddelde in het Nederlandse bedrijfsleven.

Anders dan het onderzoek binnen de transportsector geeft het onderzoek geen conclusie ten aanzien van het verzuim. In het verslag komt wel naar voren dat werknemers verzuimen door een slechte gezondheid, maar niet specifiek of het te maken heeft met overgewicht en obesitas. Een dergelijke conclusie zoals in het Trendrapport wordt gegeven wordt door de Arbouw niet getrokken. Ook hier gaan de onderzoekers niet in op het instructierecht. Wel wordt ingegaan op het bespreekbaar maken van duurzame inzetbaarheid in de onderneming.

1.1.6. Het begrip overgewicht/obesitas

Het bestaan van overgewicht en obesitas wordt veroorzaakt wanneer iemand meer calorieën binnenkrijgt dan dat hij verbruikt. Voor overgewicht en obesitas bestaat er een erfelijke aanleg, maar ook wanneer er een erfelijke aanleg bestaat komt overgewicht en obesitas pas tot uiting bij te weinig bewegen en te veel eten. De meest gebruikelijke manier om te constateren of sprake is van overgewicht of obesitas wordt vaak gebruik gemaakt van de BMI (Body Mass Index). Deze index geeft de verhouding weer tussen het gewicht in kilogrammen en de lengte in meters weer. De formule voor de BMI wordt uitgedrukt als kilogram per meter in het kwadraat.⁸ Aan de hand van de uitkomst kan worden gezien in welke risicogroep iemand zich bevindt. Wanneer men in een hogere groep zit, heeft men meer kans op hart- en vaatziekten. Daarnaast hebben mensen met overgewicht en obesitas een grotere kans op het krijgen van diabetes, een hoog cholesterol en een hoge bloeddruk. Naast de voornoemde gevolgen van overgewicht en obesitas, kan een te hoog BMI leiden tot verschillende vormen van kanker.

Behalve voornoemde medische gevolgen van overgewicht en obesitas, kan dit leiden tot stigmatisering. Zoals de Rijksoverheid ook aangeeft, blijkt dat mensen met overgewicht en obesitas minder kansen hebben op de arbeidsmarkt⁹. Zij worden op voorhand al bestempeld met de gedachte dat zij minder goed functioneren dan mensen met een normaal gewicht.

De BMI-meter is geschikt voor volwassenen tussen de 18 en 70 jaar. Voor kinderen is er een andere BMI-meter omdat zij eerst zwaarder worden voordat ze langer worden, wanneer ze ouder worden. Ook voor ouderen boven de 70 jaar is er een andere BMI-meter. Daarbij komt dat het vet op latere leeftijd naar de buik verplaatst en waar de normale BMI-meter geen rekening houdt. De Body Mass Index zal in hoofdstuk 3.1 verder worden toegelicht.

1.1.7. Fase interventiecyclus

Praktijkgericht onderzoek heeft als doel om een handelingsprobleem in een praktijksituatie te veranderen. Wanneer een handelingsprobleem opgelost dient te worden moeten een aantal fasen worden doorlopen, die staan vermeld in de interventiecyclus. Achtereenvolgend en daarmee de vijf typen en fasen praktijkgericht onderzoek: probleemanalytisch onderzoek,

⁸ Body Mass Index. Verhouding lengte in centimeters tot het gewicht: aantal kilo / (lengte in meters²)

⁹ Rijksoverheid, 'Gevolgen overgewicht voor de gezondheid', www.rijksoverheid.nl (zoek op Gezondheid en zorg – overgewicht)

diagnostisch onderzoek, ontwerpgericht onderzoek, verandergericht onderzoek en evaluatieonderzoek.

Het onderzoek in hoeverre instructies kunnen worden opgesteld ten aanzien van zwaarlijvige werknemers zal zich bevinden in de tweede fase van de interventiecyclus. Het onderzoek bij UMCG Services bevindt zich dan in de diagnosefase, waarin wordt onderzocht hoe en op welke wijze het probleem kan worden voorkomen. De eerste fase, de probleemsignalering, is al gepasseerd. UMCG Services wordt geconfronteerd met het feit dat facilitaire werknemers die lijden aan zwaarlijvigheid minder productief zijn, een verhoogd risico op meer ziekteverzuim hebben en sneller uitvallen. Voor UMCG Services is het belangrijk om te kijken naar de mogelijke oplossingen om het probleem te voorkomen, te verkleinen of op te lossen. Wat kan en mag UMCG Services juridisch doen om het probleem aan te pakken. Wanneer de mogelijke oplossingen voortvloeien uit dit onderzoek, kan in een aansluitend onderzoek het plan op basis van de probleemsignalering en de diagnose voor aanpassingen/verbeteringen worden opgemaakt. Daarna zullen de twee laatste fasen komen waarin allereerst de implementatie conform het ontwerp wordt uitgevoerd en wordt bekeken of er knelpunten worden ontwikkeld naar aanleiding van de implementatie. Als laatste fase van de interventiecyclus zal de evaluatie aan bod komen. Er zal dan moeten worden geëvalueerd of het probleem is verkleind of opgelost en of het ontwerp haalbaar en geschikt is gebleken.

1.2. Doelstelling

Het doel van dit onderzoek is: het doen van aanbevelingen aan het management van UMCG Services om te komen tot de (vernieuwde) inrichting van het instructierecht ter preventie van disfunctioneren en ziekteverzuim van zwaarlijvige werknemers, die recht doet aan de juridische kaders van het instructierecht en de privacy van de werknemers door het in kaart brengen van de huidige invulling van het instructierecht door UMCG Services ten aanzien van zwaarlijvige werknemers, de juridische kaders van het instructierecht dat begrensd wordt door algemeen verbindende voorschriften (waaronder Grondwet en Verdrag) en de arbeidsovereenkomst en het in kaart brengen van best practices met betrekking tot het instructierecht binnen andere beroepssectoren.

1.3. Centrale onderzoeksvraag

In hoeverre kan UMCG Services regels en voorschriften opstellen, het instrueren van haar werknemers, om hen een gezondere levensstijl te laten aannemen, teneinde te komen tot preventie van disfunctioneren en ziekteverzuim ten aanzien van zwaarlijvige werknemers?

1.4. Deelvragen

1. Deelvragen gericht op theoretische bronnen

- Op welke wijze wordt obesitas gedefinieerd door verschillende belangrijke organisaties op het gebied van overgewicht?
- In hoeverre rijkt het instructierecht van werkgevers, als het gaat om het instrueren van het gezonder leven van werknemers, op grond van literatuur en jurisprudentie?
- In hoeverre wordt het instructierecht van de werkgever beperkt door algemeen verbindende voorschriften, de arbeidsovereenkomst en het goed werkgeverschap, op grond van literatuur en jurisprudentie?
- In hoeverre bieden de grondrechten van werknemers bescherming tegen het instructierecht van de werkgever, op grond van literatuur en jurisprudentie?

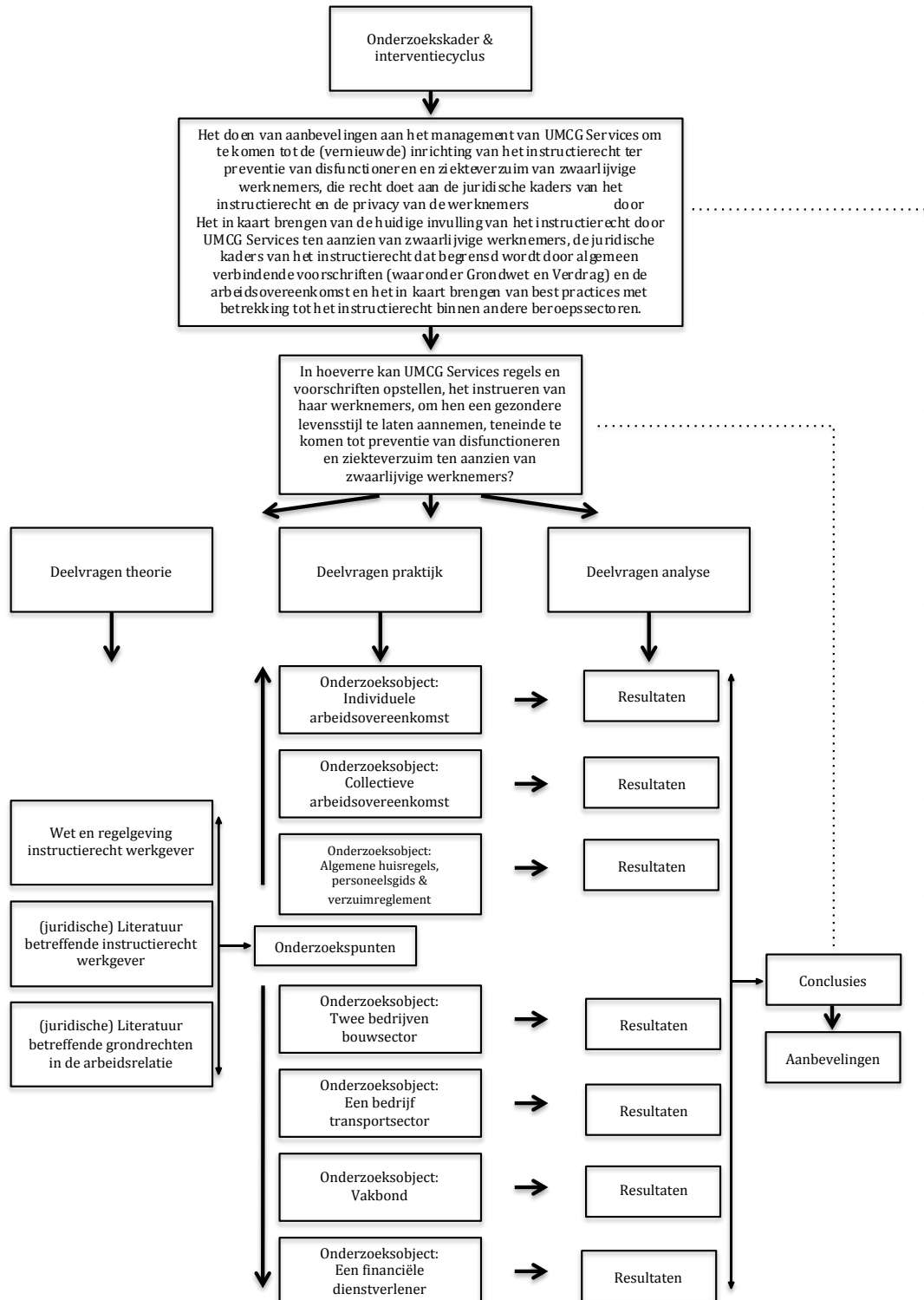
2. Deelvragen gericht op de praktijk

- Op welke wijze wordt op dit moment het instructierecht van de werkgever in de praktijk uitgevoerd bij UMCG Services?
- In hoeverre leveren de algemeen verbindende voorschriften en de arbeidsovereenkomst van UMCG Services een beperking op ten aanzien van het instructierecht?

- In hoeverre gaan bedrijven in andere beroepssectoren, die belang hebben bij gezond en fit personeel, om met het instructierecht?
3. Deelvragen gericht op analyse
- Welke conclusies kunnen worden getrokken na vergelijking van theorie en praktijk ten aanzien van het instructierecht binnen UMCG Services?
 - Welke aanbevelingen kunnen worden gedaan na vergelijking van theorie en praktijk?

1.5. Onderzoeksmodel

Hieronder is het onderzoeksmodel van dit onderzoek weergegeven.



Hoofdstuk 2 | Methodologische verantwoording

Om tot de beantwoording te komen van de onderzoeksvraag zijn er in dit onderzoek verschillende methoden en technieken gebruikt. In dit hoofdstuk zal worden ingegaan op welke methoden en technieken zijn gebruikt binnen dit onderzoek en hoe het onderzoek in zijn geheel is uitgevoerd. Er zal worden ingegaan op de onderzoeksopzet, de onderzoeksobjecten, de onderzoeksmethoden en de validiteit van het onderzoek.

2.1. Onderzoeksopzet

Dit afstudeeronderzoek bestaat uit een aantal verschillende onderdelen. Hoofdstuk 3 begint dit onderzoek met het theoretisch kader. Elk volgend hoofdstuk in het theoretisch kader gaat dieper in op het onderwerp van dit onderzoek, het instructierecht. Hoofdstuk 3.1 begint met de afbakening van de definitie overgewicht en obesitas. Voordat begonnen kan worden aan het arbeidsrechtelijke instructierecht in relatie tot overgewicht en obesitas, dient de definitie van overgewicht en obesitas helder te zijn. Wanneer in dit onderzoek wordt gesproken over overgewicht en/of obesitas, wordt de definitie bedoeld zoals die in hoofdstuk 3.1 uiteen is gezet. In hoofdstuk 3.2 wordt ingegaan op het instructierecht in het algemeen. Er wordt uiteengezet wat het instructierecht inhoudt en of instructies ook doorwerking kunnen krijgen in de privésfeer van de werknemer. Daarna is in hoofdstuk 3.3 dieper ingegaan op de voorwaarden en beperkingen van het instructierecht. Als laatste komt het grondrechtelijke aspect aan bod in hoofdstuk 3.4, waarna de onderzoekspunten worden weergegeven.

In het hoofdstuk Praktijkresultaten worden de resultaten uit de praktijk getoond. Zo worden de arbeidsovereenkomst en de cao in hoofdstuk 4.1 geanalyseerd en worden de schriftelijke documenten met instructies van UMCG Services bestudeerd in hoofdstuk 4.2. Daarna worden de praktijkresultaten van de interviews getoond in hoofdstuk 4.3.

De vergelijking tussen het theoretisch kader en de resultaten uit de praktijk, de analyse, worden besproken in hoofdstuk 5, waarna in hoofdstuk 6 de conclusies worden getrokken en aanbevelingen worden gedaan.

2.2. Onderzoeksobjecten

Binnen dit afstudeeronderzoek staat het instructierecht van de werkgever centraal. In dit geval het instructierecht van UMCG Services. Om inzicht te krijgen in het instructierecht van UMCG Services en in hoeverre het instructierecht wordt gebruikt voor preventie van overgewicht en obesitas zijn een aantal schriftelijke documenten geanalyseerd. De algemene huisregels, de personeelsgids en het verzuimreglement van UMCG Services dienen als onderzoeksobjecten omtrent de uitoefening van het instructierecht. Omdat voorschriften en instructies in interne documenten kunnen zijn vervat, zijn deze documenten onderzoeksobjecten geworden.

Vanuit het theoretisch kader komt naar voren dat het instructierecht wordt bepaald door de mate van bepalingen die al zijn opgenomen in de arbeidsovereenkomst en de collectieve arbeidsovereenkomst. Daarom zijn de individuele arbeidsovereenkomst die door UMCG Services wordt gebruikt en de cao waaronder UMCG Services en haar werknemers vallen geworden tot onderzoeksobjecten in hoofdstuk 4.

Wanneer gekeken wordt naar het theoretisch kader komen er geen gevallen in de rechtspraak voor waarbij het instructierecht werd gebruikt binnen ondernemingen ter preventie van overgewicht en obesitas onder werknemers. Daarom zijn er een aantal interviews afgenomen bij ondernemingen die uitkomen in de bouw- en transportsector. Over het algemeen zijn functies in de bouw- (bouwplaatspersoneel) en transportsector lichamelijk zware functies en waarbij het noodzakelijk is dat de werknemer lichamelijk fit en gezond is. Aan de hand van de vorige stelling en de onderzoeken die zijn uitgevoerd, zoals weergegeven in hoofdstuk 1.1.5, zijn een aantal ondernemingen in de bouw- en transportsector benaderd als onderzoeksobject.

Daarnaast is een vakbond als onderzoeksobject aangemerkt, omdat de vakbond een brede kijk heeft op de schoonmaakbranche en in zekere mate kan bepalen in hoeverre ondernemingen in de schoonmaakbranche uitvoering geven aan het instructierecht. Als laatste onderzoeksobject

kan een grote financiële dienstverlener worden aangewezen. Tijdens een gesprek met een werknemer van de financiële dienstverlener kwam naar voren dat de dienstverlener zeer veel bezig is met gezondheidsmanagement en heeft zich als doel gesteld om de meest gezonde financiële dienstverlener van Nederland te worden. Ook al bevindt de dienstverlener zich niet in de branche waar ook UMCG Services zich bevindt, is de dienstverlener onderzoeksobject geworden. Dit komt doordat de dienstverlener, zoals gezegd, de meeste gezonde financiële dienstverlener wilt worden. Daarom is onderzocht of deze onderneming het instructierecht of andere middelen gebruikt om dit doel te bereiken. In onderstaand tabel staat de groep respondenten die zijn gekozen en hebben meegewerkt aan het onderzoek.

<i>Naam</i>	<i>Functie</i>
Respondent 1	Hoofd Personeel & Organisatie bouwonderneming I
Respondent 2	HRM adviseur bouwonderneming II
Respondent 3	HR medewerker transportonderneming I
Respondent 4	Hoofd districts kantoor vakbond & landelijk onderhandelaar collectieve arbeidsovereenkomst schoonmaakbranche
Respondent 5	Projectleider Activatie Gezond Werken financiële dienstverlener

Tabel 1 | Respondenten

2.3. Onderzoeksmethoden

Het theoretisch kader is behandeld en uiteengezet door middel van een literatuuronderzoek. Voor het theoretische deel van dit onderzoek is een juridische uiteenzetting gemaakt door relevante rechtsbronnen en juridische literatuur te bestuderen. De rechtsbronnen en literatuur betroffen veelal de onderwerpen die belangrijk zijn voor dit onderzoek, zoals de mogelijkheid tot het kunnen opleggen van instructies, het doorwerken van instructies in de privésfeer van werknemers en de bescherming op grond van grondrechten.

Voor het praktijkgedeelte is zowel desk research gedaan als interviews tussen onderzoeker en respondenten. De desk research die is gedaan, ziet op een aantal onderzoeksobjecten zoals omschreven in paragraaf 2 van dit hoofdstuk. Desk research werd gebruikt voor het analyseren van de (collectieve) arbeidsovereenkomst, de algemene huisregels, de personeelsgids en het verzuimreglement van UMCG Services.

Voor het praktijkgedeelte, de onderzoeksobjecten uit tabel 1, is gekozen voor kwalitatief onderzoek. Kwalitatief onderzoek is anders dan kwantitatief onderzoek en ziet niet op grote aantallen respondenten. Onderzoek dat kwalitatief is geeft een diepgaandere inzicht in ervaringen of motivaties in bepaalde handelingen. Voor dit afstudeeronderzoek is gekozen voor kwalitatief onderzoek, middels interviews, om te achterhalen in hoeverre de benaderde ondernemingen gebruikmaken van het instructierecht, welke motieven zij hiervoor hebben en welke andere middelen worden aangewend ter preventie van overgewicht en obesitas onder werknemers.

Om motieven voor het wel of niet gebruiken van het instructierecht, meningen en ervaringen te kunnen verzamelen is gebruik gemaakt van een half-gestructureerd interview. Bij de interviews zijn vooraf open vragen opgesteld waardoor de vragen vaststaan maar waar de respondent ruimte krijgt om antwoord te geven. Daarbij is af en toe doorgevraagd door de interviewer. Tijdens de interviews zijn de antwoorden van de respondenten in steekwoorden opgeschreven waarna de antwoorden volledig zijn uitgewerkt.

2.4. Validiteit interviews

Wil een kwalitatief onderzoek voldoende valide zijn, dan moet er gekeken worden naar een aantal aspecten. Als gekeken wordt naar de functie van de respondenten was dit representatief. Respondenten 1, 2, 3 en 5 zijn allen betrokken bij de duurzame inzetbaarheid van werknemers binnen ondernemingen en zijn direct betrokken bij het verzuim en arbeidsongeschiktheid van werknemers en het voorkomen ervan. Respondent 4 is representatief doordat de respondent door middel van de functie zicht heeft op wat er speelt binnen de schoonmaakbranche en op welke manieren preventief wordt opgetreden tegen overgewicht en obesitas in de branche.

Als gekeken wordt naar de betrouwbaarheid van de interview, moet bij een kwalitatief onderzoek bekeken worden of deze intersubjectief is. Bij de intersubjectiviteit is het belangrijk om vast te stellen of de onderzoeker/interviewer invloed heeft uitgeoefend op de resultaten van de interviews. Door het gebruik van open vragen in de vooraf opgestelde interviewvragen en doordat de respondent zo veel mogelijk aan het woord gelaten is, is geprobeerd de objectiviteit van de interviewer te waarborgen.

2.5. Kwaliteiten en beperkingen onderzoek

De bronnen die voor dit onderzoek zijn gebruikt zijn betrouwbare bronnen. Er is telkens gekozen voor de meest relevante jurisprudentie en literaire bronnen. Zo is bijvoorbeeld gekozen voor literaire bronnen als Tekst & Commentaar van Loonstra en Zondag die ziet op het instructierecht en veel juridische informatie biedt ten aanzien van het onderwerp. Daarbij zijn literaire tijdschriften gebruikt waaronder tijdschriften met artikelen van de heer Sagel. De heer Sagel is cassatie advocaat bij De Brauw Blackstone Westbroek en zeer deskundig op het gebied van arbeidsrecht.

De respondenten die geselecteerd zijn hebben een kwalitatieve bijdrage geleverd aan het onderzoek. Wat het hoofdstuk praktijk nog meer valide kon maken was het interviewen van meerdere respondenten en/of het interviewen van ondernemingen in de schoonmaakbranche zelf. Dit is niet gebeurd maar is opgevangen door het interview met de vakbond, die een brede kijk heeft op de schoonmaakbranche.

Hoofdstuk 3 | Theoretisch kader

Hoofdstuk 3.1 | Definities overgewicht, obesitas

In dit hoofdstuk zal stil worden gestaan bij de verschillende definities die worden gehanteerd door belangrijke organisaties op het gebied van gezondheid. Bij de verschillende organisaties zal duidelijk worden hoe zij obesitas definiëren en of er een eenduidige definitie wordt gehanteerd.

3.1.1. Wereldgezondheidsorganisatie

De WHO, als onderdeel van de VN, monitort en evalueert trends in de wereldwijde gezondheid. De WHO heeft als doel om het gezondheidspeil van alle landen naar een zo hoog mogelijk niveau te brengen. Uit de WHO Key Facts blijkt dat het aantal mensen dat lijdt aan obesitas sinds 1980 verdubbeld is, bijna 2 miljard mensen lijden aan overgewicht. De WHO geeft aan dat obesitas en overgewicht veroorzaakt wordt door onbalans tussen ingenomen en verbrande calorieën.¹⁰ Zij definieert overgewicht en obesitas als een overmatige vetophoping die de gezondheid schaadt.¹¹ De WHO gebruikt de BMI waarbij het aantal kilogram van een volwassene gedeeld wordt door de lengte in het kwadraat, $BMI = \text{aantal kg} / (\text{lengte in meters}^2)$. Heeft men lengte en gewicht, dan kan de BMI worden gemeten. In tabel 2 staat de classificatiemeter van de WHO.

Classificatie	BMI (kg/m ²)	Risico op samenhangende ziekten
Ondergewicht	<18,5	Laag (wel verhoogde kans op andere ziekten)
Normaal gewicht	18,5 - 24,9	Gemiddeld
Overgewicht	25 - 29,9	Licht verhoogd
Obesitas (categorie 1)	30 - 34,9	Matig verhoogd
Ernstige obesitas (categorie 2)	35 - 39,9	Ernstig verhoogd
Morbide obesitas	>40	Zeer ernstig verhoogd

Tabel 2 | Classificatie voor ondergewicht, overgewicht en obesitas (licht vereenvoudigd)

Uit de tabel blijkt dat een persoon met een BMI gelijk aan of groter dan 25, lijdt aan overgewicht. Iemand die een BMI heeft gelijk aan of groter dan 30 dan valt in de categorie obesitas. Wanneer het gewicht toeneemt, zal ook de kans toenemen op enkele vormen van kanker, verminderde vruchtbaarheid, hart- en vaatziekten, hoge bloeddruk, suikerziekte en ademhalingsproblemen.¹² De WHO gebruikt de BMI classificatie omdat zij deze meting ziet als de meest bruikbare maatstaf voor overgewicht en obesitas, omdat het zowel voor mannen als vrouwen kan worden gebruikt.

3.1.2. Nederlands Huisartsen Genootschap

In de standaard¹³ voor obesitas gaat het om de diagnostiek bij volwassenen en kinderen vanaf twee jaar met obesitas en helpt bij het medische beleid van huisartsen. De richtlijn is ook van toepassing op volwassenen die lijden aan overgewicht en samenhangt met een vergrote buikomvang of wanneer het overgewicht met comorbiditeit samenhangt (het hebben van twee of meer stoornissen/aandoeningen). Uit de standaard Obesitas blijkt dat huisartsen naast de BMI ook de buikomvang meten. Uit de NHG-Standaard blijkt dat de BMI af en toe slecht correspondeert met het lichaamsvet waardoor de BMI niet altijd een goede graadmeter is voor huisartsen. De meting van de buikomvang is voor de vetverdeling wel een goede graadmeter. Zie voor de categorisering van de buikmeting tabel 3.

	Mannen	Vrouwen
Normale buikomvang	< 94 cm	< 80 cm
Vergrote buikomvang	94 - 102 cm	80 - 88 cm
Ernstig vergrote buikomvang	> 102 cm	> 88 cm

Tabel 3 | Categorisering maten buikomvang

¹⁰ WHO, 'Factsheet no. 311, Obesity and overweight', updated january 2015, www.who.int (zoek op factsheet obesity)

¹¹ WHO, 'Factsheet no. 311, What are obesity and overweight?', updated january 2015, www.who.int (zoek op factsheet obesity)

¹² P. Daansen, 'Leven met obesitas', Bohn Stafleu Van Loghum 2005, p. 52

¹³ NHG, 'Samenvattingskaart M95 Obesitas', www.nhg.org/nhg-standaarden (zoek op obesitas)

3.1.3. Gezondheidsraad

De Gezondheidsraad geeft voorlichting aan de Ministers en Eerste en Tweede Kamer over de stand van de wetenschap op het gebied van volksgezondheid. Deze voorlichting geschiedt door middel van het uitbrengen van rapporten. De Gezondheidsraad bestaat uit leden uit veel diverse specialismen. In het rapport¹⁴ van de Gezondheidsraad aan de staatssecretaris van VWS geeft de Raad aan dat zij ook de waarden gebaseerd op de BMI hanteren in hun rapport. De Raad geeft aan, net als de NHG, dat de buikomvang een extra indicatie geeft voor de centrale vetverdeling.

3.1.4. Partnerschap Overgewicht Nederland

Het PON heeft in opdracht van het ministerie van VWS een zorgstandaard ontwikkeld. Zo heeft het PON de zorgstandaard Obesitas uitgegeven die als doel heeft om de kwaliteit van de zorg voor mensen met een chronische aandoening te bevorderen. In de zorgstandaard Obesitas¹⁵ wordt uitgelegd wat obesitas is en hoe obesitas gemeten kan worden. Daarbij verwijst het PON naar de definities die worden gehanteerd door de WHO en wordt dus ook gewerkt met de BMI.

3.1.5. Nederlandse Obesitas Vereniging

De NOV biedt kennis en deskundigheid over de oorzaken en gevolgen van voornoemde aandoeningen. De NOV sluit aan bij de richtlijn van de CBO¹⁶ en waarin obesitas wordt gedefinieerd als een (chronische) ziekte, waarbij de vetstapeling zodanig moet zijn dat dit leidt tot gezondheidsproblemen. Ook de NOV gebruikt de BMI classificatie, maar zij stelt dat de BMI op individueel niveau onvoldoende zegt over de werkelijke gezondheidstoestand.¹⁷ De NOV geeft aan dat de BMI altijd moet worden bekeken naast de lichaamssamenstelling, het vetpercentage en de vetverdeling. De BMI waarden die de WHO hanteert is niet gelijk voor alle bevolkingsgroepen. Zo is de vervetting van het lichaam afhankelijk van onder andere de leeftijd, het geslacht en de etniciteit. Ook geeft de NOV het niveau van risico bij volwassenen weer. In onderstaand tabel wordt bij de verschillende categorieën weergegeven in hoeverre er een risico wordt gelopen op verslechtering van de gezondheid en de comorbiditeit (het gelijktijdig hebben van meerdere stoornissen bij één persoon).

BMI (kg/m ²)	Buikomvang (m) = man (v) = vrouw		Comorbiditeit*
	<102 cm (m), < 88 cm (v)	≥ 102 cm (m), ≥ 88 cm (v)	
20-25	Geen verhoogd risico	Geen verhoogd risico	Geen verhoogd risico
25-30	Licht verhoogd risico	Hoog risico	Hoog risico
30-35	Hoog risico	Hoog risico	Zeer hoog risico
35-40	Zeer hoog risico	Zeer hoog risico	Extreem hoog risico
> 40	Extreem hoog risico	Extreem hoog risico	Extreem hoog risico

Tabel 4 | Niveau van risico bij blanke volwassenen van 18 tot 70 jaar¹⁸

* Diabetes mellitus type 2, hypertensie, cardiovasculaire aandoeningen, dyslipidemie, artrose en slaap apneu.

3.1.6. Conclusie

Uit voorgaande blijkt dat voorgaande organisaties allemaal de Body Mass Index gebruiken bij het bepalen of iemand overgewicht dan wel aan obesitas lijdt. De berekening van de BMI die door de WHO wordt gebruikt kan worden gezien als leidende berekening omdat ook de overige organisaties deze berekening overnemen. Ook al wordt de BMI als uitgangspunt genomen, er zijn toch een aantal opmerkingen vanuit de Nederlandse organisaties. Zoals het gegeven dat de buikomvang wordt gemeten voor de centrale vetverdeling en het feit dat de lichaamssamenstelling, vetpercentage en de vetverdeling worden meegewogen.

¹⁴ Gezondheidsraad, 'Overgewicht en obesitas', Den Haag: 2003; publicatie nr. 2003/07, www.gezondheidsraad.nl (zoek op overgewicht en obesitas)

¹⁵ PON, 'Zorgstandaard Obesitas', Amsterdam: PON 25 november 2010, www.partnerschapovergewicht.nl (zoek op producten)

¹⁶ Kwaliteitsinstituut voor de Gezondheidszorg CBO, 'Richtlijn Diagnostiek en behandeling van obesitas bij volwassenen en kinderen', Van Zuiden Communications BV: Alphen aan den Rijn 2008

¹⁷ NOV, 'Overgewicht & obesitas - interpretatie', www.obesitasvereniging.nl (zoek op overgewicht & obesitas)

¹⁸ NOV, 'Niveau van risico bij volwassenen', www.obesitasvereniging.nl (zoek op mijn gewicht - hoe ongezond is mijn overgewicht)

Hoofdstuk 3.2 | Instructierecht

In het vorige hoofdstuk is de definitie van overgewicht en obesitas aan bod gekomen. De definitie kan worden vastgesteld zoals die in 3.1 is genoemd. In dit hoofdstuk zal worden ingegaan op het instructierecht dat aan de werkgever is toegekend. Er zal worden gekeken naar de reikwijdte van het instructierecht en in welke gevallen de werkgever beleid kan opstellen ten aanzien van zwaarlijvigheid ter preventie van disfunctioneren en ziekteverzuim.

3.2.1. Verhouding gezagsverhouding – instructierecht

De heren Loonstra en Zondag geven in hun commentaar aan dat de gezagsverhouding, art. 7:610 BW, meer in de literatuur en rechtspraak voorkomt en hierover geoordeeld wordt dan het instructierecht op grond van art. 7:660 BW.¹⁹ Zij geven in dit commentaar aan dat dit verschil opmerkelijk lijkt gezien beide, de bevoegdheid tot gezagsuitoefening en het recht instructies te geven, gericht zijn op het eenzijdig opleggen van instructies naar de werknemer toe. Beide artikelen geven de ongelijke positie tussen werkgever en werknemer weer. Loonstra en Zondag geven aan dat het instructierecht in de praktijk meerdere malen een rol speelt dan uit literatuur en rechtspraak blijkt. Dit komt doordat het instructierecht bijna niet op zichzelf wordt gebruikt voor het voeren van een procedure bij de rechtbank. Daarbij wordt in de rechtspraak en literatuur niet met zoveel woorden het instructierecht genoemd, maar meer met de woorden goed werkgever en goed werknemer, zoals voornoemde heren aangeven. Zoals later wordt uitgewerkt in dit hoofdstuk zullen instructies op grond van de gezagsverhouding worden gegeven die functiegerelateerd zijn. Instructies die worden opgesteld en de privésfeer raken van werknemers zullen worden opgesteld op grond van het instructierecht.

3.2.2. Gezagsverhouding werkgever - werknemer

Titel 7.10 van het Burgerlijk Wetboek begint met de definitie arbeidsovereenkomst. Een belangrijke definitie voor werknemers, omdat de arbeidsovereenkomst toegang geeft tot onder andere de van toepassing zijnde cao en de beschermingsregels die zijn neergelegd in titel 7.10, waaronder enkele bepalingen inzake het ontslagrecht. Partijen kunnen zelf een benaming kiezen voor de overeenkomst, maar wanneer de overeenkomst overeenkomt met de definitie van de arbeidsovereenkomst zal de overeenkomst worden aangemerkt als arbeidsovereenkomst. De definitie van de arbeidsovereenkomst kan als volgt worden omschreven: *‘de arbeidsovereenkomst is de overeenkomst waarbij de ene partij, de werknemer, zich verbindt in dienst van de andere partij, de werkgever, tegen loon gedurende zekere tijd arbeid te verrichten.’*²⁰ Deze definitie bevat vier componenten, waaronder: in dienst zijn van, tegen loon, gedurende zekere tijd en de verplichting tot arbeidsverrichting. Wanneer deze componenten aanwezig zijn, is er sprake van een arbeidsovereenkomst. De componenten zullen worden belicht.

In dienst van

Dit vereist maakt het onderscheid tussen de arbeidsovereenkomst en andere overeenkomsten zoals de overeenkomst van opdracht en aanneming van werk. Bij aanneming van werk zal de aannemer buiten dienstbetrekking handelen. Dat het in de praktijk gangbaar is dat de opdrachtgever de aannemer aanwijzingen kan geven, is onvoldoende om te concluderen dat er sprake is van een dienstbetrekking.^{21 22} Ook de overeenkomst van opdracht is zelfstandig en valt niet onder het ‘in dienst zijn’.²³ Er is geen ondergeschiktheid tussen opdrachtgever en –nemer. Bij de arbeidsovereenkomst is de werknemer al in dienst wanneer de werkgever via de overeenkomst de werknemer instructies mag geven in verband met het verrichten van arbeid of ter bevordering van de orde in de onderneming. De instructies die de werkgever mag geven gaan vaak om werktijden, het dragen van werkkleding en de arbeidsplaats. Om te voldoen aan

¹⁹ Loonstra & Zondag, ‘Commentaar op art. 7:660 BW, A: Inleiding’, in: Loonstra & Zondag (red.), SDU Commentaar Arbeidsrecht thematisch, geraadpleegd via www.sducommentaar.nl, bijgewerkt tot 29-07-2014

²⁰ Artikel 610 van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek

²¹ Kamerstukken II 1992/93, 23 095, nr. 3, p. 17

²² Van der Beek, ‘T&C art. 7:750 BW’, geraadpleegd via Legal Intelligence, bijgewerkt tot 15-02-2015

²³ Castermans & Krans, ‘T&C art. 7:400 BW’, geraadpleegd via Legal Intelligence, bijgewerkt tot 15-02-2015

deze component van de arbeidsovereenkomst is het niet nodig dat er instructies daadwerkelijk worden gegeven maar de mogelijkheid tot het kunnen geven van instructies is al voldoende.²⁴

Loon

Als tweede component van de arbeidsovereenkomst wordt het loon genoemd. Loon is hetgeen als tegenprestatie is afgesproken (bedongen tegenprestatie) voor de verrichte arbeid van de werknemer, wat de werkgever verschuldigd is aan de werknemer. Met name artikel 617 van Boek 7 Burgerlijk Wetboek geeft aan wat als loon kan worden aangemerkt. Wanneer er geen aanspraak kan worden gemaakt op loon omdat er sprake is van vrijwilligerswerk, is er geen sprake van een arbeidsovereenkomst omdat er geen loon verschuldigd is door de werkgever.²⁵

Gedurende zekere tijd

Gedurende zekere tijd is de derde component voor de definitie arbeidsovereenkomst. Wanneer de arbeidsovereenkomst wordt aangegaan zal deze opgesteld worden voor (on)bepaalde tijd of voor een objectief bepaalbare duur. Bij een objectief bepaalbare duur kan worden gedacht aan een project. Ook kan de arbeidsovereenkomst worden aangegaan onder een ontbindende voorwaarde, die in de overeenkomst is genoemd, en wanneer deze zich voordoet zal de arbeidsovereenkomst worden beëindigd. De wet geeft niet een minimum aantal uren voor de arbeidsovereenkomst. Een overeenkomst met een duur van een aantal uur of dagen is denkbaar.

Verplichting verrichten van de arbeid

De laatste component voor de arbeidsovereenkomst is de verplichting tot arbeidsverrichting. Wanneer de werknemer beschikbaar is is er al sprake van arbeid. Het verrichten van de arbeid ziet eigenlijk op de overeengekomen arbeid zoals opgenomen in de overeenkomst. Maar steeds vaker wordt het verrichten van de arbeid ook gezien op andere arbeid zoals vervangende en passende arbeid in het geval de werknemer door ziekte de bedongen arbeid niet kan verrichten. Naast het verrichten van de overeengekomen arbeid speelt het persoonlijk verrichten van de arbeid een rol. De werknemer is verplicht de arbeid zelf te verrichten. Zonder toestemming kan de werknemer zich niet door iemand laten vervangen, met toestemming wel. De overeenkomst wordt dus aangegaan met een specifiek persoon die zelf de arbeid moet verrichten.

Wanneer voldaan is aan voornoemde componenten zal worden voldaan aan de definitie van arbeidsovereenkomst. Uit de jurisprudentie blijkt dat niet alleen de strikte vereisten gelden voor het wel of niet hebben van een arbeidsovereenkomst. In het arrest Groen/Schoevers ging het erom dat Groen als docent werkte bij Schoevers Opleidingen.²⁶ Groen achtte uitbetaling via zijn commanditaire vennootschap belastingtechnisch gunstiger. Nu de uitbetaling via deze weg zou verlopen werd er geen arbeidsovereenkomst opgemaakt. Groen werd door Schoevers ontslagen maar beweerde dat een arbeidsovereenkomst tot stand was gekomen, omdat voldaan zou zijn aan de voorwaarden van een arbeidsovereenkomst en dat hij daarom beschermd zou worden door het ontslagrecht. De Hoge Raad oordeelde dat er voldaan zou zijn aan de voorwaarden en dat er een arbeidsovereenkomst tot stand was gekomen. Maar daarbij hechtte de Hoge Raad belang aan de intentie van partijen bij het sluiten van de overeenkomst en de wijze waarop zij uitvoering hebben gegeven aan de overeenkomst. Groen heeft voorafgaand aan het doceren bij Schoevers aangegeven geen arbeidsovereenkomst te willen. De Hoge Raad had de opvatting dat er geen sprake arbeidsovereenkomst tot stand was gekomen, omdat Groen dit ook niet voor ogen had. Nu er geen arbeidsovereenkomst was, was er ook geen bescherming vanuit het ontslagrecht.²⁷

²⁴ HR 28 september 1983, NJ 1984, 92

²⁵ Rb. Gelderland, 12 december 2013, ECLI:NL:RBGEL:2013:6002 [St. DWN Service/Ministerie SZW]

²⁶ Hoge Raad 14 november 1997, ECLI:NL:HR:1997:ZC2495 [Groen/Schoevers]

²⁷ Asser & Heerma van Voss, *Assers handleiding tot beoefening van het Nederlands Burgerlijk Recht, Bijzondere overeenkomsten, arbeidsovereenkomst, collectieve arbeidsovereenkomst en ondernemingsovereenkomst*, Deventer 2008, pag. 19

Vanuit dit arrest kan worden meegenomen dat er niet alleen naar de wettelijke vereisten wordt gekeken of er sprake is van een arbeidsovereenkomst, maar ook naar de bedoeling die partijen hebben en de feitelijke uitvoering die partijen geven aan de overeenkomst.

3.2.3. Instructiebevoegdheid o.g.v. gezagsverhouding

De gezagsverhouding tussen werkgever en werknemer wordt extra benadrukt door de term 'in dienst van'. De ondergeschiktheid, het verrichten van arbeid in dienst van de werkgever en het voldoen aan de instructies van de werkgever zijn aanduidingen op het feit dat de werknemer arbeid verricht voor de werkgever en zich heeft verbonden onder de zeggenschap van de werkgever.²⁸ Voor het bestaan van de gezagsverhouding is het niet vereist dat de werkgever daadwerkelijk instructies geeft over de werkinhoud van de werknemer. Enkel het feit dat de werkgever dergelijke instructies kan geven is voldoende om aan te nemen dat er een gezagsverhouding is. De gezagsverhouding tussen werkgever en werknemer brengt al een zekere instructiebevoegdheid met zich mee voor de werkgever. Uit het commentaar bij art. 7:610 BW van Heerma van Voss blijkt dat de gezagsverhouding het recht geeft aan werkgever om toezicht uit te oefenen, leiding te geven en door aanwijzingen of instructies een nadere invulling te geven aan de taakomschrijving.²⁹ De werknemer is verplicht een en ander te aanvaarden. Op grond van de gezagsverhouding heeft de werkgever het recht om instructies te geven die functiegerelateerd zijn. De instructies geven een specifiekere invulling aan de afspraken die zijn gemaakt in de arbeidsovereenkomst.

Heerma van Voss geeft in het commentaar aan dat het geven van instructies op grond van de gezagsverhouding door de werkgever nauwelijks meer wordt gedaan. In de huidige samenleving zou de werkgever minder instructies geven en zou de werknemer meer vrijheid hebben gekregen dan vroeger. De werkgever kan in sommige gevallen niet eens specifieke instructies geven. Er kan worden gedacht aan computerspecialisten of artsen, die niet geïnstrueerd kunnen worden door de werkgever als hij er ook geen verstand van heeft. De instructiebevoegdheid hangt in de praktijk dus af van onder andere de feitelijke omstandigheden.

3.2.4. Instructiebevoegdheid o.g.v. instructierecht

Naast het instructierecht op grond van de gezagsverhouding tussen werkgever en werknemer, heeft de werkgever een instructierecht op grond van Boek 7, artikel 660 van het Burgerlijk Wetboek. De definitie van het instructierecht wordt als volgt omschreven: *'de werknemer is verplicht zich te houden aan de voorschriften omtrent het verrichten van de arbeid alsmede aan die welke strekken ter bevordering van de goede orde in de onderneming van de werkgever, door of namens de werkgever binnen de grenzen van algemeen verbindende voorschriften, of overeenkomst aan hem, al dan niet tegelijk met andere werknemers, gegeven.'*³⁰

Zoals uit de definitie van het instructierecht is af te lezen kunnen de instructies zich richten tegen de individuele werknemer maar daarbij kunnen ze ook gericht zijn aan meerdere werknemers. Het geven van de instructies kan op verschillende manieren worden gedaan. De werkgever kan de instructies en ordemaatregelen zowel mondeling, als in een schriftelijk stuk bekend maken.³¹

Een werkgever kan instructies stellen ten aanzien van de te verrichten werkzaamheden binnen de onderneming. Het kan zijn dat de werkgever instructies stelt ten aanzien van sieraden. In dit geval kan de werkgever beargumenteren dat het werken met sieraden om handen of hals niet hygiënisch is bij werk in een ziekenhuis of wanneer het dragen van sieraden een gevaarlijke situatie kan veroorzaken wanneer gewerkt wordt met grote gevaarlijke machines. Daarnaast kan een werkgever instructies geven ten aanzien van het dragen van werkkleding, het verstrekken van kledingvoorschriften. Daarbij moet worden gelet op de rechten van de

²⁸ E. Verhulp, 'T&C art. 7:610 BW', geraadpleegd via Legal Intelligence, bijgewerkt tot 15-02-2015

²⁹ G.J.J. Heerma van Voss, 'Artikelsgewijs commentaar. 1.2. Het element in dienst', in Commentaar op art 7:610 BW, geraadpleegd via Kluwer Navigator

³⁰ Artikel 660 van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek

³¹ Kamerstukken II 1993/94, 23 438, nr. 3, p. 41

werknemers, zoals het recht op privacy en de vrijheid van levensovertuiging. De werkgever zou een afweging moeten maken tussen werkgevers belang en die van haar werknemers.

Terzijde kan worden opgemerkt dat de werkgever het recht heeft om, wanneer instructies zijn opgesteld, doormiddel van handhaving duidelijk te maken dat de instructies een belangrijke positie innemen in de onderneming. Bij overtreding van een instructie kan de werkgever disciplinaire maatregelen nemen om werknemers tot de orde te roepen en duidelijk kan maken dat instructies niet overschreden mogen worden. Een aantal maatregelen zijn wettelijk geregeld, maar een aantal ook niet. Een disciplinaire regel kan worden opgelegd wanneer de individuele arbeidsovereenkomst of de collectieve arbeidsovereenkomst een regeling bevat waarin de regels met betrekking tot de sancties op overtredingen worden geregeld. Wanneer er niets in de individuele arbeidsovereenkomst of collectieve arbeidsovereenkomst is opgenomen over het treffen van maatregelen, is het voor de werkgever toch mogelijk om disciplinaire maatregelen te nemen. Op grond van de gezagsverhouding tussen werkgever en werknemer, art. 7:610 BW, kan een werkgever disciplinaire maatregelen nemen. Ook op grond van het instructierecht, art. 7:660 BW, kan de werkgever maatregelen nemen naar aanleiding van een overtreding van de werknemer.³² De disciplinaire maatregelen die kunnen worden genoemd zijn: berisping, boete, loonsanctie, overplaatsing, schorsing en ontslag op staande voet.

Net zoals bij de definitie van de arbeidsovereenkomst kan ook het instructierecht worden opgesplitst in een aantal componenten. Uit het instructierecht valt af te leiden: voorschriften omtrent verrichten arbeid en goede orde in de onderneming, binnen de grenzen van algemeen verbindende voorschriften of overeenkomst en al dan niet tegelijk gegeven aan werknemers. Hieronder zullen de componenten afzonderlijk worden besproken.

Voorschriften omtrent verrichten arbeid en goede orde in de onderneming

Het instructierecht geeft de instructiebevoegdheid van de werkgever weer. Er is in vastgelegd dat de werknemer zich dient te houden aan de voorschriften die gelden ten aanzien van de te verrichten arbeid. Naast deze voorschriften is de werkgever bevoegd om ordevoorschriften op te stellen ten behoeve van de goede orde in de onderneming. Zo kan een instructie betrekking hebben op het dragen van bedrijfskleding of het dragen van een helm. De onderwerpen die geraakt worden door het instructierecht lopen uiteen. Naast de voorgaande onderwerpen kan het instructierecht zich ook richten ten aanzien van een rookverbod, het dragen van godsdienstige tekens op bedrijfskleding of het verbod op alcoholhoudende dranken. In de jurisprudentie zijn er verschillende onderwerpen te vinden omtrent het instructierecht.

In het arrest *Simmons & Simmons/Korbijn*³³ ging het om de vraag of een beleggingsverbod valt te scharen onder het instructierecht. In deze zaak ging het om een internationaal advocatenkantoor waarbij het reglement 'Best practice and Risk management' gold, die de werknemers verbiedt om, behalve in het kader van een overeenkomst met een vermogensbeheerder, in beursgenoteerde effecten te handelen, behalve effecten van bepaalde overheden, instellingen en beursgenoteerde beleggingsfondsen. Een werknemer voert een wisselende effectenportefeuille en is lid van een tweetal beleggingsclubs. Op grond van het reglement zou de werknemer geen beleggingen mogen uitvoeren. De rechter was van mening dat het instructierecht niet de bevoegdheid geeft om een beleggingsverbod op te leggen aan de werknemers. Het verbod heeft geen betrekking op de wijze waarop de werknemer haar werkzaamheden uitvoert en ook niet op de te gelden orde in de onderneming.

In het commentaar van Verhulp komt naar voren dat de grens tussen de gezagsbevoegdheid van art. 7:610 BW en de gehoorzaamheidsplicht van art. 7:660 BW moeilijk te bepalen is. De instructiebevoegd op grond van art. 7:660 BW wordt groter naarmate de rechten en plichten van partijen minder is geregeld of uitdrukkelijk ter bepaling aan de werkgever zijn overgelaten.

³² E. Verhulp en W.A. Zondag, *Disfunctioneren en wangedrag van werknemers*, Monografieën sociaal recht, tweede druk, Kluwer: Deventer 2008, pag. 9

³³ Rb. Rotterdam 28 september 2004, JAR 2004/268

Binnen de grenzen van algemeen verbindende voorschriften of overeenkomst

Daarnaast is er de grens van algemeen verbindende voorschriften en de overeenkomst waarbinnen de werkgever dient te blijven. Naast algemeen verbindende voorschriften, waaronder rechten uit de grondwet en verdragen, en de overeenkomst tussen werkgever en werknemer, speelt de redelijkheid en billijkheid een rol bij de grenzen van het instructierecht. Met name goed werkgeverschap speelt een rol bij de vraag in hoeverre een werkgever instructies mag opstellen. De grenzen van het instructierecht zullen in hoofdstuk 3.3 aan bod komen.

Al dan niet tegelijk met andere werknemers

Dit gedeelte van het instructierecht is pas later toegevoegd aan het artikel 660. Deze zinsnede is ingevoegd bij het instructierecht bij de vaststelling van titel 7.10 van het nieuwe Burgerlijk Wetboek. Uit de Memorie van Toelichting bij de inwerkingtreding van het nieuwe Burgerlijk Wetboek blijkt dat de werkgever nu wel bevoegd is om werkinstructies en ordevoorschriften eenzijdig op te stellen voor alle werknemers.³⁴ In het oude Burgerlijk Wetboek (artikel 1639b) was er de opvatting om uitsluitend instructies te geven aan de individuele werknemer. Met de komst van het nieuwe Burgerlijk Wetboek is het mogelijk voor werkgevers om instructies collectief uit te vaardigen waaraan werknemers zich dienen te houden.

3.2.5. Doorwerking privésituatie

In eerste instantie werkt het instructierecht intern binnen de organisatie en heeft het betrekking op de voorschriften die tijdens de werktijd van toepassing zijn. Zo blijkt uit art. 7:660 BW, waarin staat dat de werknemer gehouden is zich te houden aan de voorschriften binnen de onderneming. Een aantal instructies omtrent de goede orde in de onderneming raken de privésfeer van de werknemer. De arbeidsovereenkomst verbindt de werkgever en werknemer aan elkaar voor het aantal uren dat zijn in de overeenkomst zijn overeengekomen. Tijdens de overeengekomen uren maakt de werkgever uit wat de werknemer gedurende deze tijd aan arbeid zal verrichten. Tijdens de werktijd beschikt de werkgever over de arbeidskracht van de werknemer. Wanneer de overeengekomen uren voorbij zijn, en de werknemer vrijgesteld is van het werk, zal de werkgever het recht verliezen om het doen en laten van de werknemer te beïnvloeden. Hieruit lijken werktijd en vrije tijd strikt gescheiden maar de heren Loonstra en Zondag zijn van mening dat in een aantal opzichten de voorschriften ook doorwerken in de privésituatie.³⁵ Zij geven aan dat de overgang tussen werktijd en vrije tijd vloeiend is en bepaalde instructies zowel onder werktijd als onder vrije tijd doorwerken.

Nu de overgang tussen werktijd en privétijd volgens voornoemde heren niet strikt gescheiden is, moet worden aangetoond dat instructies van de werkgever doorwerking kunnen vinden in de privétijd van de werknemer. Aan de hand van de volgende voorbeelden wordt inzichtelijk gemaakt dat instructies doorwerken kunnen vinden in de privésituatie van de werknemer.

Geheimhoudingsbeding

Een voorbeeld kan gegeven worden aan de hand van de contractueel vastgelegde geheimhoudingsbeding. Ondernemingen die beschikken over gevoelige informatie, waaronder gegevens van cliënten en informatie waar financieel voordeel mee kan worden behaald, nemen vaak een geheimhoudingsbeding op in hun overeenkomsten. Een geheimhoudingsbeding reikt verder dan de afgesproken werktijden van de werknemer. Wanneer de werknemer vanwege zijn functie of via zijn werkzaamheden heeft kennis genomen van gevoelige informatie die 'geheim' is, dan is het de werknemer krachtens het beding verboden om bij een andere werkgever of in zijn vrije tijd de informatie door te vertellen of toe te passen. Bij dit beding gaat het om informatie die is opgedaan tijdens werktijd. De kennis mag niet (financieel) worden benut, dus ook niet in de vrije tijd. De werkgever kan zijn werknemer niet verbieden om de kennis te

³⁴ Kamerstukken II 1993/94, 23 438, nr. 3, p. 41

³⁵ Loonstra & Zondag, 'Commentaar op art. 7:660 BW, bereik: ook privésituatie?', in: Loonstra & Zondag (red.), SDU Commentaar Arbeidsrecht thematisch, geraadpleegd via www.sducommentaar.nl, bijgewerkt tot 29-07-2014, p. 15

gebruiken in zijn vrije tijd om financieel voordeel te behalen, als de kennis niets te maken heeft met de functie of de verrichte werkzaamheden. Net zoals een geheimhoudingsbeding kan het instructierecht, zonder contractueel beding, doorwerking krijgen in de privétijd.³⁶

Eerder werd al genoemd dat werkgevers met het instructierecht instructies kunnen uitvaardigen ten aanzien van kledingvoorschriften en het dragen van sieraden. Naast deze onderwerpen raakt het instructierecht ook de onderwerpen als een rookverbod, het nuttigen van drank en de plek waar pauzes gehouden worden.³⁷ Daarnaast kan een werkgever eisen stellen ten aanzien van nevenactiviteiten. Zo kan hij een verbod opleggen met betrekking tot het uitoefenen van een gevaarlijke sport of tot activiteiten die niet verenigbaar zijn met de onderneming. Deze verschillende instructies zullen altijd de privésfeer raken van de werknemer. Het is dan de vraag of de werkgever opdraait voor de gevolgen wanneer de nevenactiviteiten van de werknemer leiden tot een ongezonde levensstijl, en in het ergste geval tot disfunctioneren of ziekte? Een verbod op een nevenactiviteit komt vaak voor in een collectieve arbeidsovereenkomst of in een individuele arbeidsovereenkomst. Op de vraag of een werkgever eenzijdig, op grond van het instructierecht, een verbod op nevenactiviteiten kan uitvaardigen antwoorden de heren Loonstra en Zondag nog niet positief. Zij geven aan dat de rechtspraak en literatuur hier (nog) geen duidelijk antwoord op geven.

Verbod van nevenactiviteiten

Vanuit de literatuur is er al wel het een en ander over geschreven. In het artikel van Suzan Wolters³⁸ wordt gewezen op het verbod van nevenactiviteiten. Door middel van het verbod van nevenactiviteiten kan de werkgever de nevenactiviteiten van de werknemer reguleren. Dit verbod van nevenactiviteiten kan zowel in de individuele als in de collectieve arbeidsovereenkomst worden opgenomen. Het verbod van nevenactiviteiten heeft geen wettelijke grondslag waardoor het verbod vormvrij overeengekomen kan worden, waaronder dus ook het mondeling overeenkomen van het verbod. Het verbod kan worden onderscheiden in drie categorieën: een voorwaardelijk, een absoluut en een specifiek verbod. Een *voorwaardelijk verbod* van nevenactiviteiten verbiedt het de werknemer om nevenactiviteiten te hebben behoudens toestemming van de werkgever. Nu er gesproken wordt van de toestemmingeis van de werkgever vloeit er een informatieverplichting van de werknemer voort, nu de werkgever niet veel kan toestaan wanneer er geen inlichtingen door de werknemer worden gegeven.³⁹ Een absoluut verbod kan verdeeld worden in het *streng absolute* verbod, dat alle nevenactiviteiten verbiedt (alle nevenactiviteiten die er zijn) en het *milde absolute* verbod dat de nevenactiviteiten verbiedt die alleen de hoofdwerkzaamheden van de werknemer kunnen beïnvloeden. Het *specifieke verbod* verbiedt slechts de nevenactiviteiten die de werkgever uitdrukkelijk verbiedt.

Gezien het mogelijke negatieve effect van een verbod van nevenactiviteiten en de eventuele gevolgen bij overtreding, dient een dergelijk verbod redelijk te zijn. Een toetsing van het verbod van nevenactiviteiten aan de eisen van redelijkheid en billijkheid komt tot op heden nog niet (of zelden) voor in de jurisprudentie. Wanneer een verbod van nevenactiviteiten de redelijkheid en billijkheid wilt doorstaan, is het van belang om als werkgever het volgende in ogenschouw te nemen. Als eerste dient te worden gezien welke belangen hij heeft bij het opstellen van een verbod van nevenactiviteiten. De werkgever kan de bescherming van bedrijfsbelangen aandragen voor het verbod. Daarnaast dient de werkgever rekening te houden met de belangen van de werknemer. De werknemer dient zich te kunnen uiten in zijn grondrechten, met name in het kader van dit onderzoek het recht op privacy. De werknemer moet zich kunnen ontplooiën,

³⁶ Loonstra & Zondag, 'Commentaar op art. 7:660 BW, geheimhouding', in: Loonstra & Zondag (red.), SDU Commentaar Arbeidsrecht thematisch, geraadpleegd via www.sducommentaar.nl, bijgewerkt tot 29-07-2014, p. 16

³⁷ Loonstra & Zondag, 'Commentaar op art. 7:660 BW, moderne arbeidsverhouding', in: Loonstra & Zondag (red.), SDU Commentaar Arbeidsrecht thematisch, geraadpleegd via www.sducommentaar.nl, bijgewerkt tot 29-07-2014, p. 7

³⁸ S.W.G. Wolters, 'De grenzen en mogelijkheden van het verbod van nevenactiviteiten', Tijdschrift arbeidsrechtpraktijk, SDU uitgevers, nr. 3 april 2010, p. 105-108

³⁹ De verplichting om werkgever in te lichten omtrent nevenactiviteiten, wanneer er geen (voorwaardelijk) verbod van nevenactiviteiten is, kan ook voortvloeien uit goed werknemerschap. Zie ook: Rb. Amsterdam, 4 april 2012, JAR 2012, 118

zowel onder werktijd als in zijn privé-tijd. Voorts dient de werkgever te beoordelen of het verbod van nevenactiviteiten voldoet aan de eisen van proportionaliteit en subsidiariteit. Het verbod van nevenactiviteiten voldoet aan de eis van proportionaliteit wanneer de inbreuk in de belangen van de werknemer in verhouding staat tot het doel dat met de inbreuk wordt gediend (doel werkgever). Aan de eis van subsidiariteit wordt voldaan wanneer het verbod van nevenactiviteiten de meest geschikte manier is om de belangen van de werkgever te beschermen. Daarbij is het van belang dat het verbod de belangen van de werkgever niet op een minder ingrijpende manier kan worden voldaan. Aan de proportionaliteit is niet voldaan wanneer de verboden de belangen van de werkgever niet bedreigen. Aan de subsidiariteit is niet voldaan wanneer de werkgever een absoluut verbod heeft opgelegd, maar zijn belangen kunnen worden beschermd met een ander soort verbod.

Specifieke gevallen omtrent het verbod van nevenactiviteiten worden in de rechtspraak zelden behandeld. In een aantal uitspraken wordt de redelijkheid van het verbod zijdelings behandeld.⁴⁰ En in andere gevallen besteedt de rechter in zijn geheel geen aandacht aan de redelijkheid van het verbod van nevenactiviteiten.⁴¹

3.2.6. Conclusie

Aan het einde van hoofdstuk 3.2 kan worden geconcludeerd dat de werkgever op grond van zijn gezagsverhouding instructies mag opstellen ten behoeve van zijn onderneming. Ook mag de werkgever instructies opstellen op grond van het instructierecht. Instructies en voorschriften kunnen worden opgesteld wanneer zij voldoen aan de voorwaarden die bij de wet zijn genoemd. Zo dienen de instructies opgesteld te worden ten behoeve van de te verrichten arbeid door de werknemer of de goede orde in de onderneming. Daarnaast dienen de instructies te vallen binnen de grenzen van de arbeidsovereenkomst en de grenzen die gesteld zijn bij de wet, zoals de grondrechten persoonlijke levenssfeer en privacy. Daarbij dienen de instructies gericht te zijn aan de werknemers in collectief verband of gericht tegen een individuele werknemers. In beginsel dienen de instructies alleen de werknemer te raken ten tijde van arbeidsverrichting, dus wanneer de werknemer aan het werk is. Dat instructies geen doorwerking kunnen vinden in de privé-sfeer van de werknemer kan niet uitgesloten worden. Sommige instructies kunnen de werknemer niet alleen beperken ten tijde van werk, maar ook wanneer de werknemer niet werkt. In het volgende hoofdstuk wordt dieper ingegaan op de grenzen en het bereik van het instructierecht. Het aspect grondrechten komt in hoofdstuk 3.4 aan de orde.

⁴⁰ Bijvoorbeeld Hof Amsterdam 12 juli 2007, JAR 2008/9 en Ktr. Alkmaar 24 maart 2009, JAR 2009/149

⁴¹ Ktr. Heerlen 3 januari 2007, JAR 2007/27

Hoofdstuk 3.3 | Beperking instructierecht

3.3.1. Grenzen aan het instructierecht

Wanneer dit recht kon worden gebruikt zonder wettelijke grenzen dan zou de werkgever voorschriften kunnen opstellen die dwingende wettelijke bepalingen kunnen ontduiken. Vandaar dat voorschriften en instructies, die eenzijdig worden opgesteld, alleen kunnen worden uitgevaardigd wanneer deze verenigbaar zijn met de grenzen die hieraan zijn verbonden. Zo kan een werkgever een regeling uitvaardigen op grond van het instructierecht dat ziet op de controle van de prestaties van de werknemers maar heeft niet tot gevolg dat de instemming van de ondernemingsraad vervalt. De ondernemingsraad heeft een instemmingsrecht ex art. 27 lid 1 sub I WOR, waardoor de werkgever de instemming van de ondernemingsraad behoeft wanneer hij een regeling wilt invoeren die gericht is op de controle van werknemers. Een werkgever kan ook stuiten op het instemmingsrecht van de ondernemingsraad wanneer de werkgever zich de bevoegdheid geeft om zonder toestemming van zijn werknemers emailberichten in te zien.⁴²

Zoals in hoofdstuk 3.2 gezegd, worden de grenzen van het instructierecht weergegeven door algemeen verbindende voorschriften en de arbeidsovereenkomst tussen werkgever en werknemer. Hiernaast speelt het goed werkgeverschap een belangrijke rol in dit geheel. Deze grenzen krijgen hieronder de aandacht.

3.3.2. Algemeen verbindende voorschriften

De werkgever heeft veel invloed op de gang van zaken binnen zijn onderneming. Vaak zijn deze onderwerpen geregeld in reglementen van de onderneming, personeelshandboeken of andere informatiebronnen in de onderneming. Wanneer de werkgever onderwerpen behandelt in een personeelsboek of een ander algemene gids, worden deze collectief gegeven aan de werknemers. Enkele onderwerpen die in dergelijke handboeken kunnen staan zijn: salarisgebouw, reiskosten- en onkostenregeling, gedragscodes binnen de organisatie en een alcohol- en rookbeleid. De onderwerpen die behandeld worden in personeelshandboeken en andere bedrijfsregelingen zijn voor de werknemer van belang, omdat de werknemer aan bepaalde voorschriften uit de personeelshandboeken en regelingen dient te houden, wil hij het risico op ontslag voorkomen.

De wetgever onthoudt zich zoveel mogelijk van de inmenging in organisaties. Er worden alleen kaders geschetst waarbinnen de voorschriften en instructies dienen te vallen, zoals de Arbeidsomstandighedenwet. Hierin is opgenomen dat de werkgever de gezondheid, veiligheid en welzijn van werknemers dient te bevorderen. Alleen hoe wordt overgelaten aan de werkgever zelf. Bij het invoeren van een instructie of voorschrift dient werkgevers belang afgezet te worden tegen het belang van de werknemer (recht op persoonlijke levenssfeer/recht op privacy). In hoofdstuk 3.4 komt aan bod welke functie grondrechten hebben in de verhouding tussen werkgever en werknemer en hoe zij beoordeeld worden.

3.3.3. De arbeidsovereenkomst

Zoals gezegd moeten de voorschriften die door de werkgever worden opgesteld en gegeven aan de werknemers binnen de grenzen van de arbeidsovereenkomst vallen en zullen de instructies en de arbeidsovereenkomst niet in strijd mogen zijn. Wanneer dit niet het geval is, zal het voorschrift niet geldig worden geacht. Wanneer deze situatie zich voordoet, zal iets toegestaan zijn in de arbeidsovereenkomst maar wat op grond van het voorschrift niet toegestaan is. Een voorbeeld in deze situatie is het volgende.

Het kan zijn dat een werkgever kledingvoorschriften heeft uitgevaardigd voor zijn werknemers die een representatieve functie bekleden. In tegenstelling tot alle werknemers heeft één werknemer bij arbeidsovereenkomst contractueel ingestemd met de bepaling dat hij geen bedrijfskleding hoeft te dragen, ook al heeft hij een representatieve functie. Nu de voorschriften op grond van het instructierecht moeten vallen binnen de overeenkomst, zal bij strijd tussen de overeenkomst en het voorschrift, de inhoud van het arbeidscontract de doorslag geven.

⁴² Ktr. Amsterdam 17 augustus 2012, ECLI:NL:RBAMS:2012:BX4940

Opgemerkt dient te worden dat afspraken die gemaakt zijn en die onder het instructierecht vallen, makkelijker kunnen worden gewijzigd dan arbeidsvoorwaarden uit het contract, zoals het loon en de functie. Bij wijziging van arbeidsvoorwaarden uit het arbeidscontract dient rekening gehouden te worden met de aard en niveau van de arbeidsvoorwaarde en de impact die een wijziging meebrengt voor de werknemer. Uit Van der Lely/Hofman kan worden opgemaakt wat de Hoge Raad verstaat onder het goed werkgever- en werknemerschap en wanneer wijziging van functie wel of niet aanvaard dient te worden door de werknemer.⁴³ Het ging om een werknemer die ongeschikt was geworden voor zijn werk als taxichauffeur. Toen gere-integreerd moest worden, werd overeengekomen dat werknemer parttime als administrateur/centralist ging werken. De werknemer viel weer uit en toen hij hersteld was, waren de omstandigheden zo dat de werkgever er belang bij had dat werknemer weer als taxichauffeur ging werken. De werknemer wou de laatst overeengekomen functie als administrateur/ centralist uitoefenen. Toch oordeelde de Hoge Raad dat het aanbod van de werkgever niet afgeslagen kon worden. De werknemer mag redelijke voorstellen van de werkgever, in verband met gewijzigde omstandigheden, alleen afwijzen wanneer aanvaarding redelijkerwijs niet van hem gevergd kan worden.

In een ander arrest maar wel vervolg op het wijzigen van arbeidsvoorwaarden, is in Stoof/Mammoet aan het licht gekomen in hoeverre de Hoge Raad relevantie toekende aan de aard en de ingrijpendheid van het voorstel tot wijziging van arbeidsvoorwaarden. Uit dit arrest kan de volgende regel worden afgeleid. In gevallen waarin de werkgever arbeidsvoorwaarden wilt wijzigen moet worden bezien of het voorstel tot wijziging een 'redelijk voorstel' is: *'in dat kader moeten alle omstandigheden van het geval in aanmerking worden genomen, waaronder de aard van de gewijzigde omstandigheden die tot het voorstel aanleiding hebben gegeven en de aard en ingrijpendheid van het gedane voorstel, alsmede – naast het belang van de werkgever en de door hem gedreven onderneming – de positie van de betrokken werknemer aan wie het voorstel wordt gedaan en diens belang bij het ongewijzigd blijven van de arbeidsvoorwaarden.'*⁴⁴

Het belang van de werknemer bij handhaving van de arbeidsvoorwaarden kan groter zijn als sprake is van een zware arbeidsvoorwaarde. Dit belang neemt af naarmate de voorwaarde lichter is. Het inroosteren van een werknemer kan worden gebaseerd op het instructierecht van de werkgever, wanneer het inroosteren binnen de grenzen van de arbeidsovereenkomst en de Arbeidstijdenwet valt. Wanneer de werknemer een aantal jaar op dezelfde wijze wordt ingeroosterd, wordt aanvaard dat het rooster van de werknemer omgezet is van voorschrift naar arbeidsvoorwaarde.⁴⁵ De werkgever kan dan niet zomaar overgaan tot wijziging van het rooster. Doordat het werkrooster voor langere tijd vaststaat en onderdeel van het contract is geworden als arbeidsvoorwaarde, kan de werkgever niet meer eenzijdig het rooster veranderen.

Arbeidsvoorwaarden

Het begrip arbeidsvoorwaarde is niet in de wet gedefinieerd. Maar de definitie is wel belangrijk, want wanneer het gaat om een arbeidsvoorwaarde kan het minder makkelijk gewijzigd worden dan een instructie. Wat precies onder arbeidsvoorwaarde wordt verstaan is niet makkelijk weer te geven, omdat de wet geen definitie geeft. Wel wordt het begrip arbeidsvoorwaarde gebruikt in het Burgerlijk Wetboek (art. 7:613 BW; eenzijdig wijzigingsbeding, art. 7:646 BW; verbod onderscheid naar geslacht, art. 7:649 BW; verbod onderscheid tijdelijke/vaste aanstelling). Naast het BW komt het begrip arbeidsvoorwaarden voor in onder andere de Wet Gelijke Behandeling (art. 1a lid 1) en de Algemene wet gelijke behandeling (art. 1 lid 1 sub e) Het begrip arbeidsvoorwaarde wordt in voornoemde wetten gebruikt maar de definitie ontbreekt.

Wel noemt de Memorie van Toelichting bij de wijziging van het Burgerlijk Wetboek de volgende ruime omschrijving van arbeidsvoorwaarden: *'hieronder vallen alle tussen werkgever en werknemer ten tijde van totstandkoming van de overeenkomst gemaakte afspraken, verder de regelingen die nog tijdens de duur van het contract worden getroffen en de voorwaarden van*

⁴³ HR 26 juni 1998, ECLI:NL:HR:1998:ZC2688, voorheen NJ 1998, 767 (Van der Lely/Taxi Hofman)

⁴⁴ HR 11 juni 2008, ECLI:NL:HR:2008:BD1847 (Stoof/Mammoet)

⁴⁵ Ktr. Amsterdam 11 juli 2011, JAR 2011/299

*beëindiging van de overeenkomst.*⁴⁶ Ook de SER heeft een omschrijving gemaakt voor het begrip arbeidsvoorwaarden: *'het samenstel van rechten en plichten van werkgever en werknemer tegenover elkaar ten aanzien van het verrichten van arbeid in loondienst. Het gaat om de voorwaarden waaronder de werknemer bereid is zijn arbeidsprestatie te leveren. Daaronder vallen loon, prestaties van derden (inclusief pensioenen), onkostenregelingen, arbeidstijden, verplichtingen ten aanzien van de arbeid en arbeidsomstandigheden. Indien er afspraken met betrekking tot het ondernemingsbeleid zijn gemaakt, behoren die daar ook toe.'*⁴⁷

Ook in het proefschrift van Van Slooten wordt een omschrijving gegeven van het begrip arbeidsvoorwaarden. De omschrijving zoals Van Slooten hem geeft: *'alle afspraken tussen werkgever en werknemer die betrekking hebben op de arbeidsovereenkomst.'*⁴⁸

De definitie gegeven door de SER wordt niet door Loonstra en Zondag gedeeld, wanneer het gaat om arbeidsvoorwaarden in het licht van het instructierecht. Loonstra en Zondag geven in hun commentaar bij art. 7:660 BW aan dat de SER en Van Slooten geen definitie van het begrip arbeidsvoorwaarden geven ten opzichte van de afbakening van art. 7:660 BW.⁴⁹ Zij geven aan dat als gekeken wordt naar de vraag of een onderwerp wel of geen arbeidsvoorwaarde is, niet afhangt van de inhoud van het onderwerp. Dit zou afhangen van de vraag of de werkgever en werknemer over het onderwerp concreet een afspraak hebben gemaakt. Een onderwerp dat door de werkgever geregeld wenst te worden, kan dan wel of niet onder het instructierecht vallen. Loonstra en Zondag geven ook weer dat deze benadering van het begrip in het licht van het instructierecht, zou leiden tot het feit dat werkgevers zo min mogelijk gaan regelen, omdat daarmee de reikwijdte van het eenzijdig wijzigen wordt vergroot. Wanneer tussen werkgever en werknemer weinig geregeld wordt, zou het de werkgever een groter bereik geven ten aanzien van het eenzijdig geven van instructies, die vallen onder het instructierecht.

Belangrijk om te weten is dat er een wisselwerking bestaat tussen de mate waarin voorwaarden zijn opgenomen in de overeenkomst tussen werkgever en werknemer en de mate waarin werkgever de bevoegdheid heeft om instructies te geven.⁵⁰ Er kan dus worden gesteld dat hoe minder er in de arbeidsovereenkomst is geregeld hoe meer vrijheid de werkgever heeft in het instructierecht. Wanneer de werkgever in grote mate het instructierecht kan gebruiken, omdat er qua onderwerpen minder in de overeenkomst is geregeld, kan het zijn dat de werknemer voordeel ondervindt van de instructies. Indien instructies al een zekere tijd gelden, dan kan het zijn dat de instructie is omgezet naar arbeidsvoorwaarde.

Contractueel wijzigingsbeding

Wanneer werkgever en werknemer een arbeidsovereenkomst hebben getekend, met een eenzijdig wijzigingsbeding, dan kan de werkgever eenzijdig wijzigingen doorvoeren. Normaal gesproken is voor wijziging van arbeidsvoorwaarden instemming nodig van zowel werkgever als werknemer. Arbeidsvoorwaarden kunnen zowel in de arbeidsovereenkomst als in de collectieve arbeidsovereenkomst zijn opgenomen, die doorwerken in de overeenkomst tussen werkgever en de individuele werknemer. Naast afspraken en voorwaarden uit de (collectieve) arbeidsovereenkomst kan de werkgever afspraken maken met de ondernemingsraad. Afspraken met de ondernemingsraad werken niet meteen door in de individuele arbeidsovereenkomst.⁵¹ Wanneer afspraken met de ondernemingsraad doorwerking wil hebben dan dient daar instemming van de werknemer verkregen te worden. Op grond van een eenzijdig wijzigingsbeding in de arbeidsovereenkomst kan de werkgever de arbeidsvoorwaarden voor werknemers wijzigen, zonder hiervoor instemming nodig te hebben van de werknemer.

⁴⁶ Kamerstukken II 1995-1996, 24 498, nr. 3, p. 21

⁴⁷ SER, www.ser.nl/nl/educatie/scriptieservice/themas/arbeidsverhoudingen (zoek op *arbeidsvoorwaarden*)

⁴⁸ J.M. van Slooten, *Arbeid en loon*, Deventer: Kluwer 1999, p. 110

⁴⁹ Loonstra & Zondag, 'Commentaar op art. 7:660 BW', in: Loonstra & Zondag (red.), *SDU Commentaar Arbeidsrecht thematisch*, geraadpleegd via www.sducommentaar.nl, bijgewerkt tot 29-07-2014

⁵⁰ Loonstra & Zondag, 'Commentaar op art. 7:660 BW, C:3 Het begrip arbeidsvoorwaarde', in: Loonstra & Zondag (red.), *SDU Commentaar Arbeidsrecht thematisch*, geraadpleegd via www.sducommentaar.nl, bijgewerkt tot 29-07-2014

⁵¹ J. van Drongelen e.a., *Individueel Arbeidsrecht deel 2. Bijzondere bedingen*, Uitgeverij Paris 2011, p. 34

Wil een wijziging zonder instemming van de werknemer geldig zijn, dan zijn er hier een aantal vereisten voor. Op grond van art. 7:613 BW, waarin het eenzijdige wijzigingsbeding is geregeld, moet een wijzigingsbeding zijn opgenomen in de arbeidsovereenkomst of in een cao. Dit schriftelijkheidsvereiste is vereist voor het geldig eenzijdig wijzigen van arbeidsvoorwaarden. Naast de schriftelijkheid kan een werkgever alleen de arbeidsvoorwaarden wijzigen wanneer de werkgever een zodanig zwaarwichtig belang heeft, dat het belang van de werknemer dat door de wijziging zou worden geschaad, daarvoor naar redelijkheid en billijkheid moet wijken. Wanneer een beroep wordt gedaan op het feit dat werknemer ernstig wordt geschaad door de wijziging van de werkgever, dient de werkgever aannemelijk te maken dat hij een zo groot belang heeft, dat het belang van de werknemer hiervoor moet wijken. Wanneer een arbeidsvoorwaarde in de CAO is opgenomen, wordt over het algemeen de werknemer beschermd tegen de eenzijdige wijziging van de werkgever. Andersom, wanneer de werkgever overleg heeft gevoerd met de ondernemingsraad, kan dit helpen bij een snellere eenzijdige wijziging vanuit de werkgever.⁵²

Geen contractueel wijzigingsbeding

Wanneer er geen eenzijdig wijzigingsbeding contractueel is overeengekomen tussen werkgever en werknemer, heeft de werkgever geen grondslag om arbeidsvoorwaarden eenzijdig te wijzigen. Ook nu, wanneer er geen contractuele grondslag is te vinden, kan de werkgever toch de arbeidsvoorwaarden van de werknemer wijzigen. Wanneer geen eenzijdig wijzigingsbeding aan de orde is, spelen de redelijkheid en billijkheid (art. 6:248 BW) een rol. Daarnaast is het goed werkgever- en werknemerschap een belangrijke wettelijke grondslag, dat geregeld is in art. 7:611 BW. Uit het eerder aangehaalde arrest Van der Lely/Hofman kan worden opgemaakt dat de Hoge Raad heeft beslist dat een werknemer op grond van goed werknemerschap in bepaalde gevallen een wijziging van arbeidsvoorwaarden niet kan afwijzen.⁵³

In een eerder aangehaalde, recentere uitspraak van de Hoge Raad heeft de raad zich verder uitgesproken over het goed werkgever- en werknemerschap.⁵⁴ Hier ging het om de vraag of de werkgever eenzijdig de functie van werknemer kon wijzigen, ook al was er geen eenzijdig wijzigingsbeding overeengekomen. Er kan worden afgeleid dat de werkgever bij een eenzijdige wijziging van de arbeidsvoorwaarden, zonder overeengekomen wijzigingsbeding, moet nagaan of hij als goed werkgever aanleiding heeft kunnen vinden tot het doen van het voorstel en aanvaarding van het voorstel door werknemer kan worden verlangd. Indien de vragen bevestigend worden beantwoord, is de werknemer gehouden de wijziging te accepteren. Bij deze toets dienen alle omstandigheden meegewogen te worden. Hieronder vallen onder andere de aard van de gewijzigde omstandigheden, de mate van ingrijpendheid van het voorstel, de positie van de werknemer en zijn belang bij het ongewijzigde arbeidsvoorwaarden. Het kunnen wijzigen van arbeidsvoorwaarden is relevant ten opzichte van dit onderzoek om nog maar eens aan te geven dat de werkgever een zekere mate van autonomie heeft om de onderneming zo in te richten als de werkgever voor ogen heeft en waar hij de nadruk op wilt leggen. Wanneer werkgever bestaande overeenkomsten wilt wijzigen, waarbij bepalingen omtrent overgewicht en obesitas ingevoerd worden, dient het voorgaande aandacht te krijgen.

Doelvoorschrift

Als gekeken wordt naar het instructierecht dan kunnen instructies worden gegeven indien de instructies een bepaald doel dienen en deze rechtmatig zijn. De werkgever is bevoegd instructies te geven omtrent de arbeid in de onderneming en die strekken ter bevordering van de goede orde in de onderneming. Wat hier precies onder wordt verstaan is niet verder uitgewerkt in de wet. In de arbeidsovereenkomst wordt opgenomen waar de werknemer gaat werken en wanneer de werknemer verplicht is om zijn arbeid te verrichten. De instructies die op grond van het instructierecht worden gegeven zullen ook hierbinnen moeten vallen. De wet geeft niet een duidelijk beeld in welke omstandigheden werkgevers gedrag buiten werktijd kunnen reguleren.

⁵² J. van Drongelen e.a., *Individueel Arbeidsrecht deel 2. Bijzondere bedingen*, Uitgeverij Paris 2011, p. 36

⁵³ HR 26 juni 1998, ECLI:NL:HR:1998:ZC2688, voorheen NJ 1998, 767 (Van der Lely/Taxi Hofman)

⁵⁴ HR 11 juni 2008, ECLI:NL:HR:2008:BD1847 (Stoof/Mammoet)

Bij re-integratie is dat anders, omdat werknemers dan verplicht zijn zich zo te gedragen en te handelen ter bevordering van hun gezondheid en snel terug te keren in de onderneming.

De grens tussen bedrijfssfeer en persoonlijke levenssfeer is vaag. Zoals Roozendaal zegt houdt de werknemer op de werkplek een zekere persoonlijke vrijheid, waarbij de onderneming een zekere aanwezigheid houdt in het persoonlijke leven van de werknemer.⁵⁵ Roozendaal stelt in dezelfde Annotaties dat er drie aanknopingspunten zijn voor de beoordeling of een voorschrift rechtmatig is. Het voorschrift dient te vallen binnen de organisatie van de onderneming, binnen de werkplek en de werktijd en binnen de bedrijfssfeer.⁵⁶ Wanneer bevestigend kan worden geantwoord, valt het voorschrift binnen het instructierecht. Wanneer er onvoldoende aanwijzingen zijn om te beslissen of een voorschrift binnen het instructierecht valt, zal een belangafweging volstaan. De belangenafweging kan het beste worden uitgedrukt in bewijslastverdeling. Wanneer het voorschrift op het eerste gezicht volledig valt binnen de bedrijfsorganisatie, werkplek en -tijd, zal de werknemer moeten aantonen dat het voorschrift onrechtmatig is doordat het te zeer aan zijn persoonlijke levenssfeer raakt. Als het voorschrift weinig met de arbeid en orde in de onderneming te maken heeft, dan zal de werkgever een bewijslast hebben om aan te geven dat zijn belang de instructies rechtvaardigt.

Daarbij laat de Hoge Raad het bedrijfsbelang niet snel zwaarder wegen dan de persoonlijke belangen van de werknemer.⁵⁷ In het Hyatt-arrest ging het om een hotel op Aruba dat een Drug Free Policy had opgesteld onder het personeel en die ook was ondertekend door werknemers. De Drug Free Policy gaf het hotel de mogelijkheid om drugstesten uit te laten voeren. Wanneer een drugstest bij een werknemer positief uitvalt, is er de mogelijkheid tot ontslag. Nadat een drugstest positief uitviel bij werknemers had de werknemers de keuze om af te kicken, vrijwillig ontslag te nemen of ontslag te krijgen. De eerste twee opties waren niet de keuze van werknemers dus werd ze ontslagen. De Hoge Raad oordeelde dat de gezagsbevoegdheid van de werkgever kan uitstrekken tot in de privésfeer van de werknemers, wanneer een band bestaat tussen het bedrijfsbelang en het persoonlijke belang. De instructies die de werkgever opstelt dienen een zodanig doel na te streven dat de werknemer dit dient te accepteren. Bij het opstellen van instructies dient de werkgever duidelijk voor ogen te hebben dat de instructies een doel nastreven en niet op een andere manier kan worden bereikt.

3.3.4. Goed werkgeverschap

Op grond van art. 7:611 BW zijn werkgever en werknemer verplicht zich te gedragen als goed werkgever en goed werknemer. Dit betekent onder andere dat zij beide op een dusdanige wijze invulling geven aan de arbeidsovereenkomst dat zij voldoen aan de wederzijdse verwachtingen van elkaar. Werkgever en werknemer zijn beide verplicht om hun plichten na te komen zodat zij elkaar niet belemmeren in het uitoefenen van elkaars functie.

Het goed werkgever- en werknemerschap ziet niet alleen op de bedoeling van partijen onderling. Tevens ziet dit artikel op het voor het arbeidsrecht relevante ontwikkelingen en verhoudingen.⁵⁸ Met name de norm van het goed werkgeverschap heeft in de loop der jaren mee kunnen bewegen met de dynamische ontwikkelingen in de rechtsopvattingen. Zo is de norm voor het goed werkgeverschap niet altijd hetzelfde. Naast het rechtscheppende karakter van het goed werkgeverschap, de opvattingen bepalen de norm, fungeert het artikel als schakelartikel wanneer horizontale werking van grondrechten niet zonder meer kan worden vastgesteld (grondrechten worden in hoofdstuk 3.4 behandeld). Grondrechten die in beginsel geen doorwerking vinden in de arbeidsverhouding tussen werkgever en werknemer kunnen op grond van de redelijkheid en billijkheid wel een doorwerking vinden. Op grond van het Agfa/Schoolderman arrest kan worden gesteld dat algemeen erkende rechtsbeginselen (o.a.

⁵⁵ W.L. Roozendaal, ArA 2008/1, p. 61

⁵⁶ W.L. Roozendaal, ArA 2008/1, p. 62

⁵⁷ HR 14 september 2007, ECLI:NL:HR:2007:BA5802 (Hyatt)

⁵⁸ E. Verhulp, 'T&C art. 7:611 BW', geraadpleegd via Legal Intelligence, bijgewerkt tot 15-02-2015

vrijheid van meningsuiting, het recht op privacy) via art. 7:611 BW werking kunnen vinden in de relatie tussen werkgever en werknemer.⁵⁹

3.3.5. Zorgplicht werkgever

Naast het goed werkgeverschap rust er op de werkgever een zorgplicht op grond van art. 7:658 BW. De werkgever is verplicht lokalen, werktuigen en gereedschappen waarin of waarmee de werknemer zijn arbeid verricht, zo in te richten, te onderhouden en maatregelen te treffen om te voorkomen dat de werknemer schade lijdt. De werkgever moet dus die maatregelen treffen die noodzakelijk zijn, zodat de werknemer in de uitoefening van zijn werkzaamheden geen schade lijdt. Komt de werkgever de plicht niet na dan is hij aansprakelijk voor de schade van de werknemer. Tenzij hij kan aantonen dat de schade is ontstaan door opzet van de werknemer.

Naast de voorgaande zorgplicht van de werkgever, rust er op hem een algemene zorgplicht op grond van het goed werkgeverschap. Het kan gaan om de gevallen wanneer sprake is van een alcohol- of drugsverslaving. Niet alleen inspanning van de werknemer wordt verwacht, maar ook van de werkgever wordt een bijdrage verwacht. De inspanningen van beide partijen moeten leiden tot het volledig kunnen functioneren van de werknemer.

Dat de werkgever zich te weinig heeft ingespannen blijkt uit een zaak van de rechter te Zwolle.⁶⁰ In deze zaak ging het om een fabrieksmedewerker met morbide obesitas. De werknemer meldde zich met regelmaat ziek en de werkgever had de werknemer meerdere malen aangesproken op zijn ziekteverzuim. De werknemer viel af maar kwam weer kilo's aan en begon last te krijgen van zijn knieën. De werkgever gaf aan dat de werknemer zelf verantwoordelijk was voor zijn overgewicht en gebrek aan verantwoordelijkheid kon leiden tot een conflict. Even later kreeg de werknemer de melding dat er werd toegewerkt naar het einde van de overeenkomst omdat hij minder inzetbaar zou zijn door zijn overgewicht. De werkgever verzocht ontbinding van de arbeidsovereenkomst omdat de werknemer niet in staat was om zijn functie naar behoren uit te oefenen. De kantonrechter overwoog dat de werknemer arbeidsongeschikt was omdat hij zijn werk niet kon verrichten door zijn ziekte. Daarentegen had de werkgever onvoldoende, dan wel te laat, de werknemer gewezen op zijn verantwoordelijkheid. De werkgever had duidelijker moeten aangeven wat de mogelijke consequenties zouden zijn bij het niet afvallen. Er was volgens de rechter een te snelle en zware consequentie genomen. De werknemer had meer de mogelijkheid moeten hebben om het probleem aan te pakken. De werkgever heeft dus in dit opzicht een ruime zorgplicht als het gaat om overgewicht en ziekteverzuim. De werkgever dient de werknemer meerdere kansen te bieden en te helpen bij het afvallen en het kunnen voldoen aan het uitoefenen van zijn functie.

3.3.6. Conclusie

Naar aanleiding van voorgaande paragrafen kan worden geconcludeerd dat het instructierecht kan worden gebruikt, waarbij wel moet worden gehandeld binnen de grenzen van de (collectieve) arbeidsovereenkomst. Wanneer werkgever en werknemer bepalingen zijn overeengekomen zou dat betekenen dat zij als arbeidsvoorwaarden kunnen worden aangemerkt, volgens Loonstra en Zondag. Alles wat niet wordt afgesproken maar wordt opgelegd door de werkgever wordt geschaard onder het instructierecht. Instructies kunnen dan worden opgesteld waarbij rekening moet worden gehouden met het doelvoorschrift, wat betekent dat de werkgever een doel dient na te streven dat met het instructierecht bereikt dient te worden. Instructies die in strijd zijn met arbeidsvoorwaarden zullen teniet gaan, doordat instructies dienen te vallen binnen de grenzen van de (collectieve) arbeidsovereenkomst. Daarbij dient de werkgever goed werkgeverschap in acht te nemen bij het opstellen van instructies. Wanneer door middel van redelijkheid en billijkheid grondrechten tussen werkgever en werknemer werking hebben, zal de werkgever voorzichtig moeten zijn met het opstellen van instructies om geen inbreuk te maken op de grondrechten van de werknemer. In het volgende hoofdstuk zal ingegaan worden op de grondrechten in de verhouding werkgever/werknemer.

⁵⁹ HR 8 april 1994, ECLI:NL:HR:1994:ZC1322, voorheen NJ 1994, 704

⁶⁰ Ktr. Zwolle 4 november 2011, JAR 2011, 309

Hoofdstuk 3.4 | Instructierecht in combinatie met grondrechten

3.4.1. Grondrechten in het algemeen

Grondrechten hebben een belangrijke functie voor elk individu in de samenleving. Zoals Verhulp heeft gezegd: *'grondrechten beogen de mens de ruimte te bieden zich in de grootst mogelijke vrijheid te ontwikkelen. Niet alleen als individu, maar ook als lid van de gemeenschap. In die zin is de onbeperkte uitoefening van grondrechten niet alleen van essentieel belang voor de mens, maar ook voor de samenleving. Deze grondrechten worden vanwege dat essentiële belang dan ook geacht de basisbeginselen van ons rechtsstelsel te zijn en normen en waarden vast te leggen die universele gelding hebben.'*⁶¹ Grondrechten zijn er dus om elke mens te laten zijn wie ze zijn, om zichzelf te ontplooien zonder inmenging van anderen.

De Nederlandse regering heeft bij de grondwetsherziening grondrechten als volgt omschreven: *'grondrechten hebben tot doel bij te dragen aan de ontplooiing van elk individu naar eigen geaardheid door hem in een aantal facetten van zijn persoonlijk leven te beschermen, zoals zijn intimiteit, zijn uitingsmogelijkheden, zijn deelname aan het openbaar leven.'*⁶²

In een ruimte waar mensen geen inbreuken ondervinden, kan eenieder ongestoord ontplooien in deze beschermde ruimte. Dat deze waarden in de samenleving van groot belang zijn komt maar weer tot uiting in het feit dat grondrechten zowel op nationaal als internationaal niveau zijn gecodificeerd. Op nationaal niveau zijn de grondrechten opgenomen in de Grondwet en op internationaal niveau zijn deze grondrechten gecodificeerd in internationale verdragen.

Internationale grondrechten werken in de Nederlandse rechtsorde automatisch door, doordat art. 93 en 94 van de Grondwet dit bepalen. Deze artikelen geven weer dat bepalingen uit verdragen en besluiten van volkenrechtelijke organisaties, die eenieder kunnen verbinden, verbindende kracht hebben na de bekendmaking van die verdragen en besluiten. Daarbij is het zo dat wettelijke bepalingen uit Nederland niet toepasbaar zijn, wanneer de toepassing ervan niet verenigbaar is met de bepalingen uit internationale verdragen en besluiten. Internationale grondrechten hebben voorrang op grondrechten op nationaal niveau, als deze niet verenigbaar zijn. Een rechter zal beslissen of een bepaling op internationaal niveau voor eenieder verbindend is. In de meeste gevallen zijn bepalingen ten aanzien van eenieder verbindend.

Met name art. 10 en 11 GW zijn van belang in dit onderzoek. Het gaat in deze artikelen om de eerbiediging en bescherming van de persoonlijke levenssfeer en de onaantastbaarheid van het lichaam. Niet alleen de Grondwet speelt hier een rol, ook het Europees Verdrag voor de Rechten van de Mens spelen een rol en met name art. 8 EVRM dat op internationaal niveau erkenning geeft voor het persoonlijke leven. In de navolgende paragrafen wordt duidelijk op welke manier grondrechten doorwerken in de arbeidsrechtelijke verhoudingen. En welke rol deze rechten hebben wanneer zij in het geding komen bij het opstellen van instructies door de werkgever.

3.4.2. Horizontale werking van grondrechten

Alle grondrechten die bestaan zijn opgesteld om de burger te beschermen tegen de inmenging van de overheid. Grondrechten zijn dus allereerst gericht op de verticale verhouding tussen overheid en burger. Wordt een burger beperkt in een bepaald grondrecht door de overheid, dan kan de burger een beroep doen op het grondrecht en inmenging van de overheid terugdringen (verticaal beroep op grondrechten). Horizontale werking van grondrechten is de werking van grondrechten tussen burgers onderling (of werkgever – werknemer). Alleen burgers kunnen onderling niet zomaar een beroep doen op de grondrechten.⁶³

Vanuit de grondwetsherziening in 1983 kan een glijdende schaal worden geformuleerd die de mogelijke vormen van horizontale werking onderscheiden:

'De minst ver gaande wijze is wellicht de opdracht aan de wetgever of de overheid om een nader

⁶¹ E. Verhulp, *Grondrechten in het arbeidsrecht. Reeks VvA 28*, Kluwer: Deventer 1999, p. 1

⁶² Kamerstukken II 1975-1976, 13872, nr. 3, p. 10

⁶³ I. de Laat en H. de Vries, *'De digitale werknemer: van grondrechten tot vergetelheid in de cloud'*, Arbeidsrecht Maandblad voor de praktijk 2012/35, geraadpleegd via Kluwer Navigator

*geformuleerd belang of beginsel ook in particuliere verhoudingen te verwezenlijken: dat is het geval met de instructienormen die men bij een aantal sociale grondrechten aantreft. Iets verder gaat de grondrechtsnorm, die zich niet alleen tot de wetgever richt, maar zich ook aan de rechter presenteert als een belangrijke waarde waarvan de rechter de invloed ondergaat bij de interpretatie van privaatrechtelijke regels en begrippen. Vervolgens kan het grondrecht zelfstandig een rechtsbelang uitdrukken, dat de rechter bij de afweging van belangen mede in aanmerking moet nemen. Nog weer verder gaat een grondrecht, dat de uitdrukking is van een rechtsbeginsel waarvan de rechter slechts bij zwaarwegende gronden mag afwijken. Tenslotte kan het grondrecht beogen zich dwingend aan de rechter op te leggen en slechts die afwijkingen toe te staan, welke tot een grondwettelijke beperkingsclausule herleidbaar zijn.*⁶⁴

Er zijn dus vijf gradaties van grondrechten mogelijk in de horizontale werking van grondrechten. In de horizontale werking kan een verschil worden aangebracht tussen directe en indirecte horizontale werking. Bij directe horizontale werking van een grondrecht past de rechter een bepaling uit de Grondwet of uit een verdrag toe. Bij indirecte horizontale werking van een grondrecht past een rechter de privaatrechtelijke norm toe, maar laat zich gedeeltelijk leiden door een grondrechtelijk beginsel. In de navolgende paragrafen worden de directe en indirecte horizontale werking van grondrechten besproken.

3.4.3. Directe horizontale werking grondrechten

Het privacy grondrecht heeft pas directe horizontale werking indien het ook op gelijke wijze als in de verticale verhouding doorwerkt in een horizontale relatie. In dit geval zal de rechter de inbreuken op de grondrechten toetsen aan de beperkingen die het grondrechtartikel met zich meebrengt. Er is discussie over de vraag of directe horizontale werking wel kan en mogelijk is.⁶⁵ Een groep is van mening dat directe horizontale werking behouden is aan de traditionele opvatting, dat de grondrechten zijn geschreven voor de relatie tussen burger en overheid. Een tegenovergestelde stroming is wel voorstander van directe horizontale werking. Bij een directe horizontale werking van grondrechten zou de werknemer beter beschermd worden dan bij indirecte horizontale werking en zou er meer recht worden gedaan aan het fundamentele karakter van het grondrecht. Daarbij zou directe horizontale werking te rechtvaardigen zijn met de gezagsverhouding die heerst tussen werkgever en werknemer. Er is al een ongelijke machtsverhouding door de gezagsverhouding en het instructierecht waardoor de werknemer benadeeld zou worden en op grond van directe werking bescherming zou moeten krijgen.

Zowel de grondwetbepalingen als de verdragsgrondrechten zouden directe horizontale werking kunnen hebben. Er zouden in principe geen belemmeringen om de grondrechten direct toe te passen. De wetgever heeft in haar Kamerstukken duidelijk gemaakt dat zij de mogelijkheid van directe horizontale werking van de Nederlandse grondrechten (art. 10 en 11 GW) heeft erkend.⁶⁶ Ook voor art. 8 EVRM geldt dat het directe horizontale werking kan krijgen op grond van art. 93 GW, wanneer de bepaling naar zijn inhoud voor eenieder verbindend is. Art. 8 EVRM bepaalt dat aan eenieder het recht toekomt op respect voor zijn privéleven. Gezien de inhoud van het artikel zou dit artikel in aanmerking komen voor horizontale werking. De beperking die gesteld wordt in het tweede lid spreekt over 'inmenging van enig openbaar gezag' (de overheid) maar biedt geen belemmering om het artikel toch toe te passen in horizontale verhoudingen.⁶⁷ De beperking in het tweede lid van art. 8 EVRM kan ook door de werkgever worden gebruikt. In plaats van de genoemde doelen in het tweede lid, kan hij aannemelijk maken dat hij een zwaarwegend bedrijfsbelang heeft bij een inbreuk op het grondrecht. In de jurisprudentie wordt art. 10 GW bijna nooit direct toegepast door de rechter.⁶⁸ Af en toe wordt art. 10 GW wel genoemd maar wordt de rechtvaardiging voor de beperking nooit direct

⁶⁴ E. Verhulp, *Grondrechten in het arbeidsrecht. Reeks VvA 28*, Kluwer: Deventer 1999, p. 17

⁶⁵ I. van der Helm, *De privacybescherming van de zieke werknemer*, Kluwer: Deventer 2009, p. 37

⁶⁶ Art. 10 GW: Kamerstukken II 1975-1976, 13872, nr. 3, 40; art. 11 GW: Kamerstukken II 1979-1980, 16 086, nr. 3, p. 6

⁶⁷ I. van der Helm, *De privacybescherming van de zieke werknemer*, Kluwer: Deventer 2009, p. 41

⁶⁸ I. van der Helm, *De privacybescherming van de zieke werknemer*, Kluwer: Deventer 2009, p. 42

herleid in de beperking van het artikel. Dat het niet onmogelijk is dat de rechter direct toetst aan de beperkingsclausule van art. 10 GW blijkt uit het arrest van de kantonrechter te Rotterdam.⁶⁹ In deze zaak ging het om een werkneemster die door de werkgever, door middel van een reglement, werd verboden om in beursgenoteerde effecten te handelen. De werknemer verzet zich tegen dit reglement en krijgt gelijk. De werkgever zou niet op grond van art. 7:660 BW het reglement kunnen invoeren omdat het verbod geen betrekking had op het verrichten van de arbeid door de werkneemster. Indien deze voorschriften wel gegrond zouden zijn op art. 7:660 BW zouden deze een formeel wettelijke grondslag hebben.

Artikel 8 EVRM wordt in de jurisprudentie vaker genoemd door de rechter. Wanneer het gaat om art. 8 EVRM wordt vaak de zaak van de Edamse bijstandsvrouw genoemd.⁷⁰ In deze zaak ging het om een Edamse vrouw die na haar scheiden een bijstandsuitkering ontving. Een ambtenaar van de sociale dienst, toevallig haar buurman, stelde vast dat met regelmaat een man over de vloer kwam en ook in de avonduren bij de vrouw verbleef. Wanneer aannemelijk kon worden gemaakt dat de vrouw een relatie had zou haar uitkering worden ingetrokken. De ambtenaar meldde dit bij de sociale dienst en de uitkering werd stopgezet. In de uitspraak kwam naar voren dat een inbreuk op het privéleven een onrechtmatige daad oplevert, tenzij er sprake is van een rechtvaardigingsgrond zoals in art. 8 lid 2 EVRM. Of de inbreuk gerechtvaardigd is wordt beoordeeld aan de hand van de afweging tussen de ernst van de inbreuk op het grondrecht en de belangen die gediend worden met de inbreuk. Nu de buurman gelijk kreeg via de rechtvaardiging van het tweede lid, de inbreuk zou noodzakelijk zijn voor de bescherming van het economisch welzijn van het land, is er sprake van directe werking van art. 8 EVRM.

Het eerder aangehaalde Hyatt arrest kan als uitgangspunt worden genomen omtrent de directe werking van art. 8 EVRM.⁷¹ De Hoge Raad geeft in het arrest weer dat directe werking van art. 8 EVRM geaccepteerd wordt en daarbij aangeeft welke criteria zich voordoen. Een beperking die een inbreuk op de privacy rechtvaardigt moet bij wet voorzien zijn en moet een maatschappelijk en/of bedrijfsbelang hebben die zwaarwegend is. In de zaak van 23 mei 2001 werd aangenomen dat wanneer voorschriften van werkgever gebaseerd kunnen worden op art. 7:660 BW dat dan sprake is van een formeel wettelijke grondslag.⁷² Wanneer de instructies gebaseerd zijn op het instructierecht kan worden aangenomen dat aan het criterium bij de wet voorzien voldaan is. Indien aan het voorgaande criterium voldaan is dient beoordeeld te worden of de voorschriften noodzakelijk waren en of de werkgever een zwaarwegend belang heeft bij de invoering ervan. Er dient daarbij een relatie te zijn tussen de voorschriften en het te bereiken doel, waarbij de voorschriften noodzakelijk zijn voor het te bereiken doel.

Als we verder gaan met de proportionaliteitstoets moet worden gezien in welke mate de voorschriften een inbreuk maken op het recht op privacy. Hier zal dus een belangenafweging moet worden gemaakt tussen werkgever en -nemer. Het gaat daarbij ook om de aard van het voorschrift omdat een verbod op piercings minder snel een inbreuk maakt op de privacy van de werknemer omdat deze in en uitgedaan kunnen worden.⁷³ Dit was anders in de zaak waarin het ging om de haardracht van de werknemer.⁷⁴ Gestelde eisen aan de haardracht van werknemers leidt wel tot aantasting van de grondrechten, omdat de haardracht moet voldoen aan de gestelde eisen en dit ook doorwerkt buiten de werktijd. Anders dan piercings die je na werktijd weer in kunt doen. Er kan ook worden gesteld dat een werknemer die drugs gebruikt minder snel bescherming geniet op grond van zijn privacy dan een werknemer die op grond van religie een bepaald kapsel aanneemt. Ook dient de functie van de werknemer een belangrijk punt te zijn bij de bepaling of voorschriften opgesteld kunnen worden. Hoe hoger de functie en in welke mate

⁶⁹ Ktr. Rotterdam 28 september 2004, JAR 2004/268

⁷⁰ HR 9 januari 1987, NJ 1987, 928

⁷¹ HR 14 september 2007, ECLI:NL:HR:2007:BA5802 (Hyatt)

⁷² Rb. 's-Gravenhage 23 mei 2001, JAR 2001/124

⁷³ CRvB 7 april 2005, TAR 2005/88, ECLI:NL:CRVB:2005:AT4006

⁷⁴ CRvB 24 december 2009, JIN 2010/156, ECLI:NL:CRVB:2009:BK8782

de werknemer in contact komt met klanten kan bijdragen aan meer instructieruimte voor de werkgever. Naast voornoemde eisen dient rekening gehouden te worden met de subsidiariteit. Dit betekent dat de minst ingrijpende maatregel moet worden gebruikt om werkgevers belang na te streven. Een voorschrift om piercings uit te doen tijdens werktijd gaat minder ver dan een totaal verbod op piercings.

3.4.4. Bescherming werknemer met obesitas

Nu een kader is geschetst van de directe werking van grondrechten kan worden gezien in hoeverre een werknemer kan worden beschermd, wanneer een rechter direct toetst aan art. 8 EVRM. Zoals uit het Hyatt arrest kan worden afgeleid dient er sprake te zijn van een legitiem doel, de voorschriften dienen noodzakelijk te zijn voor het doel, proportioneel en subsidiair. Een legitiem doel voor de werkgever kan zijn dat hij zich wil beroepen op de gezondheid en veiligheid van de werknemers met obesitas. Een legitiem doel dient zich voor wanneer de werknemers met obesitas niet langer op een gezonde of veilige manier kunnen werken. In het artikel van Stefan Sagel noemt de advocaat enkele beroepen die gezien hun aard meebrengen dat de werknemers fit dienen te zijn.⁷⁵ Hierbij geeft Sagel onder andere de beroepen brandweer, persoonsbeveiliging en gymleraren aan, die naar de aard van de werkzaamheden fit dienen te zijn. In het Hyatt arrest kwam naar voren dat de representativiteit ook een legitiem doel kan zijn voor de werkgever. Dat obese werknemers geen representatieve uitstraling hebben voor de organisatie kan niet worden gesteld. Maar zoals Sagel zegt in zijn artikel, kan het hebben van obese werknemers in sommige gevallen niet overeenstemmen met de onderneming. Er kan worden gedacht aan klinieken die zich richten op het helpen van obese mensen. Daarnaast kan de werkgever een belang hebben bij het opstellen van voorschriften ten aanzien van overgewicht en obesitas omdat dit kan leiden tot een hoger ziekteverzuim. Een hoger verzuim zou in bepaalde gevallen kunnen leiden tot meer kosten aan werkgevers zijde.

Bij de toets van proportionaliteit zal werkgevers belang worden afgewogen tegen werknemers belang. Vanuit het Hyatt arrest is het zo dat de rechter kijkt naar de concrete invulling van het belang van de werknemer. Er moet dus worden aangetoond wat het belang is bij het zoveel kunnen eten en weinig bewegen van de werknemer. Er wordt niet getoetst of het belang van de werkgever in strijd is met het grondrecht op persoonlijke levenssfeer en privacy. Niet alle obese werknemers zullen zich beroepen op het recht om zoveel mogelijk te kunnen eten en weinig bewegen zonder inmenging van de werkgever, omdat obesitas niet altijd ten grondslag ligt aan het gedrag van de werknemer. In het kader van de proportionaliteit zal het voordeel vaak buigen naar de werkgever omdat de gedragingen van de werknemer, bij bescherming op grond van privacy, niet bijdragen aan de gezondheid van werknemer en de bevordering of veiligheid binnen de onderneming.⁷⁶ Wanneer er niet duidelijk is of obesitas een hoger ziekteverzuim oplevert of geen verband is te vinden tussen obesitas en imagoschade van de onderneming, zal het voordeel voor de proportionaliteit meer buigen naar de werknemer. Omdat niet duidelijk is of de obesitas verband houdt met een hoger ziekteverzuim of imagoschade. Voor de subsidiariteit geldt dat het minst ingrijpende middel moet worden gekozen. Een grens voor de BMI kan gerechtvaardigd zijn bij beroepen die duidelijk aantonen dat een fit en vitale gezondheid noodzakelijk is voor de uitoefening van het werk. Indien dit niet aangetoond kan worden dient te worden gewerkt met een minder vergaande maatregel.

3.4.5. Indirecte horizontale werking grondrechten

De indirecte horizontale werking van grondrechten is iets minder problematisch dan de directe horizontale doorwerking.⁷⁷ In de literatuur en jurisprudentie wordt aangenomen dat het recht op privacy in arbeidsrelaties op indirecte wijze kunnen doorwerken (dus indirect horizontaal). Bij een indirecte horizontale doorwerking van grondrechten zal de rechter niet het grondrecht als zodanig beoordelen maar toetst de rechter de instructies van de werkgever aan de

⁷⁵ S.F. Sagel, *Obesitas: een nieuwe vette kluif voor het arbeidsrecht?* (2), Arbeidsrecht 2010, 2, p. 4, via Kluwer Navigator

⁷⁶ S.F. Sagel, *Obesitas: een nieuwe vette kluif voor het arbeidsrecht?* (2), Arbeidsrecht 2010, 2, p. 4, via Kluwer Navigator

⁷⁷ I. van der Helm, *De privacybescherming van de zieke werknemer*, Kluwer: Deventer 2009, p. 34

beginselen waaraan de grondrechten ten grondslag liggen. Bij de indirecte horizontale werking van grondrechten beoordeeld de rechter of het belang van de werkgever opweegt tegen het belang van de werknemer bij de bescherming van zijn privéleven. Daarbij maakt de rechter ook gebruik van de proportionaliteits- en noodzakelijkheidstoets.

De werkgever kan op grond van het instructierecht voorschriften opstellen ter bevordering van zijn onderneming. Sommige voorschriften kunnen een aantasting vormen in de privacy van de werknemer. Wanneer een rechter moet beoordelen of een inbreuk op een grondrecht is gerechtvaardigd dient de rechter de inbreuk te toetsen aan de eisen van noodzakelijkheid, subsidiariteit en proportionaliteit. In de praktijk zal de rechter deze stappen nauwelijks doorlopen.⁷⁸ De normen zoals goed werkgever- en goed werknemerschap en de redelijkheid en billijkheid vormen vage begrippen in het arbeidsrecht. De vaagheid vergemakkelijkt de toepassing van grondrechten bijvoorbeeld bij de toetsing of er een rechtvaardiging is voor kledingvoorschriften. In de Gall & Gall-uitspraak beoordeelde de rechter dat het kledingvoorschrift geen onaanvaardbare aantasting was van het privéleven van de werknemer.⁷⁹ Bij het stellen van persoonlijke voorkeuren door werknemer, kan minder bescherming worden geboden dan wanneer het gaat om bijvoorbeeld het dragen van bepaalde kleding op grond van religie. In een zaak in 2010 heeft de kantonrechter de arbeidsovereenkomst ontbonden omdat een vliegtuigmaatschappij de werknemer meerdere keren had gewezen op het feit dat de haardracht, piercings en tatoeages van de werknemer niet konden.⁸⁰ Daarbij had de werkgever haar twee berispingen gegeven. De rechter bekeek in deze zaak hoe de normen redelijkheid en billijkheid ingevuld dienden te worden. De keuzes van de werknemer om zich zo te kleden en tatoeages en piercings te dragen kwamen vanuit persoonlijke voorkeuren en niet vanuit religie. Nu de onderneming belang had bij een professionele uitstraling van haar werknemers, en de werknemer akkoord had gegeven voor de strenge eisen qua uiterlijk van werkgever, stond de discussie in de weg van een vruchtbare samenwerking, waardoor de arbeidsovereenkomst werd ontbonden.

Ook wanneer de kledingkeuze niet is gebaseerd op persoonlijke voorkeuren maar op religieuze gronden kan de overeenkomst worden ontbonden. In een zaak ging het om de vraag of een werkgever de overeenkomst tussen haar en een moslima kon worden beëindigd nu de moslima zich niet wou conformeren aan de kledingvoorschriften van de werkgever.⁸¹ De rechter nam het oordeel dat de inbreuk op de kledingwijze vanuit geloofsovertuiging gerechtvaardigd was, nu de inbreuk noodzakelijk en proportioneel was, doordat werkgever adviezen heeft ingewonnen en alternatieven heeft onderzocht. Het houden van een professionele uitstraling kan dus een legitiem doel zijn voor het opstellen van kledingvoorschriften.

Uit het artikel van Gerlach en Verboom kan worden gezien welke omstandigheden een rechter dient mee te nemen in de beoordeling of voorschriften van de werkgever naar redelijkheid en billijkheid geoorloofd is. In hun artikel noemen zij:

*'de aard van het bedrijf, de plaats van vestiging van het bedrijf, de klantenkring waarop het bedrijf zich primair richt, de functie van de werknemer, de vraag of de eisen noodzakelijk zijn voor een deugdelijke uitoefening van de functie, en de maatschappelijke opvattingen.'*⁸²

In sommige bedrijfssectoren is het gebruikelijk om kledingvoorschriften voor te schrijven en in andere gevallen minder gebruikelijk. De aard en plaats van het bedrijf en de klantenkring spelen hierbij een grote rol. In de sectoren waar het gebruikelijk is om kledingvoorschriften voor te schrijven zal sneller aannemelijk kunnen worden gemaakt dat deze voorschriften van belang zijn. De uitstraling van personeel dient in verband te zijn met imago schade die de onderneming

⁷⁸ V. Gerlach & U.B. Verboom, 'Voorschriften over kleding en uiterlijk', Arbeidsrecht 2007, 37, p. 2, via Kluwer Navigator

⁷⁹ Ktr. 's-Gravenhage 18 augustus 2005, JAR 2005/212

⁸⁰ Ktr. Haarlem 24 september 2010, LJN: B02066

⁸¹ Ktr. 's-Hertogenbosch 13 juli 2009, JAR 2009/209

⁸² V. Gerlach & U.B. Verboom, 'Voorschriften over kleding en uiterlijk', Arbeidsrecht 2007, 37, p. 4, via Kluwer Navigator

lijdt. Er moet een duidelijk verband heersen tussen de uiterlijke kenmerken van het personeel en de schade van de onderneming door verminderde aanloop van klanten. Naast de voorgaande omstandigheden zal ook de functie van de werknemer een rol spelen. Bij een functie die veel contact met klanten zal hebben, zal de werkgever sneller eisen kunnen stellen ten aanzien van representativiteit. Door eisen te stellen draagt dit bij aan het goede imago van de onderneming. Bij functies die minder of juist niet in contact komen met klanten zouden dergelijke kledingvoorschriften minder snel geaccepteerd worden. In de horeca zullen vaker kledingvoorschriften worden gesteld ten aanzien van hygiëne en veiligheid.

Dat de rechter indirect toetst aan grondrechten en mee laat wegen bij de privaatrechtelijke normen, zoals goed werkgever- en werknemerschap en de redelijkheid en billijkheid, kan worden weergegeven met het Aidstest-arrest.⁸³ In deze zaak ging het om een vrouw dat slachtoffer was geworden van het delict van verkrachting. De vrouw vorderde dat de verdachte een aidstest onderging om de onzekerheid weg te nemen of de vrouw besmet zou zijn geraakt met het HIV-virus. In dit arrest spreekt de Hoge Raad niet van een directe botsing van grondrechten, ook al wordt het recht op onaantastbaarheid van het lichaam van de man wel erkend. De Hoge Raad oordeelde dat niet met succes een beroep op onaantastbaarheid van het lichaam kon worden gedaan door de verdachte, omdat dit recht wordt begrensd door bij of krachtens de wet te stellen beperkingen. De onrechtmatige daad (art. 6:162 BW) valt dan ook hieronder. De Hoge Raad concludeert dat de verdachte een test moet ondergaan op grond van de schadebeperkingsplicht van art. 6:101 BW. De onrechtmatige daad, en daarbij de gevolgen, dienen zo beperkt mogelijk te blijven. In deze zaak moest er een afweging tussen belangen worden gemaakt, waarbij het grondrecht onaantastbaarheid van het lichaam kan worden afgezet tegen een belang van de andere partij of ander recht. Het beroep van de verdachte op het grondrecht onaantastbaarheid van het lichaam geeft niet de doorslag voor de beslissing.

3.4.6. Bescherming werknemer met obesitas

Wanneer gekeken wordt naar alles wat hierboven is genoemd, kunnen er een aantal dingen worden geconstateerd. Als de rechter in een zaak grondrechten indirect werking geeft, zal de vraag opkomen hoe de voorschriften ter preventie van obesitas worden beoordeeld in het licht van privaatrechtelijke normen als goed werkgever- en werknemerschap. Bij de beoordeling of de voorschriften gerechtvaardigd zijn, kunnen de criteria van Gerlach en Verboom dienen als uitgangspunt. Zoals hiervoor al is genoemd staat ter bespreking en ter beoordeling of de aard, plaats en vestiging van de onderneming, de klantenkring van de onderneming en de functie van de werknemer de voorschriften ter preventie van obesitas rechtvaardigen. Daarbij is het van belang om te beoordelen of de noodzakelijkheid van de voorschriften voor uitoefening van de functie en maatschappelijke opvattingen de voorschriften kunnen rechtvaardigen. Het grondrecht op privacy en op een persoonlijke levenssfeer worden niet direct getoetst, maar dienen afgewogen te worden tegenover de hiervoor genoemde criteria. Alle criteria dienen in samenhang beoordeeld te worden.

Volgens Stefan Sagel zal een werkgever al een legitiem doel hebben voor het opstellen van voorschriften tegen het ontstaan of wegnemen van obesitas wanneer obesitas in de weg zal staan bij het (op een veilige manier) kunnen uitoefenen van de contractueel bedongen arbeid, waarbij te denken valt aan werknemers, die gelet op hun werkzaamheden, aan strenge condities moeten voldoen.⁸⁴ Daarbij is Sagel van mening dat het invoeren van een BMI-eis proportioneel is in de categorie van werknemers die duidelijk een gezonde conditie nodig hebben voor de werkzaamheden en waarbij de werkgever kan aantonen dat overschrijding van een bepaalde BMI grens de werknemer ongeschikt maakt voor het uitoefenen van de werkzaamheden.⁸⁵ Sagel is in het kader van preventie overgewicht en obesitas ten aanzien van

⁸³ HR 18 juni 1993, NJ 1994, 347, ECLI:NL:HR:1993:ZC1002

⁸⁴ S.F. Sagel, *Obesitas: een nieuwe vette kluif voor het arbeidsrecht?* (2), Arbeidsrecht 2010, 2, p. 4, via Kluwer Navigator

⁸⁵ Ook de STECR Werkwijzer geeft dit aan: Stichting Expertisecentrum Participatie, *STECR Werkwijzer Overgewicht en Obesitas*, Apeldoorn: STECR 2012, p. 53

potentieel ziekteverzuim minder positief. Het enkel vermijden van een verhoogd risico op ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid zou niet in verhouding staan tot de inbreuk die wordt gemaakt op de privésfeer van het gehele personeelsbestand.

3.4.7. Conclusie

In hoofdstuk 3.4 is aan de orde gekomen hoe de rechter zal oordelen wanneer grondrechten van werknemers wordt aangetast door inbreuk van de werkgever. Bij een directe werking van grondrechten in de relatie werkgever/werknemer zullen de voorschriften aan de eisen uit het Hyatt arrest moeten voldoen. Wanneer de rechter de grondrechten indirect toetst zullen de criteria van Gerlach en Verboom als uitgangspunt kunnen worden genomen bij de belangenafweging die gemaakt dient te worden in het licht van bijvoorbeeld het goed werkgever- en werknemerschap. Volgens cassatie advocaat Sagel zijn voorschriften omtrent een BMI-eis wel mogelijk indien de werkzaamheden een aantoonbare gezonde conditie eisen en waarbij aangetoond is dat een overschrijding van een BMI grens de werknemer ongeschikt maakt voor de werkzaamheden. Het enkel opstellen van voorschriften omtrent preventie van potentieel ziekteverzuim zal volgens Sagel niet de toets van proportionaliteit en subsidiariteit doorstaan.

Hoofdstuk 3.5 | Onderzoekspunten

Uit het hoofdstuk theorie komt naar voren dat het instructierecht begrensd wordt door de arbeidsvoorwaarden in de (collectieve) arbeidsovereenkomst. Daarnaast is het de vraag in hoeverre het instructierecht al wordt uitgevoerd door UMCG Services. Tevens is het de vraag in hoeverre andere ondernemingen al uitvoering geven aan het instructierecht omtrent overgewicht en obesitas. Dit komt doordat de literatuur en jurisprudentie niet (genoeg) ingaan op het instructierecht in relatie tot overgewicht en obesitas. Hieruit kan dus geen algemene regel worden geformuleerd. De onderzoekspunten worden als volgt geformuleerd: de arbeidsvoorwaarden uit de (collectieve) arbeidsovereenkomst, die de grenzen bepalen van het instructierecht, de mate waarin UMCG Services nu uitvoering geeft aan haar instructierecht om overgewicht en obesitas tegen te gaan en in hoeverre andere bedrijven uitvoering geven aan hun instructierecht omtrent voorkoming van disfunctioneren en ziekteverzuim onder werknemers. In de navolgende hoofdstukken zal ingegaan worden op de voornoemde onderzoekspunten.

Zoals in de vorige hoofdstukken is aangegeven, heeft de individuele arbeidsovereenkomst tussen werkgever en werknemer een belangrijke rol in de bepaling in hoeverre de werkgever instructies kan opstellen. Ook speelt de collectieve arbeidsovereenkomst in de schoonmaakbranche een rol doordat arbeidsvoorwaarden vanuit deze overeenkomst doorwerken in de individuele arbeidsovereenkomst. Gezegd kan worden dat zowel de individuele arbeidsovereenkomst als de collectieve arbeidsovereenkomst geanalyseerd dienen te worden ten aanzien van het instructierecht. In de navolgende paragrafen komen deze twee overeenkomsten aan bod en komt dus de eerste onderzoekspunt ter sprake.

4.1.1. De individuele arbeidsovereenkomst

Wanneer een werknemer in dienst treedt bij UMCG Services BV zal een contract worden opgesteld. Zodra de werkgever en de werknemer het contract hebben ondertekend, en de startdatum zoals vermeld in het contract is bereikt, kan de werknemer aan de slag bij UMCG Services.

In het standaardcontract van UMCG Services bevinden zich een aantal bepalingen die betrekking hebben op de arbeid die door de werknemer zal worden verricht.⁸⁶ Daarnaast zijn er een aantal bepalingen die zien op de duur van de overeenkomst, functie van de werknemer en het loon van de werknemer. Hieronder zullen de bepalingen van het standaard UMCG Services contract worden belicht.

4.1.1.2. Bepalingen individuele arbeidsovereenkomst

| Werkingssfeer

In deze bepaling wordt onder meer bepaald dat de bepalingen uit de collectieve arbeidsovereenkomst in het schoonmaak- en glazenwassersbedrijf integraal onderdeel worden van de individuele arbeidsovereenkomst tussen UMCG Services en de werknemer. Daarbij zijn ook de bepalingen vanuit het Reglement Ziekteverzuim van UMCG Services onderdeel gaan uitmaken van de individuele overeenkomst wanneer de werknemer het contract ondertekend.

In de individuele arbeidsovereenkomst die UMCG Services hanteert tussen UMCG Services en haar medewerkers worden onder andere de volgende bepalingen opgenomen: Duur overeenkomst, functie, werkduur en werktijden, loon en vakantiegeld, pensioen, werkzaamheden, ter beschikking gestelde bedrijfskleding, materialen, geheimhouding, informatieverstrekking en de opschortende voorwaarde.

Zoals kan worden gezien geeft de individuele arbeidsovereenkomst een aantal arbeidsvoorwaarden waaronder de werknemer zal gaan werken in dienst van UMCG Services. De onderwerpen van de arbeidsvoorwaarden zijn in de arbeidsovereenkomst af en toe wat kort weergegeven. Daarentegen zijn bepaalde onderwerpen vervat in arbeidsvoorwaarden die uitgebreid aan bod komen in de arbeidsovereenkomst. In de individuele arbeidsovereenkomst komen geen arbeidsvoorwaarden voor die zien op de fitheid en gezondheid van de werknemer tijdens het werk. Ook wordt niet ingegaan op het feit dat er voor de schoonmaakwerkzaamheden in het Universitair Medisch Centrum Groningen een maximaal toelaatbare BMI waarde vereist is voor het goed kunnen uitoefenen van de werkzaamheden. In zijn geheel wordt in de arbeidsovereenkomst niet ingegaan op onderwerpen die te maken hebben met de gezondheid en fitheid van de werknemer.

⁸⁶ UMCG Services B.V., 'Arbeidsovereenkomst UMCG min-max bepaalde tijd', zie bijlage 1

4.1.2. De collectieve arbeidsovereenkomst

De collectieve arbeidsovereenkomst bevat arbeidsvoorwaarden die doorwerken in de individuele arbeidsovereenkomst. Doordat de bepalingen in de collectieve arbeidsovereenkomst doorwerken in de individuele arbeidsovereenkomst moet ook rekening worden gehouden met de arbeidsvoorwaarden uit de collectieve arbeidsovereenkomst.

UMCG Services valt met haar werkzaamheden binnen de schoonmaakbranche waardoor zij aanspraak kan maken op de collectieve arbeidsovereenkomst die geldt in het schoonmaak- en glazenwassersbedrijf.⁸⁷ Deze CAO is tot stand gekomen tussen enerzijds de Ondernemersorganisatie Schoonmaak- en Bedrijfsdiensten (OSB) gevestigd te 's-Hertogenbosch en anderzijds FNV Bondgenoten en CNV Vakmensen, beiden gevestigd te Utrecht. Alle voornoemde verenigingen zijn als rechtspersonen erkend en zijn bevoegd tot het aangaan van CAO's op grond van haar Statuten en zijn de voornoemde collectieve arbeidsovereenkomst aangegaan. De collectieve arbeidsovereenkomst in het schoonmaak- en glazenwassersbedrijf 2014-2016 is algemeen verbindend verklaard tot in ieder geval 31 december 2015.⁸⁸ Doordat de collectieve arbeidsovereenkomst algemeen verbindend is verklaard zullen de bepalingen doorwerken in de individuele arbeidsovereenkomst tussen werkgever en werknemer. Zelfs wanneer de werkgever en/of werknemer geen lid zijn van de aangesloten werkgevers- of werknemersorganisatie. De AVV-bepalingen werken automatisch en dwingend door in de individuele arbeidsovereenkomst. Een werknemer kan dus nakoming vorderen van zowel bepalingen uit de individuele arbeidsovereenkomst als de collectieve arbeidsovereenkomst.

In het navolgende zullen een aantal bepalingen uit de collectieve arbeidsovereenkomst worden besproken.

4.1.2.1. Bepalingen collectieve arbeidsovereenkomst

| *Artikel 2 + 3 CAO*

In het tweede artikel van de collectieve arbeidsovereenkomst is opgenomen dat de werkgever alle afspraken die vermeld staan in de cao na zal moeten komen. In het derde artikel staat hetzelfde beschreven, alleen geldt dit ten aanzien van de werknemer. De werknemer dient alle afspraken beschreven in de cao na te komen.

Naast voorgaand artikel besteedt de collectieve arbeidsovereenkomst aandacht aan onder andere de volgende onderwerpen: het aangaan/beëindigen van de arbeidsovereenkomst, functie- en loongroepen, vakantie, uitkering bij arbeidsongeschiktheid, overlijden en onwerkbaar weer, reistijden- en reiskosten, opleiding en ontwikkeling en overige bepalingen, zoals geschillencommissie, bedrijfstakpensioenfondsen en inwerkingtreding cao.

In het algemene deel van de collectieve arbeidsovereenkomst staan geen bepalingen omtrent zwaarlijvigheid, gezondheid en fitheid in de schoonmaakbranche. Net als in de individuele arbeidsovereenkomst van UMCG Services wordt niet ingegaan op onderwerpen die te maken hebben met de gezondheid en fitheid van de werknemer.

CAO-delen

Naast het algemene deel van de collectieve arbeidsovereenkomst in het schoonmaak- en glazenwassersbedrijf zijn er cao-delen te vinden die gelden ten aanzien van specifieke sectoren binnen de schoonmaak- en glazenwassersbranche. Er zijn drie cao-delen te vinden in de cao, te weten: cao-deel voor specialistische reiniging, cao-deel voor administratieve, ondersteunende en leidinggevende functies en het cao-deel voor hotels.

Het cao-deel voor specialistische reiniging geeft naast de CAO aanvullende voorwaarden. Dit deel geldt voor de segmenten glazenwaswerkzaamheden aan gebouwen, reiniging en onderhoud

⁸⁷ RAS, 'Collectieve arbeidsovereenkomst in het schoonmaak- en glazenwassersbedrijf 2014-2016', 's-Hertogenbosch 2014

⁸⁸ Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, *Staatscourant* 2012 nr. 14830, 28 september 2012, UAW nr. 11352, www.cao.minszw.nl (zoek op onderwerpen – overzichten cao/avv)

aan gevels, werkzaamheden na calamiteiten (brand, water, storm, stof), productieafdelingen in de voedselindustrie en de overige industrie. Dit cao-deel is niet van toepassing op UMCG Services omdat zij niet valt onder de kenmerken van artikel 2 van dit cao-deel.⁸⁹

Het cao-deel voor administratieve, ondersteunende en leidinggevende functies geeft aanvullende voorwaarden omtrent referentiefuncties en minimumsalarissen. Dit cao-deel is ook voor UMCG Services en haar medewerkers niet van toepassing omdat dit deel niet geldt voor de schoonmaakmedewerkers van UMCG Services. De werknemers van UMCG Services vallen hier niet onder.

Het cao-deel voor hotels is tevens niet van toepassing voor UMCG Services omdat niet valt onder het hotelgedeelte.

Bijlagen CAO

Naast het algemene deel van de collectieve arbeidsovereenkomst en de cao-delen bevinden zich in de cao een aantal bijlagen. Deze (dertien) bijlagen geven extra informatie over een aantal belangrijke zaken die gelden binnen de onderneming. Een aantal bijlagen kunnen als volgt worden genoemd:

Dagloon, Loontabellen, Model arbeidsovereenkomst voor arbeid met uitgestelde prestatieplicht, Geschillencommissie RAS, Beroepsprocedure Functie-indeling, Overzicht bijdragen in de opleidingskosten 2014 en een Overzicht wettelijke verlofregelingen.

Ook deze bijlagen in de CAO geven geen beperkingen ten aanzien van het opstellen van instructies door UMCG Services, met name gericht op het voorkomen van zwaarlijvigheid dat zou kunnen leiden tot disfunctioneren en een verhoogd ziekteverzuim ten opzichte van werknemers met een normaal gewicht. De bijlagen voorzien niet in een regeling waarbinnen de mogelijke instructies zouden moeten vallen. De bijlagen geven alleen een minimum, richtlijn of algemene informatie over de bovenstaande onderwerpen.

4.1.3. Collectieve arbeidsovereenkomst Arbeid en Gezondheid

Naast de collectieve arbeidsovereenkomst in het Schoonmaak- en Glazenwassersbedrijf bestaat er de collectieve arbeidsovereenkomst arbeid en gezondheid voor het Schoonmaak- en Glazenwassersbedrijf 2014-2017.⁹⁰ Deze Arbo CAO is gesloten tussen dezelfde partijen als de collectieve arbeidsovereenkomst.

Net als de collectieve arbeidsovereenkomst is de Arbo CAO een minimum overeenkomst, waarbij geldt dat minimaal de bepalingen uit de CAO toegepast dienen te worden. Afspraken ten voordele van partijen, met minimum van de cao-bepalingen, mogen wel gemaakt worden.

In de Arbo CAO zijn de uitgangspunten voor zowel de werkgever als de werknemer opgenomen.⁹¹ Een van de uitgangspunten voor de werkgever is dat de werkgever het recht erkent van de werknemer op een veilige arbeidsplaats. De werkgever zal de nodige maatregelen treffen om arbeidsplaats veilig te maken. Daarbij zal de werkgever ervoor zorgen dat de werknemer de aan zijn/haar toegekende werkzaamheden de hiervoor aangepaste voorlichting, instructies en onderricht krijgt, die noodzakelijk is om het werk veilig en gezond uit te kunnen voeren. Daarnaast dient de werkgever de werknemers op de hoogte te stellen van de te onderkennen specifieke gevaren welke tijdens het werk kunnen ontstaan. De werkgever zal toezicht houden op naleving van de voorschriften omtrent het veilig en gezond werken.

Ook de Arbo CAO ziet niet op arbeidsvoorwaarden die zijn gericht op de gezondheid en fitheid van de werknemers van UMCG Services.

⁸⁹ Art. 2 CAO-deel voor specialistische reiniging, onderdeel van de collectieve arbeidsovereenkomst in het schoonmaak- en glazenwassersbedrijf 2014-2016

⁹⁰ RAS, 'Collectieve arbeidsovereenkomst Arbeid en Gezondheid voor het Schoonmaak- en Glazenwassersbedrijf 2014-2017', 's-Hertogenbosch 2014

⁹¹ Art. 2 en 3 Arbo CAO voor het Schoonmaak- en Glazenwassersbedrijf

Hoofdstuk 4.2 | Uitvoering instructierecht UMCG Services

Vanuit de hoofdstukken theorie is gebleken dat het instructierecht schriftelijk kan worden opgesteld en individueel dan wel collectief aan werknemers kunnen worden gegeven. In dit hoofdstuk worden de schriftelijke documenten van UMCG Services geanalyseerd in hoeverre UMCG Services op dit moment instructies opstelt ten aanzien van gezondheid en fitheid. Hiermee komt de tweede onderzoekspunt aan de orde.

4.2.1. Algemene Huisregels UMCG Services

Wanneer een iemand op basis van een arbeidsovereenkomst in dienst is bij UMCG Services zal hij/zij zich moeten houden aan bepaalde regels en instructies die door UMCG Services worden uitgevaardigd. Een van de uitvaardigingen is het document met de 'Algemene Huisregels / Instructies UMCG Services en UMCG'⁹² Deze algemene huisregels/instructies zijn opgesteld door UMCG Services om de goede orde in de onderneming te bevorderen en voorschriften die helpen bij het verrichten van de werkzaamheden.

In de Algemene Huisregels is opgenomen dat zonder toestemming van de objectleider/ voorwerker het niet is toegestaan om op andere afdelingen te zijn dan waar men werkzaam is. Daarbij is het niet toegestaan om toegang te verlenen aan andere personen tot het gebouw van de opdrachtgever. Daarnaast zijn sleutels eigendom van het UMCG en mogen zij niet mee naar huis worden genomen.

Naast voornoemde instructies/voorschriften besteedt het document Algemene Huisregels aandacht aan onder andere de volgende onderwerpen:

- Het onbeheerd achterlaten staan werkmateriaal;
- Het altijd dragen van de UMCG legitimatie;
- Het niet gebruiken van mobiele telefoon voor privéaangelegenheden;
- Het niet aanraken van kantoorapparatuur, medische apparatuur en productieapparatuur;
- Het aanvragen van verlofdagen, en,
- De geheimhoudingsplicht.

Naast de bovenstaande onderwerpen wordt in het document Algemene Huisregels ook aandacht besteedt aan de uiterlijke kenmerken van de werknemers. Zo wordt onder andere ingegaan op de nagels, die kort en schoon dienen te zijn en waarbij nagellak, kunstnagels en nagelversiering verboden is, omdat dit dient ter bevordering van een goed handhygiëne. Het haar is schoon, lang haar wordt opgestoken en baarden en snorren zijn goed verzorgd. Tijdens de werkzaamheden worden geen sieraden gedragen, doordat dit een goede handhygiëne belemmert.

Ook kleding wordt voorgeschreven door UMCG Services. Werknemers dienen een schone door UMCG verstrekte werkkleding te dragen, waarbij dichte schoenen worden gedragen en geen hoofddekkel wordt gedragen, behoudens een hoofddoek die om religieuze gronden wordt gedragen.

4.2.2. Personeelsgids UMCG Services

Ook wanneer iemand in dienst zal treden bij UMCG Services zal de nieuwe werknemer bekend worden met de personeelsgids van UMCG Services. In deze personeelsgids staat veel informatie die de werknemer kan opdoen om zo snel thuis te voelen binnen de organisatie en kan zich oriënteren op de arbeidsvoorwaarden die op hem/haar van toepassing is. In deze personeelsgids wordt naast veel praktische informatie ook instructies gegeven ten aanzien van het werk dat door de werknemers wordt verricht.

In deze personeelsgids wordt ingegaan op de algemene informatie over het dienstverband bij UMCG Services waarbij onder andere de aandacht wordt gelegd op de arbeidsovereenkomst,

⁹² UMCG Services B.V., 'Algemene Huisregels/Instructies UMCG Services en UMCG', Groningen 2015, zie bijlage 2

opzegging van de overeenkomst en bedrijfskleding. Daarnaast wordt in de gids aandacht besteedt aan loon en vakantietoeslag, ziek en betermelding en vakantie en verlof.

Naast de voorgaande onderwerpen wordt in de personeelsgids behandeld:

- Regelingen en voorzieningen;
(waaronder pensioen, ziektekostenverzekering, reiskosten, jubilea en kinderopvang)
- Opleidingen & Ontwikkelingen;
(waaronder basisinstructie, basisopleiding, individuele opleidingen)
- Overige.
(onder andere Ondernemingsraad, vertrouwenspersoon, in geval van nood en wederzijdse communicatie)

Ook wordt, net als de algemene huisregels, in de personeelsgids aandacht besteedt aan de algemene huisregels en richtlijnen van UMCG Services. De huisregels die staan in de personeelsgids komen grotendeels overeen met de algemene huisregels zoals omschreven in paragraaf één van dit hoofdstuk. Daarnaast besteedt de personeelsgids aandacht aan instructies omtrent de werkzaamheden, zoals het gegeven dat brandslangen niet voor schoonmaakwerkzaamheden mogen worden gebruikt, dat werkkasten dagelijks schoon en ordelijk worden achtergelaten en dat bureaus en kasten alleen aan de buitenkant schoongemaakt hoeven te worden.

Als laatste worden tips gegeven die moeten bijdragen aan het voorkomen van onveilige werksituaties en tips die besmetting in verschillende vormen moet voorkomen. Ook wordt net als in de algemene huisregels aandacht gegeven aan de persoonlijke hygiëne, waaronder nagel- en haarverzorging, kleding en schoeisel voorschriften, sieradengebruik, het eten, drinken en roken op de werkplek en het dragen van handschoenen.

4.2.3. Verzuimreglement UMCG Services

Indien een arbeidsovereenkomst wordt getekend zal de werknemer, net als de algemene huisregels en de personeelsgids, bekend worden met het verzuimreglement van UMCG Services.⁹³ Dit verzuimreglement geeft weer dat UMCG Services goed werkgeverschap belangrijk vindt binnen de organisatie en dat zij zich verantwoordelijk voelen voor goede en gezonde arbeidsomstandigheden. Dit loopt uiteen van het op een prettige en veilige manier het werk verrichten door de werknemer als de goede begeleiding door UMCG Services tijdens de periode dat de werknemer ziek is of dreigt te worden. In dit verzuimreglement wordt aangegeven wat dit betekent voor zowel de werknemer als de werkgever.

In het reglement staat dat de werknemer bij ziekte een ziekmelding doet met onder andere de vermelding wat de aard en oorzaak van de ziekte is, welke beperkingen er zijn, wat wel gedaan kan worden en hoe lang het verzuim duurt volgens de werknemer. De werknemer is gehouden aan een aantal verplichtingen zoals het telefonisch bereikbaar zijn, het verschijnen op een verzuimgesprek wanneer dit door de leidinggevende wordt gevraagd en het samen werken aan de terugkeer van de werknemer. UMCG Services, zal als werkgever, ook het nodig doen om de verzuimduur te beperken. Zij zorgt onder andere voor dat er mogelijkheden zijn om de werknemer snel te laten re-integreren, zij zal de werknemer begeleiden tijdens de ziekte en dat UMCG Services professionele hulp zal inschakelen wanneer dat nodig is.

Een aantal onderwerpen die te maken hebben met het verzuim komen aan bod in het verzuimreglement. Een van de belangrijkste onderwerpen die worden weergegeven in het verzuimreglement, met het oog op instructies omtrent ziekte, zijn onderwerpen 7, 8 & 9. Onderwerp 7 verplicht de werknemers om, binnen de wettelijke kaders, mee te werken aan een medisch of belastbaarheids-onderzoek door of in opdracht van de bedrijfsarts of andere deskundigen.

⁹³ UMCG Services B.V., 'Verzuimreglement UMCG Services', Groningen: laatste versie 24-12-2014, zie bijlage 3

Onderwerp 8 geeft de verplichting aan de werknemer om mee te werken aan activiteiten die gericht zijn op de werkhervatting van de werknemer. Zo informeert de werknemer zijn/haar leidinggevende omtrent alle activiteiten die de werknemer in het kader van zijn/haar herstel onderneemt. Daarbij werkt de werknemer mee aan activiteiten die gericht zijn op het herstel van de werknemer, zoals het verrichten van (tijdelijk) passend werk, arbeidstherapie, begeleiding, behandeling, scholing, gedeeltelijke hervatting van werkzaamheden en werkaanpassing.

Naast voorgaande onderwerpen geeft onderwerp 9 aan dat de werkgever en werknemer (samen) verplicht zijn om vanaf dag één van de ziekte te kijken naar de mogelijkheden om ervoor te zorgen dat de werknemer weer hersteld en volledig aan het werk kan.

Hoofdstuk 4.3 | Instructierecht andere ondernemingen

In dit hoofdstuk komt de laatste onderzoekspunt aan de orde. Nu er vanuit de literatuur en jurisprudentie geen algemene regel kan worden gesteld zal in dit hoofdstuk aandacht besteedt worden aan het instructierecht binnen andere ondernemingen.

De ondervraagden die mee hebben gewerkt aan dit onderzoek, de geïnterviewde bedrijven, hebben belang bij gezond en fit personeel. De ondernemingen die ondervraagd zijn, vanuit de bouw- en transportsector geven aan dat het belangrijk is om te beschikken over gezond en fit personeel omdat dit de werkprestaties van de werknemers verhoogd. Wanneer werknemers minder gezond leven en hun fysieke gezondheid daalt zal dit uitwerking hebben op hun werkprestaties en vermogen om nog te voldoen aan de werkzaamheden die ten grondslag liggen aan hun functie. Gezond en fit personeel is bijvoorbeeld in de bouwsector belangrijk omdat dit functies betreffen die lichamelijk wat eisen van je lichaam. Gezonde en fitte werknemers kunnen het werk als werknemer in de bouwsector langer en met meer vermogen uitoefenen. In de navolgende paragrafen (kopjes) wordt ingegaan op de vragen die gesteld zijn tijdens de interview. De vragen zullen apart worden behandeld maar voor alle geïnterviewden worden beantwoord.⁹⁴

Verantwoordelijkheid gezondheid

Tijdens de interviews is gevraagd aan de ondernemingen waar de verantwoordelijkheid ligt als het gaat om de gezondheid van de werknemer. Eigenlijk alle ondernemingen stellen dat de werknemer zelf verantwoordelijk is voor zijn/haar eigen gezondheid en fysieke gezondheid. Dit betekent niet dat de werkgever achterover kan leunen. De ondervraagden zijn van mening dat de werkgever een verantwoordelijkheid heeft dat ziet op het signaleren van problemen van de werknemer of het starten van een gesprek met de werknemer als de werkzaamheden niet meer goed uitgevoerd kunnen worden. De werkgever heeft dan, volgens de ondervraagden, een signalerende, stimulerende en inspirerende verantwoordelijkheid. In een gesprek dient de werkgever de werknemer te wijzen op de gezondheid van de werknemer, het wijzen op de mogelijke gevolgen bij niet verbeteren van de gezondheid en het faciliteren en ondersteunen van de werknemer in het proces naar een gezonde levensstandaard.

Instructierecht ondernemingen

Ook is aan de ondervraagden gevraagd in hoeverre de ondernemingen al gebruik maken van het instructierecht die dwingend dienen ter voorkoming van disfunctioneren en ziekteverzuim ten gevolge van zwaarlijvigheid. Alle ondervraagde ondernemingen geven aan dat zij geen dwingende voorschriften hebben opgesteld die dienen ter preventie van disfunctioneren en ziekteverzuim, ten gevolge van zwaarlijvigheid. Het blijkt wel dat de ondernemingen zich houden aan de gestelde regels uit de collectieve arbeidsovereenkomst. In de cao van de bouwsector bijvoorbeeld staat beschreven in hoeverre werknemers zichzelf kunnen en mogen belasten, hieraan houden de ondernemingen zich. Naast de collectieve arbeidsovereenkomst zijn de ondernemingen zich verplicht te houden aan de wettelijke regelingen, zoals de regel dat er op de werkplek niet meer gerookt mag worden. Deze wettelijke regels zijn er (nog) niet omtrent overgewicht en obesitas. In een interview met de vakbond is naar voren gekomen dat niet bekend is dat ondernemingen binnen de schoonmaakbranche gebruik maken het instructierecht om werknemers te dwingen tot een gezondere levensstijl, wanneer dit noodzakelijk is. Daarbij is de vakbond van mening dat de werkgever een gezonde levensstijl kan afdwingen wanneer een ongezonde levensstijl een probleem wordt in de uitoefening van werkzaamheden.

⁹⁴ Zie voor naslag de interviews uit bijlage 4, 5, 6, 7 & 8

Arbeidsovereenkomst | CAO

Uit de interviews die zijn gehouden met bedrijven in de bouw- en transportsector blijkt dat deze bedrijven niets in hun arbeidsovereenkomst tussen de onderneming en de individuele werknemer hebben opgenomen omtrent overgewicht en obesitas. De arbeidsvoorwaarden die in de arbeidsovereenkomst zijn aangegaan tussen werkgever en werknemer geven geen kaders waarbinnen werknemers dienen te blijven, zodat uitoefening van de functie die is overeengekomen nog goed kan worden gedaan. De individuele arbeidsovereenkomst kent bijvoorbeeld geen bepaling dat uitoefening van een functie in de sector uitgevoerd kan worden met een maximale BMI van 25 of 30 en kent geen bepalingen dat werknemers fit en gezond dienen te zijn om hun werkzaamheden te kunnen uitoefenen.

Ook in de betreffende collectieve arbeidsovereenkomsten waarbinnen de bedrijven vallen kennen geen bepalingen omtrent overgewicht en obesitas. In de collectieve arbeidsovereenkomst voor de bouwsector staan wel weer bepalingen beschreven die ingaan op de belasting die werknemers kunnen en mogen uitvoeren. Zo staat er bijvoorbeeld in dat ze een maximum aan kilogrammen mogen tillen. Daarnaast zijn er bepalingen opgenomen omtrent veiligheid zoals het dragen van maskers, brillen en/of oorbeschermers bij bepaalde werkzaamheden.

Middelen ter voorkoming van disfunctioneren en ziekteverzuim

De ondernemingen die ondervraagd zijn voeren niet het instructierecht uit maar proberen op een andere manier het percentage disfunctioneren en ziekteverzuim ten gevolge van overgewicht en obesitas te laten dalen. Zo laten de bedrijven in de bouwsector jaarlijks een PAGO (Periodiek Arbeid Gezondheidskundig Onderzoek) uitvoeren. Deze onderzoeken zijn bedoeld voor de werknemers en zijn geheel vrijwillig om aan deel te nemen. Deze periodieke onderzoeken en de resultaten geven een indicatie voor de organisatie op welk gezondheidsprobleem zij hun nadruk moeten leggen. Een bouwonderneming die ondervraagd is heeft ten aanzien van overgewicht en obesitas een aantal middelen ingezet om het overgewicht en obesitas aan te pakken. Zo hebben zij een landelijke voetbalcompetitie en sponsoren ze lokale hardloophwedstrijden om aandacht te vragen voor het onderwerp. Daarnaast voeren zij acties zoals het vervangen van snacks in de kantine door bijvoorbeeld fruit. Daarbij zijn het voeren van gesprekken met werknemers belangrijke acties om werknemers bewust te maken van het feit dat lichamelijke gezondheid belangrijk is in de sector en een gezonde levensstijl helpt bij het halen van de pensioensleeftijd.

De financiële dienstverlener die zich als doel heeft gesteld om meest gezonde financiële dienstverlener te worden. Deze onderneming maakt ook geen gebruik van het instructierecht om dit doel te bereiken. Zij proberen dit doel te bereiken door bijvoorbeeld zorgprofessionals op de werkvloer te plaatsen, een gezond bedrijfsrestaurant te creëren, het inspireren van werknemers op een gezonde levensstijl door posters, gesprekken met werknemers en nieuwsbrieven. Het instructierecht wordt niet gebruikt maar de financiële dienstverlener zal inspirerend werken voor de werknemers.

De vakbond gaf in het interview aan dat zij van mening zijn dat het afdwingen van een gezonde levensstijl niet acceptabel is wanneer niet aantoonbaar is gemaakt dat het daadwerkelijk invloed heeft op de werkzaamheden van de werknemer. Bij een bedrijf in de schoonmaakbranche wordt gebruik gemaakt van fysiotherapie. Fysiotherapie wordt aan werknemers geboden wanneer zij last ondervinden aan het bewegingsapparaat.⁹⁵ De werkgever betaalt de fysiotherapie, maar wordt gebruikt in de eigen tijd van de werknemer. Volgens de vakbond zouden werkgevers vroegtijdig een gezondheidsbeleid moeten opstellen. Hierin moet naar voren komen dat functioneringsgesprekken moeten leiden tot het bespreekbaar maken van zwaarlijvigheid en de consequenties ervan. Door duidelijkheid te schetsen wat zwaarlijvigheid kan aanrichten op de menselijke gezondheid, kunnen zowel werkgever als werknemer actie ondernemen.

⁹⁵ Bewegingsapparaat: het orgaansysteem waardoor de mens zich kan voortbewegen

Hoofdstuk 5 | Analyse

Als gekeken wordt naar de onderzoekspunten die in hoofdstuk 3.5 zijn beschreven kan er na het hoofdstuk theorie en het hoofdstuk praktijk een analyse worden gemaakt. In de theorie, hoofdstuk 3, is bekeken hoe uitvoering kan worden gegeven aan het instructierecht van de werkgever en in het bijzonder het instructierecht omtrent overgewicht en obesitas. Hieronder wordt per onderzoekspunt ingegaan op het theoriegedeelte en de praktijkgedeelte. Er wordt ingegaan op de onderzoekspunten arbeidsvoorwaarden uit de (collectieve) arbeidsovereenkomst, het instructierecht uitgevoerd door UMCG Services en het instructierecht in de praktijk binnen andere ondernemingen.

Arbidsvoorwaarden (collectieve) arbeidsovereenkomst

Vanuit de theorie is naar voren gekomen dat het instructierecht van de werkgever (mede) wordt bepaalt aan de hand van de arbeidsvoorwaarden uit de individuele arbeidsovereenkomst tussen werkgever en werknemer en de collectieve arbeidsovereenkomst waaronder de onderneming en de werknemer vallen. Wanneer bepalingen in de (collectieve) arbeidsovereenkomst al enige kaders scheppen ten aanzien van overgewicht en obesitas zullen instructies die mogelijk gegeven gaan worden hierbinnen moeten vallen. Wanneer instructies in strijd zijn met de arbeidsvoorwaarden uit de (collectieve) arbeidsovereenkomst dan zullen de arbeidsvoorwaarden uit de (collectieve) arbeidsovereenkomst de doorslag geven. De instructies zullen dan komen te vervallen. Andersom, wanneer de instructies wel binnen de kaders van de arbeidsvoorwaarden worden gegeven dan zijn de instructies rechtmatig gegeven en gelden dan binnen de onderneming voor de werknemers. Als gekeken wordt naar de arbeidsvoorwaarden uit de individuele arbeidsovereenkomst tussen UMCG Services en de werknemer zijn er geen arbeidsvoorwaarden opgenomen die ingaan op overgewicht en obesitas in de onderneming. Dit komt voort uit de resultaten uit hoofdstuk 4.1. In dit hoofdstuk is ingegaan op de arbeidsovereenkomst die UMCG hanteert met haar werknemers. Het kunnen geven van instructies omtrent overgewicht en obesitas zou in theorie niet stuiten op de grenzen die zijn aangegeven door de arbeidsvoorwaarden in de individuele arbeidsovereenkomst. In hoofdstuk 4.1 is naast de arbeidsovereenkomst die UMCG Services hanteert ook ingegaan op de collectieve arbeidsovereenkomst waaronder UMCG Services en haar medewerkers vallen. Dit is de Collectieve arbeidsovereenkomst in het schoonmaak- en glazenwassersbedrijf 2014-2016. Hierin zijn geen arbeidsvoorwaarden opgenomen die kunnen leiden tot tegenstrijdige bepalingen wanneer instructies worden opgesteld terwijl de arbeidsvoorwaarden in de cao iets anders voorschrijven. In het kader van de arbeidsvoorwaarden uit de (collectieve) arbeidsovereenkomst kan worden gesteld dat er geen beperking rust op het kunnen geven van instructies (er zijn geen kaders gesteld vanuit de (collectieve) arbeidsovereenkomst), met uitzondering van de privacy grondrechten die altijd in acht genomen moeten worden.

Instructierecht UMCG Services

In het hoofdstuk theorie is beschreven wat het instructierecht inhoudt en wanneer dit recht gebruikt kan worden door de werkgever. Het instructierecht kan worden gebruikt om onderwerpen te regelen in aparte documenten binnen de onderneming omdat de werkgever een bepaald onderwerp geregeld wilt hebben maar dit niet terug is te vinden (of specifiek genoeg) in de (collectieve) arbeidsovereenkomst. Om het instructierecht van UMCG Services te bepalen, in hoeverre zij nu al uitvoering geven aan het instructierecht, is gekeken naar verschillende documenten binnen de onderneming. Zo is gekeken naar de algemene huisregels van UMCG Services, de personeelsgids van UMCG Services en het verzuimreglement van de onderneming. Vanuit deze documenten is bekeken of er instructies worden opgesteld ten aanzien van overgewicht en obesitas. In hoofdstuk 4.2 kwamen de voornoemde documenten aan het licht en werden ze besproken. Geconcludeerd kan worden dat in alle documenten van de onderneming geen (specifieke) instructies worden gegeven aan de werknemers omtrent overgewicht en obesitas. Er worden bijvoorbeeld geen instructies of regels gesteld in de documenten die weergeven dat een te hoge BMI kan leiden tot een functiebeperking in de

schoonmaakonderneming. Nu aangegeven is dat er geen instructies worden gesteld door UMCG Services, kan ook geen analyse worden gemaakt tussen het theoretische gedeelte van het instructierecht en het praktijkgedeelte, het uitgevoerde instructierecht door UMCG Services en kan niet worden geconcludeerd of de gegeven instructies rechtmatig zijn gegeven.

Wat wel kan worden gesteld is dat UMCG Services op dit moment geen gebruik maakt van haar instructierecht om werknemers dwingend af te vallen/gezondere levensstijl aan te nemen wanneer overgewicht of obesitas een probleem vormt voor de uitoefening van de werkzaamheden of als preventieve maatregel voor het verminderen van ziekteverzuim of het voorkomen van disfunctioneren.

Instructierecht andere ondernemingen

Naast het bekijken van het instructierecht van UMCG Services is gekeken naar het mogelijke instructierecht van andere ondernemingen. Door te kijken naar andere ondernemingen kan worden gekeken of deze ondernemingen het instructierecht gebruiken om overgewicht en obesitas tegen te gaan of juist niet. Er is gekeken bij andere bedrijven omdat de literatuur en jurisprudentie geen strikte regel formuleren hoe het instructierecht omtrent overgewicht en obesitas in ondernemingen zou moeten worden uitgevoerd. Zoals uit het praktijkgedeelte naar voren komt, hoofdstuk 4.3, hebben de ondervraagde ondernemingen geen gebruik gemaakt van het instructierecht om overgewicht en obesitas tegen te gaan. Vanuit hoofdstuk 4.3 blijkt, dat de ondervraagde ondernemingen geen voorschriften hebben opgesteld om werknemers dwingend voor te schrijven dat zij er alles aan moeten doen om zwaarlijvigheid tegen te gaan of om bijvoorbeeld onder een bepaalde BMI grens te blijven. Het instructierecht zal dus in de praktijk ten aanzien van overgewicht en obesitas niet veelvuldig of nauwelijks worden gebruikt. Vanuit de vakbond kan dit worden bevestigd voor de schoonmaakbranche, nu zij in de praktijk zien dat ondernemingen niet het instructierecht gebruiken om dwingende voorschriften op te stellen ten aanzien van overgewicht en obesitas. Gebruikelijk is wel om het instructierecht te gebruiken ten aanzien van te dragen werkkleding of het voorschrijven van veiligheidsmaatregelen zoals het dragen van een helm, handschoenen of oorbeschermers. Ten aanzien van overgewicht en obesitas onder werknemers begeven werkgevers zich meer in de rol van signalerende, inspirerende en faciliterende werkgever. Werkgevers proberen werknemers te inspireren en mogelijke hulpmiddelen aan te bieden wanneer zwaarlijvigheid een probleem kan gaan worden voor de uitoefening van de werkzaamheden van de werknemer.

Nu vanuit de praktijk, de ondervraagde ondernemingen, gesteld kan worden dat het instructierecht niet wordt gebruikt om instructies ten aanzien van overgewicht en obesitas op te stellen, kan geen voorbeeld worden weergegeven hoe eventuele voorschriften of instructies eruit kunnen zien. Wel kan vanuit de ondervraagde ondernemingen een best practice worden opgesteld, die kan helpen om overgewicht en obesitas in de onderneming te laten dalen teneinde te komen tot een verminderd ziekteverzuim en disfunctioneren ten gevolge van zwaarlijvigheid.

Hoofdstuk 6 | Conclusie & aanbeveling

In dit hoofdstuk zal antwoord worden gegeven op de centrale hoofdvraag die aan dit afstudeeronderzoek is gekoppeld. Er zal antwoord worden gegeven op de vraag:

In hoeverre kan UMCG Services regels en voorschriften opstellen, het instrueren van haar werknemers, om hen een gezondere levensstijl te laten aannemen, teneinde te komen tot preventie van disfunctioneren en ziekteverzuim ten aanzien van zwaarlijvige werknemers?

In dit hoofdstuk worden conclusies getrokken naar aanleiding van het theoriegedeelte en het praktijkgedeelte. Daarna zullen de aanbevelingen aan bod komen die voortvloeien uit de samenhang van theorie, praktijk en analyse.

6.1. Conclusie

De werkgever heeft het recht om instructies op te stellen, die gelden binnen de onderneming en die dus gelden voor de werknemers. Dit instructierecht kan worden gebruikt om nadere instructies te geven omtrent onderwerpen die niet of niet specifiek genoeg in de (collectieve) arbeidsovereenkomst zijn opgenomen. Dit instructierecht is alleen rechtmatig wanneer de instructies voldoen aan de voorwaarden dat zij vallen binnen de grenzen van de (collectieve) arbeidsovereenkomst en wanneer de werkgever een zodanig belang heeft bij de instructie dat het grondrecht van de werknemer (privacy/onaantastbaarheid van het lichaam) moet wijken voor het bedrijfsbelang. Uit het theoriegedeelte komt naar voren dat er geen gevallen bestaan in de rechtspraak waar het ging om het stellen van instructies ten aanzien van overgewicht en obesitas. Wel zijn er uitspraken die ingaan op het instructierecht maar ging het om andere onderwerpen zoals bedrijfskleding, haardracht en het afnemen van drugstesten. Nu ook is aangegeven dat een werkgevers belang veel minder snel voorrang zal verkrijgen dan het belang van de werknemer bij de rechter, zullen ook instructies omtrent overgewicht en obesitas die dienen ter preventie van disfunctie en ziekteverzuim niet snel stand houden. Wanneer een werkgever instructies stelt ter preventie van disfunctie en ziekteverzuim is er geen concrete aanleiding tot het doen van dwingende instructies. In dit geval is er niet concreet aangegeven dat een bepaald BMI leidt tot disfunctie van de werknemer of een hoger ziekteverzuimpercentage. Wanneer inzichtelijk is gemaakt dat een bepaald BMI percentage of in een specifiek geval kan worden aangetoond dat het overgewicht of de obesitas leidt tot aantoonbare disfunctie of hoger ziekteverzuim dan zou in mijn ogen wel volstaan kunnen worden met dwingende voorschriften, omdat dan werkgevers belang duidelijk gemotiveerd kan worden aan de hand van de werkelijke praktijk.

Vanuit het hoofdstuk theorie komt naar voren dat een werkgever een legitiem doel zou hebben voor het opstellen van dwingende voorschriften wanneer zwaarlijvigheid in de weg staat aan de veilige uitoefening van de arbeid. Een BMI grens bijvoorbeeld zou pas kunnen worden ingevoerd wanneer kan worden aangetoond dat de werknemer ongeschikt wordt wanneer hij boven een bepaalde BMI grens komt. Daarbij komt dat instructies die gelden ten aanzien van preventie van overgewicht en obesitas onder werknemers in het algemeen, om een potentieel verzuim of disfunctioneren te voorkomen weinig stand zal houden, omdat dan het belang van de werkgever niet zou opwegen tegen de inbreuk op het persoonlijke leven van de werknemers.

Het voorgaande meegenomen, kan worden gekomen tot de conclusie dat de mogelijkheid van de werkgever, UMCG Services, om regels te stellen ter preventie van overgewicht en obesitas onder werknemers, beperkt zullen zijn. Alleen wanneer obesitas leidt tot ongeschiktheid van de werknemer om zijn werkzaamheden uit te voeren, kunnen regels een gerechtvaardigde inbreuk maken op de persoonlijke levenssfeer en privacy van de werknemer. Het opstellen van regels als preventieve maatregel, tegen werknemers die met obesitas een verhoogd risico lopen op disfunctioneren of een verhoogd risico lopen op ziekteverzuim, zal waarschijnlijk geen stand houden.

Aangezien de rechtspraak, literatuur en de praktijk aangeven dat het instructierecht ter preventie van overgewicht en obesitas (nog) niet wordt toegepast, betekent dit dat werkgevers overgewicht en obesitas onder werknemers niet op een dwingende manier proberen te verminderen maar op een inspirerende en faciliterende manier waarbij de vrijwillige keuze wordt overgelaten aan de werknemer zelf. Dwingende voorschriften die dienen ter preventie van disfunctioneren of ziekteverzuim kunnen weerstand van de werknemer opleveren, indien te veel inbreuk wordt gemaakt in de persoonlijke levenssfeer en privacy van de werknemer.

Nu het instructierecht met betrekking tot overgewicht en obesitas niet snel stand zal houden in het kader van preventie kunnen een aantal aanbevelingen worden neergezet. De aanbevelingen zullen in de volgende paragraaf worden behandeld.

6.2. Aanbevelingen

Geconcludeerd is dat dwingende voorschriften op grond van het instructierecht, ter preventie van disfunctie en ziekteverzuim moeilijk stand kunnen houden waarna de volgende aanbevelingen kunnen worden gedaan.

Ten aanzien van het instructierecht:

- wordt aanbevolen om het instructierecht proberen te vermijden. In de situatie zoals die nu is bij UMCG Services is niet duidelijk in hoeverre zwaarlijvigheid een aantoonbaar probleem vormt voor werknemers en de uitoefening van werkzaamheden. Er is niet inzichtelijk of een overschrijding van een bepaalde BMI grens de werknemer ongeschikt maakt voor de functie. Tevens zal preventie van ziekteverzuim of disfunctioneren, als doel niet snel stand houden tegenover de persoonlijke levenssfeer en privacy van de werknemer;
- wanneer UMCG Services het instructierecht wel wilt gaan gebruiken, is van belang aan te tonen dat een bepaalde mate van zwaarlijvigheid de werknemer ernstig belemmert en de werknemer ongeschikt maakt voor de functie. Er dient dan aangetoond te worden dat het belang van UMCG Services, het terugdringen van ziekteverzuim en disfunctioneren, de inbreuk op de persoonlijke levenssfeer en privacy van de werknemer rechtvaardigt.

Ten aanzien van preventie disfunctioneren en ziekteverzuim:

- ter voorkoming van disfunctie en ziekteverzuim ten gevolge van overgewicht en obesitas, zal UMCG Services meer moeten optreden als signalerende en inspirerende werkgever. In functioneringsgesprekken en het signaleren van problemen/belemmeringen op de werkvloer kan naar voren komen in hoeverre zwaarlijvigheid een negatief effect heeft op het goed kunnen uitoefenen van de werkzaamheden van de werknemer;
- daarbij dient UMCG Services aandacht te besteden aan de bewustwording van de gevolgen van overgewicht en obesitas onder de werknemers in het algemeen, door bijvoorbeeld voorlichtingen/brochures/informatiemarkten;
- daarnaast zou UMCG Services kunnen onderzoeken of een terugkerend vrijwillig werknemersonderzoek, vergelijkbaar aan de PAGO, haalbaar is om werknemers een check up te bieden in hun gezondheid.

Doordat dit onderzoek is gebaseerd op de aanname dat werknemers met overgewicht en obesitas een eventueel verhoogd risico lopen op disfunctie en verhoogd ziekteverzuim,

- zal UMCG Services inzichtelijk moeten maken in hoeverre overgewicht en obesitas onder werknemers in relatie tot hun functie daadwerkelijk een beperking oplevert en in hoeverre dit een hoger ziekteverzuimpercentage oplevert dan werknemers met een normaal gewicht.

Afkortingen en begrippen

Lijst van voorkomende afkortingen en begrippen

<i>Afkorting</i>	<i>Voluit</i>
ArA	Arbeidsrechtelijke Annotaties
Arbo	Arbeidsomstandigheden
art.	artikel
AVV	Algemeen verbindend verklaard
BMI	Body Mass Index
BW	Burgerlijk Wetboek
cao	Collectieve arbeidsovereenkomst
cao Arbo	Collectieve arbeidsovereenkomst arbeid en gezondheid
CRvB	Centrale Raad van Beroep
EVRM	Europees Verdrag voor de Rechten van de Mens
ex	op grond van
GW	Grondwet
HR	Hoge Raad
JAR	Jurisprudentie Arbeidsrecht
Ktr.	Kantonrechter
MvT	Memorie van Toelichting
NHG	Nederlandse Huisartsen Gemeenschap
NOV	Nederlandse Obesitas Vereniging
OSB	Ondernemersorganisatie Schoonmaak- en Bedrijfsdiensten
PON	Partnerschap Overgewicht Nederland
RAS	Stichting Raad voor Arbeidsverhoudingen voor de Schoonmaak- en glaswassersbranche
Rb.	Rechtbank
STECR	Stichting Expertisecentrum Participatie
T&C	Tekst & Commentaar
UAW	Directie Uitvoeringstaken Arbeidsvoorwaardenregeling [belast met algemeen verbindend verklaren cao]
UMCG	Universitair Medisch Centrum Groningen
UWV	Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen
WHO	World Health Organization
WOR	Wet op de Ondernemingsraden

Bronnenlijst

Literatuur

Diebels 2015

G.A. Diebels, *De kleine gids voor het Nederlandse arbeidsrecht*, Deventer: Kluwer 2015

Loonstra & Zondag 2010

C.J. Loonstra & W.A. Zondag, *Arbeidsrechtelijke themata*, Den Haag: Boom Juridische Uitgevers 2010

Overkleef-Verburg 2014

G. Overkleef-Verburg, 'Commentaar op artikel 10 van de Grondwet', in: E.M.H. Hirsch Ballin en G. Leenknecht (red.), *Artikelsgewijs commentaar op de Grondwet*, webeditie 2014, www.nederlandrechtsstaat.nl (zoek op *privacy - eerbiediging en bescherming persoonlijke levenssfeer*)

Van der Helm 2009

I. van der Helm, *De privacybescherming van de zieke werknemer*, Deventer: Kluwer 2009

Van Drongelen & Fase 2013

J. van Drongelen & W.J.P.M. Fase, *Individueel arbeidsrecht, De overeenkomsten tot het verrichten van arbeid – vakantie en verlof*, Zutphen: Paris 2013

Van Slooten 2014

J.M. van Slooten, M.S.A. Vegter & E. Verhulp (red.), *Tekst & Commentaar Arbeidsrecht*, Deventer: Kluwer 2014

Verhulp 1999

E. Verhulp, *Grondrechten in het arbeidsrecht*, Deventer: Kluwer 1999

Verhulp 2009

E. Verhulp, 'Goed werknemer/goed werkgever, art. 7:611 BW', in: J.H. Nieuwenhuis & C.J.J.M. Stolker (red.), *Tekst & Commentaar Burgerlijk Wetboek*, Deventer: Kluwer 2009, via Legal Intelligence

Jurisprudentie

Rechtbank

Rechtbank Rotterdam, 28 september 2004, *JAR* 2004/268

Rechtbank 's-Hertogenbosch, 13 juli 2009, *JAR* 2009/209

Rechtbank Zwolle, 4 november 2011, *JAR* 2011/309

Rechtbank Leiden, 22 augustus 2012, *JAR* 2012/303

Rechtbank Gelderland, 12 december 2013, ECLI:NL:RBGEL:2013:6002

Rechtbank Groningen, 28 mei 2014, 2793

Hoge Raad

HR 28 september 1983, ECLI:NL:HR:1983:AC8120

HR 18 juni 1993, NJ 1994, 347, ECLI:NL:HR:1993:ZC1002

HR 14 november 1997, *JAR* 1997, 263 (Groen/Schoevers)

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

HR 2 maart 2007, NJ 2007, 143

HR 14 september 2007, LJN BA5802 (Dirks/Hyatt)

HR 14 maart 2008, *JAR*/204 (Mammoet/Stoof)

Artikelen

Gerlach & Verboom 2007

V. Gerlach & U.B. Verboom, 'Voorschriften over kleding en uiterlijk', Kluwer Navigator, Arbeidsrecht 2007, 37

Sagel 2009

S. Sagel, 'Obesitas: een nieuwe vette kluif voor het arbeidsrecht (1)', *Arbeidsrecht, Maandblad voor de praktijk* 2009, 24

Sagel 2010

S. Sagel, 'Obesitas: een nieuwe vette kluif voor het arbeidsrecht (2)', *Arbeidsrecht, Maandblad voor de praktijk* 2010, 2

Sagel 2011

S. Sagel, 'Werkgevers moeten een gezonde levensstijl mogelijk maken', *Advocatenblad* 2011, 14 januari 2011

Wolters 2010

S.W.G. Wolters, *De grenzen en mogelijkheden van het verbod van nevenactiviteiten*, Tijdschrift Arbeidsrechtpraktijk, SDU Uitgevers, nr. 3, april 2010

Overig

RAS 2014

Raad voor Arbeidsverhoudingen Schoonmaak- en Glazenwassersbranche, 'Collectieve arbeidsovereenkomst in het schoonmaak- en glazenwassersbedrijf 2014-2016', 's-Hertogenbosch 2014

Rijksinstituut voor Volksgezondheid en Milieu 2008

Eysink, Hamberg-van Reenen & Lambooi, rapport 'Leefstijl en arbeid in balans. Een literatuurstudie naar de invloed van leefstijlfactoren en (sub)cultuur op gezondheid, ziekteverzuim, arbeidsongeschiktheid en productiviteit', Bilthoven: RIVM 2008

Tweede Kamer 1975-1976

Kamerstukken II 1975-1976, 13 872, nr. 3

Tweede Kamer 1992-1993

Kamerstukken II 1992/93, 23 095, nr. 3

Tweede Kamer 1993-1994

Kamerstukken II 1993/94, 23 438, nr. 3

Tweede Kamer 1995-1996

Kamerstukken II 1995/96, 24 498, nr. 3

STECR 2012

Stichting Expertisecentrum Participatie, *STECR Werkwijzer Overgewicht en Obesitas*, Apeldoorn: STECR 2012

Interne documenten UMCG Services

UMCG Services B.V., 'Arbeidsovereenkomst UMCG min-max bepaalde tijd'

UMCG Services B.V., 'Algemene Huisregels/Instructies UMCG Services en UMCG', Groningen 2015

UMCG Services B.V., 'Verzuimreglement UMCG Services', Groningen: laatste versie 24-12-2014

Bijlagen

Bijlage 1 | Arbeidsovereenkomst UMCG Services BV

ARBEIDSOVEREENKOMST

Ondergetekenden:

- A. De besloten vennootschap met beperkte aansprakelijkheid UMCG Services B.V., statutair gevestigd te Groningen en ten deze rechtsgeldig vertegenwoordigd door de heer J.M. ter Haar, Directeur, hierna te noemen "UMCG Services",

en

- B. , wonende , te , geboren , hierna te noemen "werknemer",

1. Werkingsfeer

De bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst in het schoonmaak- en glazenwassersbedrijf, hierna te noemen "de CAO" alsmede het Reglement Ziekteverzuim van UMCG Services waarmee werknemer zich bekend verklaart en waarvan aan werknemer als bijlage bij deze arbeidsovereenkomst een exemplaar wordt overgelegd, worden door beide partijen als hier ingelast en opgenomen beschouwd, en maken integraal en onverkort onderdeel uit van deze arbeidsovereenkomst.

2. Duur arbeidsovereenkomst

Werknemer treedt met ingang van bij UMCG Services in dienst. Dit dienstverband geldt voor **bepaalde tijd**, en wel voor de duur van **6 maanden** en eindigt van rechtswege zonder dat daarvoor opzegging is vereist op .

Deze overeenkomst is van tijdelijke duur en UMCG Services is niet voornemens om na afloop van deze overeenkomst een nieuwe arbeidsovereenkomst aan te bieden. Deze mededeling moet worden beschouwd als een formele aanzegging dat de arbeidsovereenkomst eindigt per einddatum, overeenkomstig de toepasselijke wettelijke bepalingen.

In geval van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd wordt bij stilzwijgende verlenging het dienstverband geacht op dezelfde voorwaarden en voor dezelfde termijn te zijn voortgezet.

Het contract kan door beide partijen, met inachtneming van de bepalingen zoals vastgelegd in de CAO, tussentijds worden opgezegd.

De dienstbetrekking zal in ieder geval van rechtswege en zonder dat daarvoor opzegging is vereist eindigen op de dag dat de werknemer de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt, en op het moment dat werknemer deelnemer/neemster wordt van de Stichting Vrijwillig Uittreden voor de Schoonmaak en Glazenwassersbranche (S.U.S.).

3. Functie, werkduur en werktijden

Werknemer bekleedt de functie van en wordt ingedeeld in **loongroep** in de zin van de CAO. De arbeidsduur bedraagt per week **minimaal uur** en **maximaal uur**. UMCG Services heeft het recht met betrekking tot de uren boven het minimum aantal tot het vermelde maximum de werknemer werkzaamheden op te dragen. De werknemer heeft het recht aan een verzoek boven het maximum aantal uren geen gehoor te geven.

Werknemer zal zijn/ haar werkzaamheden in beginsel verrichten in de regio Nederland.

De dagen waarop en de uren gedurende welke arbeid moet worden verricht, zullen door UMCG Services in overleg met de werknemer wekelijks worden vastgesteld. Met name met betrekking tot het vastgestelde minimum aantal uren zal getracht worden deze zoveel

mogelijk op vaste dagen en uren in te roosteren. Reisinspanningen (kosten en uren) van de werknemer dienen in redelijke verhouding tot de werktijd te staan. Van het aldus vastgestelde werkschema zal de werknemer uiterlijk op vrijdag voorafgaande aan de week waarop het betrekking heeft, in kennis worden gesteld.

De werknemer zal binnen redelijke grenzen een verandering van de werktijden en/of werkzaamheden en/of het object waar gewerkt wordt en/of de wijze waarop de werkzaamheden worden uitgevoerd accepteren. UMCG Services zal hierbij rekening houden met de gerechtvaardigde belangen van de werknemer.

De werkduur respectievelijk de werktijden, kunnen tijdens de looptijd na overleg tussen UMCG Services en werknemer en met inachtneming van de bepalingen in de CAO, door UMCG Services schriftelijk worden gewijzigd.

Indien er bij UMCG Services vacatures zijn voor functies als in artikel 3 vermeld, op basis van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd, zal de werknemer, die op basis van dit minimumcontract werkt, bij voorrang deze functies aangeboden krijgen.

4. Loon en vakantiegeld

Werknemer wordt ingeschaald in loongroep , conform de CAO. De loonbetaling vindt plaats per vier weken op het door werknemer aangegeven bank- of girorekeningnummer.

Het bruto loon per betalingsperiode wordt berekend aan de hand van het aantal gewerkte uren, in ieder geval minimaal uur per week (zie artikel 3).

Het recht op loon is overeenkomstig de bepalingen van artikel 7:628 lid 5,6 en 7 BW uitgesloten indien en voor zover UMCG Services overeenkomstig de bepaling van artikel 3 geen werkzaamheden opdraagt boven het minimum overeengekomen aantal uren.

Het bepaalde in artikel 7:610b BW (omvang bedongen arbeid; rechtsvermoeden) is onverminderd van toepassing.

De werknemer ontvangt van UMCG Services aan het einde van iedere betalingsperiode een gespecificeerde opgave van het aantal gewerkte uren, het uitbetaalde loon en de inhoudingen daarop.

Volgens de CAO wordt aan de hand van dit overzicht de vakantietoeslag van 8% berekend en dient het aantal opgebouwde vakantie-uren te worden vastgesteld naar rato van het aantal vakantie-uren, dat de werknemer zou hebben, indien hij / zij gedurende de normale arbeidsduur werkzaam zou zijn geweest. De werknemer kan niet verplicht worden de aldus opgebouwde vakantie-uren op te nemen in de minimum garantie-uren, indien UMCG Services gedurende die garantie-uren geen werk zou hebben.

5. Pensioen

Werknemer gaat deelnemen in de pensioenregeling uitgevoerd door de Stichting Bedrijfstakpensioenfonds voor het Schoonmaak – en Glazenwassersbedrijf. UMCG Services draagt er zorg voor dat werknemer door het pensioenfonds wordt geïnformeerd over de aanspraken en rechten die ontleend worden aan deelneming in de pensioenregeling.

6. Werkzaamheden

Werknemer verbindt zich alle hem/haar door UMCG Services opgedragen werkzaamheden naar beste vermogen en conform de hem/haar gegeven instructies te verrichten.

Het is werknemer niet toegestaan, zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van UMCG Services, de werkzaamheden geheel of gedeeltelijk aan anderen over te dragen, noch andere dan de opgedragen werkzaamheden betaald of onbetaald in de projecten te verrichten.

Werknemer verklaart zich ermee bekend te zijn dat hij/zij voor het uitvoeren van de werkzaamheden te gast is in het gebouw van de opdrachtgever van UMCG Services. Werknemer zal zich gedragen overeenkomstig de huisregels van de opdrachtgever van UMCG Services. Werknemer verklaart zich ermee bekend dat indien zijn/haar gedrag daartoe aanleiding geeft de opdrachtgever van UMCG Services hem/haar de toegang tot het gebouw kan ontfangen.

7. Ter beschikking gestelde bedrijfskleding, materialen enzovoorts

Werknemer verplicht zich alle door UMCG Services en/of de opdrachtgever aan hem/haar verstrekte materialen, bedrijfskleding enzovoorts uitsluitend te gebruiken ten behoeve van en tijdens de opgedragen werkzaamheden.

Bij het beëindigen van het dienstverband moeten alle eigendommen van UMCG Services bij UMCG Services worden ingeleverd, waarbij UMCG Services het recht heeft schadevergoeding te eisen indien hieraan niet of niet ten volle wordt voldaan.

8. Eigendommen
Werknemer verklaart zich ermee bekend dat hij/zij het vertrouwen geniet met betrekking tot de eigendommen van de opdrachtgever van UMCG Services. Indien UMCG Services constateert dat werknemer dit vertrouwen beschaamt door eigendommen van de opdrachtgever van UMCG Services, waarbij de waarde geen enkele rol speelt, weg te nemen, daaronder mede begrepen het gebruik maken van de telefoon van de opdrachtgever anders dan in noodgevallen, zal UMCG Services dit te allen tijde aanmerken als een dringende reden met ontslag op staande voet tot gevolg.
9. Geheimhouding
Werknemer is verplicht om zowel tijdens als na beëindiging van de arbeidsovereenkomst strikte geheimhouding te bewaren over de organisatie, werkwijze en in het algemeen alle bijzonderheden, die hem/haar over het bedrijf van UMCG Services en/of over de bedrijven van de met UMCG Services verbonden vennootschappen bekend zijn.
Deze geheimhouding geldt ook tegenover het UMCG Services personeel, behalve voor wat betreft het verstrekken van voor de uitoefening van de werkzaamheden noodzakelijke inlichtingen.
10. Informatieverstrekking
Aan informatie door UMCG Services verstrekt aan werknemer over toepasbaarheid en gevolgen van fiscale wetgeving, kinderbijslag en andere wettelijke bepalingen, kunnen door werknemer geen rechten worden ontleend.
11. Verplichtingen
 1. Het is werknemer niet toegestaan om zonder schriftelijke toestemming van UMCG Services tijdens de duur van de arbeidsovereenkomst werkzaam, of op enige andere wijze betrokken te zijn bij schoonmaakwerkzaamheden bij de opdrachtgever, anders dan uit hoofde van deze overeenkomst.
 2. Het is werknemer niet toegestaan om zonder schriftelijke toestemming van UMCG Services tijdens de duur van de arbeidsovereenkomst in dienst te treden bij opdrachtgevers waarbij werknemer gedurende dit dienstverband werkzaam is.
 3. Het is werknemer niet toegestaan om zonder schriftelijke toestemming van UMCG Services tijdens de duur van de arbeidsovereenkomst als zelfstandig ondernemer resp. als directie bij een derde schoonmaakbedrijf schoonmaakwerkzaamheden te verrichten ten behoeve van het object c.q. de objecten of opdrachtgevers waarbij werknemer gedurende het dienstverband werkzaam is.
 4. Werknemer is zowel op grond van de CAO alsmede op grond van de Arbeidstijdenwet, indien hij/zij ook voor een andere werkgever werkt, dit voor het aangaan van de arbeidsovereenkomst met UMCG Services of gedurende de looptijd daarvan, bij UMCG Services te melden. Daarbij dient werknemer tevens het aantal uren dat werknemer feitelijk werkzaam is voor een andere werkgever steeds aan UMCG Services op te geven, inclusief een eventuele wijziging daarvan.

5. Indien UMCG Services wegens een overtreding van de Arbeidstijdenwet door een doen of nalaten van werknemer, zoals bedoeld in het voorgaande lid, door de Arbeidsinspectie, of een ander met de controle van de arbeidstijdenwet belaste instantie, een boete opgelegd krijgt, zal UMCG Services gerechtigd zijn de schade die hij hierdoor lijdt te verhalen op werknemer.

12. Opschortende voorwaarde

Deze arbeidsovereenkomst wordt aangegaan onder de opschortende voorwaarde, dat werknemer aan UMCG Services een geldig identiteitsbewijs overlegt, en indien van toepassing, een afschrift verstrekt van de hier te lande tot werken gerechtigde verblijfsvergunning of UMCG Services, indien van toepassing, de tewerkstellingsvergunning verkrijgt.

Aldus overeengekomen en in tweevoud getekend te Groningen, 29 mei 2015.

Voor UMCG Services B.V.:

Werknemer:

In opdracht van,

De heer

Directeur

Algemene Huisregels / instructies UMCG services en UMCG

Zonder speciale toestemming van de objectleider/voorwerker is het niet toegestaan om op andere afdelingen te zijn dan waar men werkzaam is.

Het is medewerkers niet toegestaan andere personen toegang te verlenen tot het (de) gebouw(en) van de opdrachtgever.

Sleutels zijn eigendom van het UMCG en mogen niet meegenomen worden naar huis. U dient daarom na afloop van de werkzaamheden de sleutels in te leveren bij de voorwerker/uw leidinggevende. Hiervoor dienen de sleutels presentielijsten getekend te worden.

U mag uw eigen werkmateriaal niet onbeheerd laten staan. Naast de mogelijkheid tot diefstal, kan dit ook gevaar opleveren voor bijvoorbeeld kinderen.

Alle medewerkers dienen tien minuten voor aanvang van de werktijd aanwezig te zijn.

Medewerker dienen de verstrekte UMCG legitimatie ALTIJD zichtbaar te dragen

Medewerkers mogen tijdens hun werktijd zijn/haar mobiele telefoon niet gebruiken voor privé-aangelegenheden

Medewerkers mogen tijdens hun werkzaamheden geen gebruik maken van koptelefoons om naar muziek of iets anders te luisteren. Dit is niet gastvrij tegenover de klant, collega's en patiënten.

Medewerkers dienen apparatuur zoals kantoorapparatuur, medische apparatuur, productieapparatuur niet aan te raken

Fietsen, brommers en auto's worden geparkeerd in de daarvoor bestemde ruimten en vakken. Er mag geen gebruik worden gemaakt van bezoekersparkeerplaatsen.

Verlofdagen dienen minimaal 3 werkdagen van tevoren aangevraagd te worden.

Geheimhoudingsplicht. De medewerker verplicht zich tot geheimhouding met betrekking tot al die zaken die hem bekend worden betreffende het bedrijf (UMCG/UMCG Services BV) en patiënt.

Medewerkers dienen in de volgende gevallen een melding te doen aan de objectleider/voorwerker:

- Als ruimten niet kunnen worden schoongemaakt, omdat deze nog bezet zijn;
- Als er gevaren, (bijna) ongelukken, onveilige werksituaties en (vermoeden van) beroepsziekten zich voordoen;
- Als er tijdens de uitvoering van de werkzaamheden schade is ontstaan aan eigendommen van het UMCG of van UMCG Services BV;
- Als zich aan schoonmaakmateriaal en/of machines storingen voordoen;
- Als er storingen worden geconstateerd, bijvoorbeeld kapotte lampen, niet functionerende handdoekdispensers, e.d.

Voor alle schoonmaakwerkzaamheden geldt het volgende:

- Bureaus en kasten alleen aan de buitenkant schoongemaakt hoeven te worden;
- Papierwerk e.d. op de bureaus en tafels niet verwijderd of verplaatst wordt. Er wordt 'omheen' schoongemaakt en als tafels/bureaus vol liggen, worden zij niet schoongemaakt;
- Brandslangen mogen niet gebruikt worden voor schoonmaakwerkzaamheden;

- Spinrag dient te allen tijde verwijderd te worden;
- Daar waar 'reikhoogte' staat, wordt 180 cm bedoeld;
- Alle ruimten waar vochtige bewerkingen worden uitgevoerd, dienen afgezet te worden met de daarvoor bestemde waarschuwborden;
- Stoelen, afvalbakken en papierbakken dienen op hun plaats terug gezet te worden.

Werkkasten

Werkkasten dienen schoon en ordelijk achter gelaten te worden, laat geen gebruikte moppen, dweilen, pads of microvezeldoeken in de werkkast achter. Dit is onhygiënisch, hierdoor kunnen schadelijke micro organismen achterblijven.

Alle werkmaterialen moeten dagelijks schoon gemaakt worden.

In de werkkasten mogen geen lege verpakkingen en voedsel bewaard worden.

Persoonlijke hygiëne

Een goede persoonlijke hygiëne draagt bij aan de hygiëne en infectiepreventie in het ziekenhuis en beschermt ook de medewerker zelf tegen besmetting en infecties.

- Nagels

Nagels zijn kort geknipt en schoon;

Nagellak, kunstnagels en andere vormen van nagelversiering zijn verboden. Deze maatregelen bevorderen een goede handhygiëne

- Haar

Het haar is schoon;

Lang haar (over de schouders) wordt opgestoken of bijeengebonden gedragen

Baarden en snorren zijn goed verzorgd en kort geknipt.

- Sieraden

Tijdens de werkzaamheden worden geen ringen, armbanden of polshorloges gedragen;

Het dragen van sieraden aan de pols en hand belemmert een goed handhygiëne. Hierdoor kunnen schadelijke micro-organismen achterblijven

- Kleding

Medewerkers zien er representatief uit qua persoonlijke hygiëne en draagt schone door UMCG Services verstrekte werkkleding.

Om hygiënische redenen voor zowel medewerker als de klant, dient de medewerker dichte schoenen te dragen.

Een korte broek en/of rok tot 'over de knieën' is toegestaan

Wanneer het dragen van een mondkapje, schort, handschoenen, veiligheidsbril, e.d. wordt voorgeschreven, is men verplicht deze te dragen voor bescherming van eigen veiligheid.

Medewerker draagt geen hoofddeksel, het is wel toegestaan om een hoofddoek te dragen indien dit verband heeft met een religieuze achtergrond.

Eten, drinken en roken

Het is niet toegestaan om tijdens werktijd te roken, te eten of te drinken

Houding en gedrag (Vakmanschap, Interactie en plezier)

Medewerkers van UMCG Services zijn het visitekaartje van ons bedrijf. UMCG Services verwacht van alle medewerkers een vriendelijke uitstraling, het groeten van klanten/collega's, op een prettige manier communiceren met collega's/leidinggevenden en de klant. Dit draagt bij aan een prettig werkklimaat zowel voor de medewerker als voor de klant.

Verzuimreglement



Beste collega,

Binnen onze organisatie vinden we goed werkgeverschap erg belangrijk. Wij voelen ons verantwoordelijk voor goede en gezonde arbeidsomstandigheden. Dat betekent dat we ervoor zorgen dat jij op een prettige en veilige manier je werk kan doen, maar ook dat er goede begeleiding is op het moment dat jij ziek bent of ziek dreigt te worden. In het UMCG Services verzuimreglement leggen wij je uit wat dat voor ons samen betekent.

Wat is ziekteverzuim?

Wanneer jij door ziekte niet kan werken, noemen we dat ziekteverzuim. Ziekteverzuim begint vanaf het moment dat jij je ziek meldt. Door je ziek te melden krijg je direct te maken met de "Wet Verbetering Poortwachter". Deze Wet geeft aan wat de rechten en plichten zijn van zowel werkgever als werknemer tijdens ziekte. De Wet Verbetering Poortwachter verplicht werkgever en werknemer om **samen**, vanaf dag 1 van ziekte, te kijken naar mogelijkheden om ervoor te zorgen dat jij zo snel mogelijk weer aan het werk kan. Het kan zijn dat jij tijdelijk je eigen werkzaamheden niet kan uitvoeren, maar andere werkzaamheden wel. Wij gaan uit van jouw mogelijkheden, niet van jouw beperkingen. Door samen afspraken te maken zorgen we ervoor dat jij op een goede manier weer je werk kan oppakken.

Vragen

Om een duidelijk beeld te krijgen van de reden van je ziekte, je beperkingen en je mogelijkheden, nemen wij een aantal vragen met je door. Deze kunnen direct bij je ziekmelding worden doorlopen of later op de dag als je wordt teruggebeld. Als werknemer ben je verplicht om de vragen te beantwoorden. De vragen zijn niet medische van aard over je ziekteklachten, maar hebben te maken met je beperkingen en je mogelijkheden. Door het stellen van deze vragen krijgen wij een goed beeld over je ziekte en kunnen we samen afspraken maken over geheel of gedeeltelijke werkhervatting. Het kan zijn dat je geheel of gedeeltelijk aan het werk blijft, maar tijdelijk andere werkzaamheden gaat uitvoeren. Ook bespreken we de verwachte duur van je verzuim, zodat je zo snel mogelijk weer je eigen werk kan oppakken.

Wat moet je doen bij ziekte?

1. Als jij ziek bent, geef je dit telefonisch door aan je leidinggevende of, als deze niet bereikbaar is, aan zijn plaatsvervanger. Je mag je **niet** ziekmelden via sms, email, Whatsapp of fax. Ziekmelden doe je uiterlijk twee uur voordat jouw dienst begint. Als je tijdens werktijd ziek wordt, dan meld je dat persoonlijk aan je leidinggevende. Daarnaast meld jij je ook ziek bij:

**afdeling Backoffice Casemanagement (Heerlen),
bereikbaar via telefoonnummer 088 - 099 08 80,
op werkdagen tussen 08.30 uur en 09.30 uur.**

2. Bij je ziekmelding geef je aan:
 - wat de aard en oorzaak van je ziekte is;
 - welke beperkingen je hebt om je werk uit te voeren;
 - wat je wel kan, zodat je misschien tijdelijk andere taken kan doen;
 - hoe lang je denkt dat je ziekteverzuim duurt;
 - wat je zelf kan doen om ervoor te zorgen dat je snel weer beter bent;
 - welk (verpleeg)adres en telefoonnummer je hebt;
 - wanneer je weer contact hebt met je leidinggevende.

3. Je bent niet verplicht om ons medische informatie te geven rondom jouw ziekte. Het gaat er vooral om dat wij begrijpen wat je wel en niet kan. Zo hoef je bijvoorbeeld niet te zeggen dat jij je rechterarm hebt gebroken, maar kan je wel aangeven dat je deze niet goed kan gebruiken.
4. Ben je door andere omstandigheden dan ziekte niet in staat om te werken? Neem dan contact op met je leidinggevende en bespreek de situatie.
5. Zorg ervoor dat je telefonisch bereikbaar bent. Informeer je leidinggevende regelmatig over je herstel en om gezamenlijk de mogelijkheden te bespreken voor geheel of gedeeltelijk werkhervatting.
6. Geef informatie aan de Bedrijfsarts of andere deskundigen als deze hierom vragen. Dit kan informatie zijn over de aard en oorzaak van je ziekte. Je bent verplicht om deze informatie te geven. Uiteraard wordt die informatie vertrouwelijk behandeld.
7. Als je leidinggevende je vraagt om op het werk te komen voor een verzuimgesprek, dan ben je verplicht om dat te doen. Het kan zijn dat een Casemanager ook bij het gesprek aanwezig is. Ook als je op spreekuur van een Bedrijfsarts of andere deskundige wordt gevraagd, ben je verplicht om daar naar toe te gaan.
8. Het is zowel voor jou als voor ons fijn als jij snel weer je eigen werk kan oppakken. Daarom werken we samen aan activiteiten gericht op jouw herstel, die zorgen voor een snelle terugkeer in je functie. Denk bijvoorbeeld aan het tijdelijk uitvoeren van andere werkzaamheden, extra begeleiding, behandeling of scholing.

Natuurlijk mag je van UMCG Services ook het een en ander verwachten. Wij zorgen voor **gezonde arbeidsomstandigheden** met de juiste begeleiding van medewerkers tijdens het ziekteverzuim of ter voorkoming van ziekteverzuim. Bij het uitvoeren van het verzuimbeleid maakt UMCG Services gebruik van diensten van een gecertificeerde Bedrijfsarts en onafhankelijke interventie- en re-integratiebedrijven.

Wij zorgen ervoor dat:

- er mogelijkheden voor jou zijn om te re-integreren (dat je snel weer op je oude vertrouwde werkplek kan terugkomen);
- we jou goed begeleiden tijdens je ziekte;
- we afstemming zoeken met externe deskundigen, die kunnen helpen om jou weer snel op de been te helpen;
- we regelmatig re-integratie en evaluatiegesprekken voeren en afspraken maken;
- we re-integratieverslagen maken op basis van wettelijke eisen;
- we professionele hulp inzetten wanneer dat nodig is;
- we externe re-integratie inzetten als jij niet in staat bent om je oude werk te hervatten of ander werk binnen onze organisatie te doen.

Maar wat moet je doen als je je eigen werk niet volledig meer kan uitvoeren? Wat doe je als je weer beter bent? Wat wordt er van je verwacht en wat mag je van ons verwachten tijdens ziekteverzuim? Wat is re-integratie en hoe werkt dit? Je vindt het allemaal terug in het UMCG Services verzuimreglement.

Samen zorgen we ervoor dat jij gezond blijft!

Met vriendelijke groet,
UMCG Services B.V.

Joint Venture Manager

Inhoudsopgave

1.	Ziekmelding	5
2.	Maak bezoek en telefonisch contact mogelijk	6
3.	Het juiste adres	6
4.	Informatie aan de Bedrijfsarts en andere deskundigen van interventiebedrijven	6
5.	Contact onderhouden en op gesprek of onderzoek komen	6
6.	Open spreekuur	7
7.	Medisch onderzoek	7
8.	Meewerken aan activiteiten gericht op werkhervatting	7
9.	Re-integratie, een zaak van alle partijen	7
10.	Hoe werkt re-integratie in de praktijk?	8
11.	Genezing niet belemmeren	9
12.	Het verrichten van werkzaamheden	9
13.	Vakantie tijdens ziekte	10
14.	Verblijf in het buitenland tijdens ziekte	10
15.	Ziekmelding tijdens vakantie (en vanuit buitenland)	10
16.	Hervatten van werkzaamheden bij herstel	11
17.	Advies m.b.t. werkhervatting	11
18.	Geschillen / klachten	11
19.	Waarborgen privacy	11
20.	Gevolgen niet nakomen voorschriften	12

1. Ziekmelding

- Bij ziekte geef je de ziekmelding **zelf** telefonisch door aan je direct leidinggevende of, als deze niet bereikbaar is, diens plaatsvervanger. Per fax, Whatsapp of SMS wordt niet geaccepteerd
- Deze melding dient zo spoedig mogelijk, maar uiterlijk 2 uur voor de aanvang van de werktijd te gebeuren. Wanneer je tijdens werktijd arbeidsongeschikt wordt, dan meld je je persoonlijk bij je direct leidinggevende. Dit geldt voor alle diensten, dus ook voor weekenddiensten en nachtdiensten.

Na het ziek melden bij je leidinggevende moet je je zich ook ziek melden bij de afdeling **Backoffice Casemanagement te Heerlen. Dit kan iedere werkdag tussen 08.30 uur en 9.30 uur.**

- Bij de ziekmelding geef je aan:
 - welke beperkingen je hebt om je eigen werk uit te voeren;
 - wat je nog wel kunt, zodat eventueel aangepaste taken kunnen worden afgesproken;
 - hoe lang het verzuim vermoedelijk zal duren;
 - wat je zelf kunt doen om het verzuim zo kort mogelijk te laten duren;
 - welk (verpleeg)adres en telefoonnummer je hebt;
 - wanneer er weer contact is met elkaar.

Ziek zijn is niet hetzelfde als niet meer kunnen werken. Het kan best zijn dat je je niet lekker voelt of bepaalde klachten hebt maar toch (in goed overleg met je leidinggevende) aan het werk kunt.

Voor alle duidelijkheid; je bent niet verplicht UMCG Services B.V. te voorzien van medische informatie betreffende jouw arbeidsongeschiktheid. Je bent wel verplicht duidelijke melding te maken van de oorzaak van je arbeidsongeschiktheid, bijvoorbeeld:

- Als gevolg van zwangerschap
- Als gevolg van een orgaandonatie
- Bedrijfsongeval
- Ongeval waar andere bij betrokken zijn geweest (bv in het verkeer)
- Ongewenst gedrag op het werk

Deze informatie wordt doorgegeven aan de Arbodienst, Bedrijfsarts of aan een van de gecontracteerde interventiebedrijven.

*Medische informatie is zelfs niet bruikbaar om tot goede afspraken te komen. Je leidinggevende heeft er natuurlijk wel belang bij om te weten wat je niet meer en wat je nog wel kunt. Om dat te kunnen beoordelen dien je de nodige informatie te verstrekken. Bijvoorbeeld: je hebt schouderklachten en jouw huisarts heeft geconstateerd dat het een zogenaamde **Bursitis** betreft, dit is een acute of chronische ontsteking van de slijmbeurzen. Je meldt dan wel dat je last van je schouder hebt en wat je nog wel kunt en niet kunt. Je hoeft niet te melden dat het een Bursitis is.*

1.a Frequent verzuim

Indien er sprake is van een derde verzuimmelding binnen 12 maanden zal de leidinggevende altijd een verzuimgesprek met de medewerker houden. In dit gesprek zal aandacht worden besteed aan oorzaken, belastbaarheid en het voorkomen van verder verzuim. Hiervan wordt verslag gemaakt en toegevoegd aan het re-integratiedossier.

2. Maak bezoek en telefonisch contact mogelijk

- De ingezette deskundige, Bedrijfsarts of medewerker interventiedienst en je leidinggevende moeten jou kunnen bereiken en kunnen bezoeken.
- Wanneer je niet op het verpleegadres bent, dan moet je in ieder geval zorgen dat de leidinggevende weet waar je wèl bent.

*Ook al heb je contact met Bedrijfsarts of andere deskundigen: **Intensief contact met je leidinggevende is van groot belang!** Vooral als je langere tijd ziek blijft.*

Je weet zelf welke werkzaamheden je uitvoert en je bent mede verantwoordelijk om te zorgen voor een goede en snelle terugkeer. Je hebt er zelf alle belang bij om je leidinggevende goed te informeren over je herstel en de mogelijkheden om geheel of gedeeltelijk, eventueel met tijdelijke aanpassingen, het werk weer op te pakken.

Het niet bereikbaar zijn kan nooit worden afgedaan met: geen telefoon of niet (goed) werkende deurbel. Je dient zelf te zorgen voor bereikbaarheid. Het niet voldoen aan deze eis kan in het slechtste geval leiden tot stopzetting van je loondoorbetaling.

3. Het juiste telefoonnummer en adres

- Om jou te kunnen bereiken is het van belang dat UMCG Services en de Arbodienst over het juiste telefoonnummer beschikken. Geef dit bij de ziekmelding en bij wijzigingen door aan de afdeling Backoffice Casemanagement en je leidinggevende.
- Wanneer je tijdens ziekte verhuist, tijdelijk elders verblijft of van verpleegadres verandert (bijvoorbeeld bij opname in of ontslag uit het ziekenhuis), geef dit dan onmiddellijk door aan je leidinggevende.
- Ben je daar niet toe in staat, bijvoorbeeld wegens opname in een ziekenhuis, dan dien je ervoor te zorgen dat iemand anders dat binnen 24 uur voor jou doet.

4. Informatie aan de Bedrijfsarts en deskundigen van interventiebedrijven

Wanneer de Bedrijfsarts of een andere deskundige jou om informatie vraagt over je verzuim, aard en oorzaak van jouw ziekte of gebrek dan dien je aan dit verzoek te voldoen.

5. Contact onderhouden en op gesprek of onderzoek komen

- Je bent verplicht gehoor te geven aan een oproep van je leidinggevende om op het werk te komen voor een verzuimgesprek waaraan zonodig ook een Casemanager (P&O) deelneemt.
- Je bent verplicht gehoor te geven aan een oproep van je werkgever om op het spreekuur van de Bedrijfsarts of een andere deskundige te verschijnen.
- Indien je de afspraak wilt verzetten, dien je ruim van te voren contact op te nemen met je leidinggevende. Je leidinggevende bepaalt of het verzetten van de oproep geoorloofd is. Het is niet toegestaan om zelfstandig contact op te nemen met de externe partij. Deze hebben de opdracht jouw verzoek niet te accepteren.
- Indien afspraken met externe partijen niet worden nagekomen en daarom tot onnodige kosten leiden, dan kunnen deze op jou worden verhaald.
- Mocht je weer (volledig) aan het werk gaan, dan bepaalt de leidinggevende of het afgesproken contact met de externe partij al dan niet doorgaat.
- De contacten worden in principe gehouden op een van de locaties van de externe partijen of op locatie van UMCG Services.

Intensief contact met je leidinggevende, vooral als je langere tijd ziek blijft. Je leidinggevende kent jouw werkzaamheden en heeft mede de verantwoordelijkheid om te zorgen voor een goede terugkeer. Hierbij kan gedacht worden aan tijdelijke aanpassingen in werkomstandigheden of werktijden, waardoor je sneller geheel of gedeeltelijk aan de slag kunt. Je hebt er dus belang bij om je leidinggevende goed te informeren over je herstel en de mogelijkheden om geheel of gedeeltelijk, eventueel met tijdelijke aanpassingen, het werk weer op te pakken.

6. Open spreekuur

In het kader van preventie heb je het recht om zelfstandig contact op te nemen met de afdeling Casemanagement, welke je, indien nodig, kan doorverwijzen naar de juiste deskundigen op het gebied van veiligheid, gezondheid en werksituatie.

7. Medisch onderzoek

Je bent verplicht, binnen de wettelijke kaders, mee te werken aan een medisch of belastbaarheids-onderzoek door of in opdracht van de Bedrijfsarts of andere ingezette deskundigen (fysiek en/of psychisch).

8. Meewerken aan activiteiten gericht op werkhervatting

- Je informeert je leidinggevende omtrent alle activiteiten in het kader van je herstel die je onderneemt.
- Naast de contacten met de door de werkgever ingezette externe deskundigen heb je tijdens de periode van arbeidsongeschiktheid frequent contact met je leidinggevende. Indien noodzakelijk zal in overleg met de Bedrijfsarts en/of andere deskundigen een gericht en gezond hervattingsplan worden opgesteld.
- Je dient jouw leidinggevende goed te informeren over je herstel en de mogelijkheden om geheel of gedeeltelijk, eventueel met tijdelijke aanpassingen, het werk weer op te pakken.
- Je werkt mee aan activiteiten gericht op herstel en een zo spoedig mogelijke (verantwoorde) werkhervatting.
- Voorbeelden van dit soort activiteiten zijn (tijdelijk) passend werk, arbeidstherapie, begeleiding, behandeling, scholing, gedeeltelijke hervatting van werkzaamheden en werkaanpassing.

9. Re-integratie, een zaak van alle partijen

De Wet Verbetering Poortwachter verplicht werkgever en werknemer om samen, vanaf dag 1 van ziekte, te kijken naar mogelijkheden om ervoor te zorgen dat jij zo snel mogelijk weer aan het werk kunt. Het kan gebeuren dat jij bijvoorbeeld je eigen normale werkzaamheden niet kunt uitvoeren, maar andere werkzaamheden wel. Wij gaan uit van jouw mogelijkheden, niet van jouw beperkingen. Op die manier zorgen we ervoor dat jij op een goede manier weer aan het werk kunt.

Als werkgever en werknemer het (samen) niet goed doen, kost het heel veel geld en kan jij en UMCG Services geconfronteerd worden met sancties. Bijvoorbeeld: verplichte loondoorbetaling voor werkgever na einde wachttijd of geen uitkering voor de werknemer. Bovendien gaat het om de continuïteit van jouw gezondheid, werkgelegenheid en welzijn.

Wat is (het doel van) re-integratie?

Re-integratie is gericht op de mogelijkheden van de medewerker en heeft betrekking op het inzetten van diverse acties om op verantwoorde wijze de terugkeer naar de werkplek te bespoedigen. Bij acties kun je denken aan:

- (tijdelijke) aanpassing van werkzaamheden, werktijden en/of omstandigheden
- inzetten van (professionele) hulp en begeleiding, bijvoorbeeld een fysiotherapeut, een psycholoog of maatschappelijk werker (zgn. **interventies**)

Het doel is om tijdens de arbeidsongeschiktheidsperiode jouw arbeidsritme minimaal te verstoren, en de 'afstand' tussen jou en jouw collega's zo klein mogelijk te houden. Daarnaast willen we natuurlijk de duur van de arbeidsongeschiktheidsperiode zo kort mogelijk houden.

Wanneer is er sprake van re-integratie?

Er is sprake van re-integratie vanaf de dag waarop je je arbeidsongeschikt meldt. Het uitgangspunt is dat er onderscheidt wordt gemaakt tussen:

- beperkingen: wat kun je niet, als gevolg van ervaren beperkingen
- mogelijkheden: welke taken kun je wel (tijdelijk, aangepast, etc.) uitvoeren

Jouw leidinggevende en de externe deskundigen gaan bij de beoordeling uit van de werkzaamheden die je wel kunt uitvoeren.

Op basis daarvan worden er regelmatig gesprekken gehouden om jouw mogelijkheden steeds weer af te stemmen op de mogelijkheden van UMCG Services.

10. Hoe werkt re-integratie in de praktijk?

Zowel jouw leidinggevende als ook de medewerkers van de gecontracteerde externe partijen houden regelmatig re-integratie-, en evaluatiegesprekken samen met jou. Tijdens deze gesprekken worden afspraken gemaakt m.b.t. eventuele interventies en werkzaamheden die je dient uit te voeren. Van deze gesprekken wordt een verslag gemaakt. Behalve dit verslag dien je ook zelf een verslag bij te houden. In alle gevallen zijn werknemer en werkgever verplicht gehoor te geven aan de gemaakte afspraken.

Hierbij zetten we de hoofdlijnen van de Wet Verbetering Poortwachter op een rij:

1. 1e dag: melding van arbeidsongeschiktheid bij leidinggevende.
2. 2e t/m 42e kalenderdag: controle en begeleiding door UMCG Services en/of Bedrijfsarts of andere ingezette deskundigen (fysiek en/of psychisch).
3. (uiterlijk) 6e week: oproep Bedrijfsarts of andere ingezette deskundigen voor het opstellen van een Probleemanalyse.
4. (uiterlijk) 8e week: oproep UMCG Services m.b.t. opstellen van het plan van aanpak met leidinggevende eventueel ondersteund door de Casemanager van UMCG Services.
5. 8e t/m 39e week: diverse re-integratiegesprekken tussen leidinggevende, (eventueel) Casemanager en medewerker
6. 41e week: 1^{ste} jaar-evaluatiegesprek en -verslag tussen leidinggevende, medewerker en (eventueel) Casemanager
7. 89e week: medewerker stelt zelf het re-integratieverslag en eindevaluatie op met te weten:
 - Werkgeversdeel
 - Werknemersdeel
 - Medisch deel (Bedrijfsarts)
8. 91e week: WIA aanvraag bij UWV door medewerker

Wat mag de medewerker van UMCG Services verwachten?

Je mag van UMCG Services verwachten dat de direct leidinggevende, eventueel in samenwerking met Casemanagement, zich maximaal inzet m.b.t.:

- het creëren en het organiseren van re-integratiemogelijkheden (bijvoorbeeld werkplek aanpassingen)
- het begeleiden van de (deels) arbeidsongeschikte medewerker
- het afstemmen met externe deskundigen
- het houden van re-integratie en evaluatiegesprekken
- het maken en beheren van re-integratieverslagen conform de wettelijke eisen

- het inzetten van professionele hulp (interventies)
- het inzetten van externe re-integratie zodra er sprake is van duurzame beperkingen zonder herplaatsingsmogelijkheden binnen de eigen organisatie

Wat mag UMCG SERVICES van de medewerker verwachten?

UMCG Services mag van jou verwachten dat je:

- je maximaal inspant om zo spoedig mogelijk te herstellen
- je houdt aan alle gemaakte afspraken
- op de hoogte bent van en zich houdt aan alle wettelijke eisen
- een eigen re-integratieverslag bijhoudt (noodzakelijk bij eventuele WIA aanvraag)
- je maximaal inzet om arbeid te verrichten ondanks je (tijdelijke) beperkingen
- (tijdelijke) passende arbeid accepteert
- bij het bestaan van duurzame beperkingen meewerkt aan interne en externe re-integratie

Je hoeft absoluut niet het bezoek van of aan de Bedrijfsarts of andere deskundige af te wachten! Ook al stond er een afspraak gepland. Meestal kun je gewoon zelf beslissen of je weer aan het werk kunt.

Welke partijen spelen een rol bij re-integratie?

Het re-integratieproces kan (in veel gevallen) zeer complex zijn. Er zijn immers diverse partijen die in dit proces een rol spelen. De arbeidsongeschikte werknemer kan te maken krijgen met de volgende partijen:

UMCG Services: controle, begeleiding, interventies, re-integratiegesprekken etc.

Bedrijfsarts en Arbodienst: (medische) begeleiding, probleemanalyse, advies

Interventiebedrijven: afhankelijk van soort interventie (bv. psycholoog, maatschappelijk werk, fysiotherapeut, arbeidskundige), advisering m.b.t. belastbaarheid en prognose danwel begeleiding gericht op verbetering welzijn en/of gezondheid.

Re-integratiebedrijf: Indien je wordt begeleid naar een functie buiten UMCG Services.

UWV: second opinion inzake re-integratieactiviteiten en/of arbeidsongeschiktheid, toetsing inspanningen van werkgever en/of werknemer (ookwel deskundigenoordeel genoemd), aanvraag en keuring inzake WIA.

11. Genezing niet belemmeren

- Tijdens ziekte gedraag je je zodanig dat de genezing niet wordt belemmerd of je gezondheid wordt benadeeld.
- Dit is ter beoordeling van de Bedrijfsarts en/of andere deskundigen.

12. Het verrichten van werkzaamheden

- Zodra je daartoe in staat bent dien je in eigen of andere passende werkzaamheden (deels of volledig) te hervatten.
- Tijdens arbeidsongeschiktheid is het niet toegestaan, zonder nadrukkelijke toestemming van je leidinggevende, elders werkzaamheden te verrichten.
- Je mag echter geen andere werkzaamheden verrichten indien deze leiden tot schade aan je gezondheid, belemmering van je herstel of zonder toestemming van je leidinggevende.

13. Vakantie tijdens ziekte

- **De Casemanager kan, indien er een verschil van mening hierover bestaat, de Bedrijfsarts verzoeken een uitspraak te doen welke gevolgen de vakantie heeft op het herstel van de werknemer. Dit enkel en alleen om te voorkomen dat de genezing belemmerd wordt. Op basis hiervan gaan leidinggevende, Casemanager en medewerker (opnieuw) in gesprek over de aard, omvang en**

tijdstip van de vakantie. In zeer bijzondere gevallen kan het voorkomen dat de werkgever het aangevraagde vakantieverlof schriftelijk zal weigeren.

- Het gaat hierbij niet alleen om de medische aspecten maar bijvoorbeeld ook over: voortgang re-integratie, interventie, benutten van restcapaciteit in aangepaste arbeid.

14. Verblijf in het buitenland tijdens ziekte

- Voor een meerdaags verblijf in het buitenland tijdens ziekte heb je toestemming van je leidinggevende nodig.
- Jouw leidinggevende kan hiervoor ook nog laten adviseren door de Bedrijfsarts en/of andere deskundigen.

15. Ziekmelding tijdens vakantie (evt. vanuit het buitenland)

- **Indien de medische toestand dit vereist en de omstandigheden dit toelaten, zal de werknemer terug moeten keren naar Nederland voor een passende behandeling, adequate verzuimbegeleiding dan wel om te herstellen.**
- Alle voorgaande voorschriften gelden ook bij ziekmeldingen vanuit het buitenland.
- Dit houdt bijvoorbeeld in dat je jouw ziekte in het buitenland aan je leidinggevende en afdeling Backoffice Casemanagement meldt conform de onder punt 1 omschreven wijze. Ook schakel je zo spoedig mogelijk een lokale (huis)arts in voor een medische verklaring voorzien van de volgende gegevens:
 - de aard van de ziekte
 - het verloop van de ziekte
 - de ingestelde therapie/behandeling
 - een verklaring van medische ongeschiktheid tot reizen (indien van toepassing)

Na terugkomst wend je je tot jouw leidinggevende en op diens aangeven tot de Bedrijfsarts om de betreffende medische gegevens te overhandigen.

De Bedrijfsarts (of andere deskundige) geeft een oordeel over de legitimiteit van de arbeidsongeschiktheidsmelding en de duur van de periode waarin je niet in staat was te reizen. Indien er sprake blijkt te zijn van een onterechte ziekmelding, uiteraard o.b.v. door medisch externe partijen overhandigde gegevens, zal het uitgekeerde ziekgeld over desbetreffende periode worden teruggevorderd. Dit overeenkomstig de sanctiemogelijkheden welke de WvP biedt.

De beoordeling van jouw arbeidsongeschiktheidsmelding wordt pas in behandeling genomen na:

- overlegging van de benodigde, originele, medische verklaringen (in Nederlands, Frans, Engels of Latijn)
- en, in het geval het buitenlands verblijf verlengd wordt door jouw ziekmelding, een verklaring waarin wordt bevestigd dat je niet reisvaardig was gedurende jouw arbeidsongeschiktheidsperiode in het buitenland.

N.B. Voor de verdragslanden waaronder Turkije en Marokko geldt dat je je dient te melden bij het daartoe bevoegde orgaan als je ziek wordt. Adressen kun je verkrijgen bij de Backoffice P&O te Heerlen.

16. Hervatten van werkzaamheden bij herstel

- Zodra je daartoe in staat bent, dien je het werk geheel of gedeeltelijk te hervatten.
- Daarvoor meld je je bij jouw leidinggevende (of diens plaatsvervanger) en de afdeling Backoffice Casemanagement in Heerlen, bereikbaar via 088-099 0880.
- Je geeft aan jouw leidinggevende door welke afspraken je nog heeft/had staan met externe dienstverleners (Bedrijfsarts / andere deskundigen).

- Bij gedeeltelijke werkhervatting bepaalt jouw leidinggevende het arbeidsgeschiktheidspercentage (loonwaarde), zo nodig wordt hierover in overleg getreden met de Casemanager, Bedrijfsarts of een andere deskundige.

17. Advies m.b.t. werkhervatting

- De Bedrijfsarts of andere ingezette deskundige geeft een advies af ter zake jouw belastbaarheid en eventuele hervattingsmogelijkheden.
- Hierover wordt je leidinggevende ingelicht.
- De leidinggevende bepaalt dan de verdere actie al dan niet samen met de Bedrijfsarts of andere deskundige.

18. Geschillen / klachten

- Als je het niet eens bent met het advies van de Bedrijfsarts of andere ingezette deskundige(n), dan maak je dit meteen duidelijk bij jouw leidinggevende.
- Je dient dan als werknemer een deskundigenoordeel bij het UWV aan te vragen. Nadere informatie kun je verkrijgen bij **de afdeling Backoffice Casemanagement te Heerlen of via de website van het UWV, www.uwv.nl**.
- Het UWV zal dan gaan onderzoeken in hoeverre u de instructies en/of adviezen van de Bedrijfsarts of andere deskundige(n) had moeten opvolgen.
- Ben je niet tevreden over de wijze waarop door medewerkers van de externe partijen is gehandeld, dan kunt je dit melden bij de Casemanager.

19. Waarborgen privacy

- De gecontracteerde externe partijen zien er nauwkeurig op toe dat privacygevoelige gegevens optimaal worden beschermd tegen onbevoegde ogen.
- In hun privacyreglement is precies vastgesteld wie bepaalde gegevens mag inzien, hoe lang ze worden bewaard en hoe wordt voorkomen dat onbevoegde personen toegang krijgen tot deze informatie.

Medische informatie is uitsluitend toegankelijk voor de Bedrijfsarts en deskundigen (psychologen/therapeuten/coachen/ fysiotherapeuten etc.) van interventiebedrijven die gehouden zijn aan het "medisch" beroepsgeheim.

- De externe deskundige zal het wenselijk achten om bepaalde informatie wel aan de werkgever te verstrekken, bijvoorbeeld om (medische) beperkingen en belastbaarheid aan te geven ten behoeve van de werkaanpassing.
- In zo'n geval word je door de deskundige eerst om toestemming gevraagd.
- Ook binnen UMCG Services is je privacy gewaarborgd. Alle betrokken medewerkers (Casemanagers) hebben hiertoe een verklaring ondertekend.

20. Gevolgen niet nakomen voorschriften

- Bij het nakomen van deze voorschriften en het verzuimreglement zal het doorbetalen van het salaris gedurende de ziekte op normale wijze plaatsvinden.
- Niet meewerken aan re-integratie; niet navolgen van de CAO-bepalingen betreffende arbeidsongeschiktheid, de voorschriften van het verzuimreglement niet opvolgen of niet informeren van de werkgever kan tot de volgende gevolgen leiden:
 - A. een "officiële waarschuwing" met een afschrift in het personeelsdossier
 - B. volledig of deels opschorten of stopzetten van de loondoorbetaling;
 - C. verrekening met roostervrije of vakantiedagen dan wel via het salaris, indien er een verschil bestaat in datum van feitelijke werkhervatting en opgegeven hersteldatum door de Bedrijfsarts of andere deskundige.

D. ontslag

In welke situaties kan het loon volledig of deels worden opgeschort of stopgezet:

- Bij niet bereikbaar zijn;
- Bij herhaaldelijk, zonder (gegronde)opgave van redenen, geen gevolg geven aan de oproep(en) van de Bedrijfsarts, interventie-, re-integratiedeskundigen;
- Bij verblijf in het buitenland;
- Bij het niet op gesprek verschijnen bij Casemanagement en/of leidinggevende;
- Bij weigering mee te werken aan het opstellen en evalueren van een Probleemanalyse en/of Plan van Aanpak;
- Bij niet meewerken aan de re-integratie op basis van de door de Bedrijfsarts of andere deskundige gegeven adviezen voor passend werk en/of herstel
- Indien je je eigen herstel vertraagd of belemmert

Wanneer UMCG Services van plan is een van deze sancties op jou van toepassing te verklaren, zal dit schriftelijk worden meegedeeld. Daarna zal UMCG Services tot feitelijke uitvoering overgaan.

Bijlage 4 | Interview bouwonderneming I

Algemeen

1. *Wat is uw functie binnen bouwonderneming I?*
Mijn functie binnen de bouwonderneming is Hoofd Personeel en Organisatie. Dit is de functie HR voor de landelijke organisatie.
2. *Hoelang werkt u al in deze functie?*
Ik werk nu zo'n 2,5 jaar in deze functie. Dus ik heb een mooi beeld van de organisatie.

Gezondheid werknemers

3. *In hoeverre heeft de bouwonderneming belang bij gezond en fit personeel voor de uitvoering van de werkzaamheden?*
Voor de onderneming is gezond en fit personeel zeer belangrijk. Ik geloof dat het lichaam en de fysieke gezondheid verbonden zijn met elkaar. En wanneer hier iets mis mee is, dan zou het uitwerking kunnen hebben op de uit te voeren werkzaamheden. Dus wanneer iemand met overgewicht of obesitas hier last van ondervindt, zou dit kunnen uitwerken in de werkzaamheden en zouden de werkzaamheden hieronder kunnen lijden.
4. *In welke mate zou volgens u de werkgever verantwoordelijk moeten zijn voor de gezondheid van de werknemer? Of ligt de verantwoordelijkheid vooral bij de werknemer zelf?*
Ik denk dat de werkgever verantwoordelijk is voor de gezondheid van de werknemer. Meer in die zin dat de werkgever verantwoordelijk is voor het starten van een gesprek. Als werkgever kan je onder je werknemers signaleren of er werknemers zijn die lijden aan overgewicht of obesitas. In een gesprek kun je aankaarten dat het je als werkgever opvalt dat de werknemer overgewicht of obesitas heeft. Als werkgever kun je dan vragen of je als werkgever kunt helpen bij het probleem of aangeven dat overgewicht/obesitas niet gezond is voor de uitoefening van de werkzaamheden.

Zal de werkgever in een gesprek aan de werknemer vragen wat hij er aan kan doen of zal de werkgever sturen in oplossingen?

Of de werkgever zal vragen naar de mogelijkheden vanuit de werknemer of zal sturen naar de oplossing die de werkgever aandraagt is afhankelijk van de vraag welke klachten er spelen bij de werknemer. Wanneer het gaat om een werknemer die een klein beetje overgewicht heeft en rookt kan de werkgever dit aankaarten bij de werknemer en zal de werkgever vragen naar mogelijke oplossingen vanuit de werknemer. Wanneer de klachten dermate hoog zijn, bijvoorbeeld zwaar overgewicht, en wanneer dit uitwerking heeft op het functioneren van de werkzaamheden, dan zou de werkgever moeten sturen naar een oplossing. De werkgever heeft dan nog meer baat bij een gezonde werknemer omdat een ongezonde werknemer de werkprestaties kan verlagen. Dan zou de werkgever moeten sturen naar een oplossing en moeten aangeven dat het van belang is iets aan het probleem te doen.

Instructierecht werkgever

5. *In welke mate worden regels en voorschriften bij [bouwonderneming I] opgesteld die dwingend dienen ter voorkoming van disfunctioneren en ziekteverzuim ten gevolge van overgewicht/obesitas (zowel schriftelijk als mondeling)?*

In de collectieve arbeidsovereenkomst is bijvoorbeeld opgenomen in hoeverre werknemers zichzelf kunnen en mogen belasten. Aan de regels uit de collectieve arbeidsovereenkomst houden wij als onderneming hieraan. Naast de cao houden wij aan de wettelijke regels zoals de regel dat er niet meer gerookt mag worden op de werkplek. Ook hier houden wij als onderneming aan. Daarnaast laten we werknemers elke jaar keuren door een PAGO (Periodiek Arbeid Gezondheidskundig Onderzoek). Dit onderzoek is geheel vrijwillig voor de werknemers maar toch is de opkomst erg hoog. Vanuit de resultaten ziet [bouwonderneming I] de punten waar aandacht aan besteedt moet worden. Wanneer uit het onderzoek komt dat veel werknemers roken zal een antirookcursus worden opgezet. Daarnaast sponsort [bouwonderneming I] lokale hardlooppwedstrijden en organiseert een landelijke voetbalcompetitie. Dit om aandacht te vragen voor een gezonde levensstijl. [Bouwonderneming I] heeft een landelijk verzuim van 3,8%, wat best een prestatie opzich is omdat het landelijk verzuim van bouwplaatspersoneel 7,3% is.⁹⁶ [Bouwonderneming I] bereikt dit verzuimpercentage vooral door bovenstaande acties en gesprekken met werknemers. Daarbij houdt de onderneming met regelmaat ludieke acties, zoals het vervangen van kroketten en andere snacks in fruit in de kantines. Of het laten plaatsvinden van gesprekken tussen vip coaches of bedrijfsartsen met werknemers.

De opkomst van de periodieke onderzoeken zijn vrijwillig maar toch erg hoog. Hoe komt dit?

De omgang tussen werkgever en werknemers vinden de werknemers toch plezierig. De werknemers zien toch in dat een algemene check up belangrijk is. Als werkgever ga je de onderzoeken in vanuit het perspectief dat de onderzoeken bijdragen aan gezonder personeel, waardoor werkprestaties en productiviteit wellicht verhoogd kunnen worden. De werknemer ziet dat misschien ook maar weet ook dat de onderzoeken voor hen bedoeld zijn. De werknemer zal bewust zijn van het feit dat we in Nederland langer moeten doorwerken en dat de gezondheid hierin kan helpen.

6. *In hoeverre gaan arbeidsvoorwaarden in de individuele arbeidsovereenkomst in op het onderwerp overgewicht/obesitas in de onderneming? Wat wordt er dan in deze bepalingen bepaalt?*

In de individuele arbeidsovereenkomst tussen [bouwonderneming I] en haar werknemers zijn geen bepalingen opgenomen omtrent overgewicht/obesitas.

7. *In hoeverre gaan arbeidsvoorwaarden in de collectieve arbeidsovereenkomst in op het onderwerp overgewicht/obesitas, die van toepassing is op de onderneming? Wat wordt er dan in deze bepalingen bepaalt?*

In de collectieve arbeidsovereenkomst staan bepalingen die ingaan op de belasting die werknemers kunnen en mogen uitvoeren. Zoals hoe zwaar ze mogen tillen. Daarnaast zijn er bepalingen omtrent het dragen van maskers, brillen en oorbeschermers om de werknemers te beschermen. Bepalingen omtrent overgewicht en obesitas komen in de collectieve arbeidsovereenkomst niet voor.

⁹⁶ Arbouw, *De bouwnijverheid – arbeid, gezondheid en veiligheid. Bedrijfstakverslag 2014*, Warning & Meijer, Harderwijk 2014, p. 39

Preventie disfunctie en ziekteverzuim

8. *Op welke wijze, anders dan het instructierecht, wordt disfunctioneren en ziekteverzuim ten gevolge van overgewicht/obesitas geprobeerd te voorkomen?*

Zoals genoemd, worden de werknemers die mogelijk lijden aan overgewicht en obesitas apart genomen voor een gesprek. Ook is de bewustwording van het feit dat we langer moeten doorwerken en gezondheid hierin een belangrijke rol speelt erg belangrijk. Door middel van de eerder genoemde acties, zoals het vervangen van snacks in de bedrijfskantine door fruit, het sponsoren van hardloopwedstrijden en een voetbalcompetitie voor de organisatie, wordt geprobeerd duidelijk te maken dat een gezonde levensstijl belangrijk is. En wanneer overgewicht of obesitas kan lijden tot het mogelijk disfunctioneren of een hoger ziekteverzuim dan zal tijdig een gesprek met de werknemer worden gevoerd.

9. *In hoeverre is een zichtbare vermindering van disfunctie en verzuim van werknemers te zien naar aanleiding van de werkwijze van vraag 8?*

[Bouwonderneming I] heeft als gehele organisatie een verzuimpercentage van maar 3,8%. Dat is vrij goed voor wat betreft de sector. Maar het is niet geheel duidelijk in hoeverre de genoemde middelen een daadwerkelijke vermindering opleveren in de disfunctie en hoger verzuim van de werknemers. Dat is niet bekend binnen [bouwonderneming I]

Bijlage 5 | Interview bouwonderneming II

Algemeen

1. *Wat is uw functie binnen de onderneming?*

Ik ben HRM adviseur binnen [bouwonderneming II], vestiging Z. Deze vestiging is voor Noord-Nederland, provincies Groningen, Drenthe en Friesland. [Bouwonderneming II] heeft landelijk zo'n 2200 medewerkers, zowel UTA-personeel als bouwplaatspersoneel.

2. *Hoelang werkt u al in deze functie?*

Ik werk sinds mei 2012 in de functie als HRM adviseur bij [bouwonderneming II]. Hiervoor ben ik ook werkzaam geweest als HRM adviseur maar bij andere ondernemingen, ook in andere sectoren.

Gezondheid werknemers

3. *In hoeverre heeft [bouwonderneming II] belang bij gezond en fit personeel voor de uitvoering van de werkzaamheden?*

Ja, [bouwonderneming II] heeft een groot belang bij gezond en fit personeel. Dit geldt zowel voor UTA-personeel als bouwplaatspersoneel. Met gezond en fit personeel bedoelen we fysieke/lichamelijke gezondheid maar ook mentale gezondheid. We hebben ook baat bij gezond en fit UTA-personeel omdat zij ook mentaal ongezond kunnen zijn en last kunnen vinden in de werkzaamheden. We hebben belang bij gezond en fit bouwplaatspersoneel omdat de werkzaamheden toch lichamelijke eisen stellen.

4. *In welke mate zou volgens u de werkgever verantwoordelijk moeten zijn voor de gezondheid van de werknemer? Of ligt de verantwoordelijkheid vooral bij de werknemer zelf?*

Vanuit [bouwonderneming II] wordt gesteld dat de werknemer primair verantwoordelijk wordt gehouden voor zijn eigen lichamelijke en mentale gezondheid. De werkgever zou faciliterend en signalerend te werk moeten gaan. In eerste instantie door zelf, en door middel van leidinggevenden, tijdens dagelijkse werkzaamheden bij werknemers te signaleren wanneer zij problemen ondervinden bij de werkzaamheden. De werkgever en leidinggevenden kunnen tijdens dagelijkse werkzaamheden signaleren of een werknemer minder functioneert ten gevolge van overgewicht of obesitas dan werknemers zonder overgewicht of obesitas. Wanneer de signalerende functie een probleem tegenkomt, zal de werkgever moeten faciliteren in middelen zodat de werknemer het doel kan bereiken die voor ogen wordt gesteld.

Instructierecht werkgever

5. *In welke mate worden regels en voorschriften bij [bouwonderneming II] opgesteld die dwingend dienen ter voorkoming van disfunctioneren en ziekteverzuim ten gevolge van overgewicht/obesitas (zowel schriftelijk als mondeling)?*

[Bouwonderneming II] voert geen instructies of voorschriften die zien op overgewicht en obesitas onder werknemers. Er zijn geen instructies of voorschriften omtrent overgewicht en obesitas in bijvoorbeeld de personeelsgids opgenomen. Bij [bouwonderneming II] wordt meer gezien op beleid. Het beleid op het gebied van duurzame inzetbaarheid geeft kaders en instrumenten weer die kunnen helpen bij de duurzame inzetbaarheid van werknemers. Zo zijn er kaders en instrumenten voor gesprekken om met werknemers te voeren.

6. *In hoeverre gaan arbeidsvoorwaarden in de individuele arbeidsovereenkomst in op het onderwerp overgewicht/obesitas in de onderneming? Wat wordt er dan in deze bepalingen bepaalt?*

In de arbeidsovereenkomst tussen [bouwonderneming II] en haar werknemers zijn geen bepalingen opgenomen omtrent overgewicht en obesitas in de onderneming.

7. *In hoeverre gaan arbeidsvoorwaarden in de collectieve arbeidsovereenkomst in op het onderwerp overgewicht/obesitas, die van toepassing is op de onderneming? Wat wordt er dan in deze bepalingen bepaalt?*

Ook de arbeidsvoorwaarden in de collectieve arbeidsovereenkomst, gaan net als de arbeidsvoorwaarden als in de individuele arbeidsovereenkomst, niet in op bepalingen omtrent overgewicht en obesitas.

Preventie disfunctie en ziekteverzuim

8. *Op welke wijze, anders dan het instructierecht, wordt disfunctioneren en ziekteverzuim ten gevolge van overgewicht/obesitas geprobeerd te voorkomen?*

[Bouwonderneming II] is erg gericht op de duurzame inzetbaarheid van werknemers van de organisatie. Het beleid van [bouwonderneming II] omtrent duurzame inzetbaarheid biedt vooral handvatten hoe om te gaan in gevallen de duurzame inzetbaarheid van de werknemers in het geding komen. Er dient altijd wel een link te zijn tussen overgewicht en obesitas van de werknemer en het werk wat hij doet. Wanneer de link duidelijk is tussen overgewicht en obesitas en het feit dat het werk minder goed uitgevoerd wordt of frequent verzuim optreedt dan zal een gesprek plaatsvinden tussen werkgever/leidinggevende en de werknemer.

In een gesprek zal duidelijk worden aangegeven naar de werknemer toe dat een opmerkelijk frequent verzuim zichtbaar is of dat er disfunctie optreedt. Er wordt vanuit de werkgever een signaal afgegeven dat de werknemer frequent verzuimt of (gedeeltelijke) disfunctie optreedt. De vraag wordt neergelegd wat de gevolgen kunnen zijn van niet verbeteren. Er wordt geprobeerd om de werknemer bewust te laten worden van het feit dat geen verandering geen oplossing is, voor het bedrijf niet maar ook niet voor de werknemer zelf.

Nadat de werknemer veranderd wordt gekeken of verbetering is opgetreden. Is er geen verbetering opgetreden of wil de werknemer niet meewerken aan verbetering, dan zal ontslag de volgende stap zijn. Niet onder de noemer overgewicht en obesitas maar discontinuïteit van de werknemer en het bedrijf.

Een voorbeeld kan worden gegeven aan de hand van de praktijk. Er was een werknemer die echt te fors was voor het uitoefenen van werkzaamheden. Na een gesprek is de werknemer bewust geworden van het feit dat er dringend iets moest veranderen aan de gezondheid. De werknemer ging naar de bedrijfsarts voor meerdere tips om op gewicht te komen. Na de bedrijfsarts kreeg de werknemer een vitaliteitscoach toegewezen die thuis bij de werknemer ging meelopen in het dagelijks leven van de werknemer, om te kijken wat verbeterd kon worden in het voedingspatroon en dagelijkse leven van de werknemer. De werknemer stond dit toe en was na verloop van tijd dertig kilo kwijt. De middelen die gebruikt worden om een doel te bereiken wordt afgestemd met de werknemer. Het gaat erom in hoeverre de werknemer bewust is van het feit dat er iets moet veranderen, de wil van de werknemer en de middelen die nodig zijn om het doel te bereiken. Per werknemer is er dus maatwerk nodig.

Ook zijn er één keer per jaar contactdagen bij [bouwonderneming II]. Middels deze contactdagen wordt aandacht gevraagd voor bepaalde onderwerpen omtrent duurzame inzetbaarheid. Waarbij geprobeerd wordt werknemers bewust te laten worden van onder andere overgewicht en obesitas en duurzame inzetbaarheid van werknemers.

9. *In hoeverre is een zichtbare vermindering van disfunctie en verzuim van werknemers te zien naar aanleiding van de werkwijze van vraag 8?*

Qua ziekteverzuim (Arboverzuim) zien we wel een positieve verandering. De laatste cijfers geven 2% ziekteverzuim aan, voor Noord-Nederland, wat een prestatie is omdat ziekteverzuim in de sector een stuk hoger ligt.

Een andere verandering die we zien is dat werknemers elkaar helpen. Veel mensen die bij [bouwonderneming II] werken hebben nog de 'oudere' mentaliteit van niet lullen maar poetsen. Deze werknemers gaan de hele dag door en wanneer een werknemer probleem heeft, bijvoorbeeld lichamelijk, dan probeert hij zich hier overheen te zetten en door te gaan. Wat later weer kan uitwerken in grotere problemen. Nu zijn de werknemers meer bewust van het feit dat eerder aandacht moet worden besteedt aan probleemoplossing en niet doorwerken met problemen. Wanneer een werknemer niet in z'n vel zit of wanneer de werknemer minder functioneert dan vragen collega's sneller aan elkaar of er problemen zijn en dat er actie ondernomen moet worden. Onder personeel is de bewustwording van een gezond en fit lichaam (fysiek en mentaal) groter geworden.

Bijlage 6 | Interview transportonderneming

Algemeen

1. *Wat is uw functie binnen [transportonderneming]?*
Binnen de organisatie van [transportonderneming] ben ik HR medewerker.
2. *Hoelang werkt u al in deze functie?*
Ik zit al 2 jaar in de functie HR medewerker binnen deze organisatie.

Gezondheid werknemers

3. *In hoeverre heeft [transportonderneming] belang bij gezond en fit personeel voor de uitvoering van de werkzaamheden?*
[Transportonderneming] heeft veel belang bij gezonde en fitte werknemers. Gezond en fit personeel draagt bij aan een lager verzuimpercentage binnen de onderneming. Daarbij draagt een gezond en fit personeelsbestand bij aan een hoger werktempo van de werknemers.
4. *In welke mate zou volgens u de werkgever verantwoordelijk moeten zijn voor de gezondheid van de werknemer? Of ligt de verantwoordelijkheid vooral bij de werknemer zelf?*
De werknemers zou in eerste instantie verantwoordelijk moeten zijn voor zijn of haar eigen gezondheid. Werkgevers zullen wel gebaat zijn bij een goede gezondheid van de werknemers om het verzuim laag te houden en het werktempo hoog te houden. De werkgever dient ervoor te zorgen dat de werkomstandigheden in orde zijn, maar is niet verantwoordelijk voor de gezondheid van de werknemer.

Instructierecht werkgever

5. *In welke mate worden regels en voorschriften bij [transportonderneming] opgesteld die dwingend dienen ter voorkoming van disfunctioneren en ziekteverzuim ten gevolge van overgewicht/obesitas (zowel schriftelijk als mondeling)?*
Bij [transportonderneming] zijn geen regels gesteld die zien op het dwingend voorkomen van disfunctioneren en ziekteverzuim ten gevolge van overgewicht en obesitas. Daar zijn geen regels of instructies voor opgesteld.
6. *In hoeverre gaan arbeidsvoorwaarden in de individuele arbeidsovereenkomst in op het onderwerp overgewicht/obesitas in de onderneming? Wat wordt er dan in deze bepalingen bepaalt?*
In de individuele arbeidsovereenkomst tussen [transportonderneming] en haar werknemers zijn geen arbeidsvoorwaarden opgenomen die ingaan op overgewicht en obesitas.
7. *In hoeverre gaan arbeidsvoorwaarden in de collectieve arbeidsovereenkomst in op het onderwerp overgewicht/obesitas, die van toepassing is op de onderneming? Wat wordt er dan in deze bepalingen bepaalt?*
Ook in de collectieve arbeidsovereenkomst die van toepassing is tussen [transportonderneming] en haar werknemers zijn geen bepalingen opgenomen die ingaan op overgewicht en obesitas.

Preventie disfunctie en ziekteverzuim

8. *Op welke wijze, anders dan het instructierecht, wordt disfunctioneren en ziekteverzuim ten gevolge van overgewicht/obesitas geprobeerd te voorkomen?*

Wanneer sprake is van disfunctioneren of een verhoogd ziekteverzuim ten gevolge van overgewicht of obesitas zal er advies worden gegeven aan de werknemer. Alleen op deze manier wordt, wanneer disfunctioneren of een verhoogd ziekteverzuim van de werknemer zich uit, geprobeerd disfunctie en verhoogd ziekteverzuim ten gevolge van overgewicht en obesitas te voorkomen.

9. *In hoeverre is een zichtbare vermindering van disfunctie en verzuim van werknemers te zien naar aanleiding van de werkwijze van vraag 8?*

Het is lastig vast te stellen of er een zichtbare vermindering in de disfunctie of een verlaging in het ziekteverzuim is ten gevolge van de adviezen die worden gegeven. De adviezen worden vaak door de bedrijfsarts gegeven en waardoor de [transportonderneming] hier niet altijd van op de hoogte is, omdat de informatie tussen de bedrijfsarts en de werknemer wordt beschermd door de privacyregels.

Bijlage 7 | Interview vakbond schoonmaakbranche

Algemeen

1. *Wat is uw functie binnen de vakbond?*

Ik ben hoofd van het districtskantoor van vakbond X (hierna: vakbond) in plaats Y. Daarnaast ben ik landelijk onderhandelaar voor de cao van de schoonmaakbranche.

2. *Hoelang werkt u al in deze functie?*

Sinds 1994 werkt ik al voor de vakbond. Vanaf het jaar 1996 ben ik als landelijk onderhandelaar gaan werken voor de cao in de schoonmaakbranche.

Optreden overgewicht en obesitas

3. *In hoeverre komt overgewicht en obesitas in de schoonmaakbranche voor? In hoeverre heeft dit invloed op werkprestaties?*

Er zijn geen specifieke cijfers in de schoonmaakbranche voor handen. Wel weten we dat de schoonmaakbranche in de onderkant van de samenleving valt, wat betekent dat het hier om lage inkomens gaat. Werknemers met lage inkomens zullen sneller goedkoop en vetter eten kopen. Vet eten zoals fastfood is in deze tijden gewoon goedkoper waardoor mensen met lage inkomens dit kopen. Dit helpt niet mee aan de strijd tegen overgewicht en obesitas maar zo is het wel.

Ook weten we dat de werknemers in de schoonmaakbranche eerder overlijden dan werknemers in andere beroepssectoren. Dit blijkt uit de pensioenafdracht van de pensioenfondsen. Zij berekenen hoeveel pensioenpremie moet worden afgedragen op basis van statistieken. De schoonmaakbranche scoort laag, de statistieken geven aan dat deze werknemers eerder zullen overlijden, waardoor de pensioenafdracht lager is.

4. *Wat is het standpunt van de vakbond als het gaat om preventief optreden tegen disfunctioneren en ziekteverzuim ten gevolge van zwaarlijvigheid?*

Als vakbond zijnde zijn wij niet voor het procederen bij de rechter. Wij vinden dat het geen zin heeft om te procederen omdat hier alleen maar narigheid ontstaat tussen werkgever en werknemer. Als vakbond hebben wij het standpunt dat gedrag dat leidt tot het niet meer goed kunnen uitoefenen van de functie of hoger ziekteverzuim opgelost dient te worden met behulp van het laten veranderen van het gedrag van werknemers.

Al in een vroeg stadium moet door de werkgever duidelijk worden gemaakt dat gezondheid een belangrijk beleidspunt is in de organisatie. Door een gezondheidsbeleid vroegtijdig in te zetten kan eerder worden voorkomen dat werknemers uitvallen door disfunctioneren of ziekte. In onze ogen zou dat moeten gebeuren door het hebben van goede functioneringsgesprekken met de werknemer. In deze gesprekken zal het moeten gaan over de lange termijnvisie van de werknemer. Hoe zie je jezelf over bijvoorbeeld 5 jaar? In de functioneringsgesprekken kan worden gezien of werknemers kampen met overgewicht en obesitas of de mogelijkheid dat het een beperking zou kunnen gaan worden voor de functie.

5. *Wat zou een vakbond kunnen doen wanneer een werknemer bij de vakbond binnenstapt en zegt geconfronteerd te worden met voorschriften omtrent overgewicht en obesitas in zijn organisatie?*

Wanneer een werknemer bij ons binnenkomt zullen we eerst gaan kijken of er meer werknemers zijn in de organisatie die lid zijn van onze vakbond. Dan zullen we daarna met alle werknemers die ook lid zijn van de vakbond om de tafel gaan zitten om te bekijken of we de regels en instructies van de werkgever acceptabel vinden. Vinden de werknemers de regels en instructies acceptabel, dan zal de vakbond theoretisch gezien ook akkoord gaan met de instructies. Dat instructies omtrent zwaarlijvigheid door de vakbond minder worden geaccepteerd doet daar niks aan af. Pas wanneer de leden zeggen dat het geen acceptabele instructies zijn dan zal de vakbond hier wat aan doen. Het is ook maar net wat in de sector gebruikelijk is. Bijvoorbeeld in de zeevaart krijg je om de twee jaar een medische keuring om te kijken of je zicht nog wel goed is. In de schoonmaaksector zie ik dat nog niet gebeuren.

6. *Zijn er een aantal zaken geweest bij de vakbond omtrent het stellen van instructies binnen ondernemingen? Ofwel wordt het instructierecht gebruikt?*

Voor zover wij kunnen weten zijn er geen ondernemingen binnen de schoonmaakbranche die gebruik maken van het instructierecht. Werkgevers gaan er wat aan doen wanneer er wettelijke regelingen zijn die bijvoorbeeld iets verbieden. Vroeger was het normaal dat er werd gerookt op het werk. Daarbij was het ook normaal dat er sigaretten op tafel lagen als teken van gastvrijheid. Nu is aangetoond dat roken slecht voor je is en de kans vergroot op long- en vaatziekten en kanker en dat de wettelijke regels het verbieden om op het werk te roken kan het ook niet meer. En zal de werkgever optreden tegen de werknemers die dit wel doen. Voor overgewicht en obesitas zijn er niet van dit soort regels.

7. *Wat zou volgens de vakbond de beste oplossing zijn om disfunctioneren en verzuim ten gevolge van zwaarlijvigheid tegen te gaan, waarbij de belangen van zowel de werkgever als werknemer meewegen?*

De oplossing die volgens de vakbond de beste is, is al eerder genoemd als standpunt. De werkgever zou vroegtijdig moeten beginnen met het gezondheidsbeleid in de onderneming. De werkgever zou goede functioneringsgesprekken moeten voeren met de werknemers waarin naar voren komt hoe de werknemers de komende jaren voor zich gaan zien. Zien zij zelf belemmeringen en beperkingen? Dan zou hiermee wat gedaan moeten worden. Wanneer werkgevers laat starten met het bespreekbaar maken van dit onderwerp onder de werknemers, kan het wel eens te laat zijn.

8. *Hoe ziet de vakbond de grens tussen vrijwilligheid en dwingende maatregelen van de werkgever? Wanneer mag door de werkgever worden ingegrepen?*

De vakbond is van mening dat de werkgever pas een gezonde levensstijl kan afdwingen wanneer een ongezonde levensstijl een probleem wordt. Dus wanneer ongezond leven een negatieve invloed heeft op het functioneren van de werknemer of wanneer het ziekteverzuim hierdoor stijgt. Het afdwingen van een gezonde levensstijl als de werkgever een negatieve invloed aan ziet komen is niet acceptabel. Het is dan nog niet aantoonbaar dat de ongezonde levensstijl invloed heeft op het functioneren.

Veel werknemers in de schoonmaakbranche zijn gericht op de korte termijn, omdat zij van maand naar maand leven. De schoonmaakbranche levert niet veel salaris op dus zijn werknemers blij wanneer ze weer hun financiën op orde hebben en eten kunnen kopen.

Terwijl je met een gezondheidsbeleid een lange termijnvisie moet hebben omdat resultaten van een bepaald beleid niet direct zichtbaar zijn. Dus je moet werknemers wel kunnen aansporen om op lange termijn te gaan denken. Vooral nu schoonmaakwerkzaamheden niet de minst lichte vorm van werken is en we steeds langer moeten doorwerken.

9. *Welke middelen worden in de schoonmaakbranche ingezet om overgewicht en obesitas aan te pakken?*

Bij CSU Cleaning wordt bijvoorbeeld fysiotherapie aangeboden. In de branche zijn toch nog vaak klachten aan het bewegingsapparaat. Vandaar dat CSU fysiotherapie aanbiedt aan de werknemers, op kosten van de werkgever maar in de tijd van de werknemer. Philips zit niet helemaal in dezelfde branche maar doet wel veel aan gezondheidsbeleid. Dit bedrijf geeft 500 miljoen euro uit aan onder andere onderzoek onder werknemers, brochures, voorlichtingen en het veranderen van het assortiment van het restaurant. Het kost een hoop geld maar werknemers zijn wel gezonder en zien in dat een gezonde levensstijl helpt bij het halen van de pensioensleeftijd en langer. De kosten zijn hoog maar de eventuele baten die je ervan kan hebben ook.

Wanneer een werknemer uitvalt kan je de andere werknemers de werkdruk iets verhogen. Dat is voor een dag niet zo'n probleem. Maar wanneer dit voor drie weken of zelfs langer doet, kan het weer nadelige gevolgen hebben voor deze groep werknemers.

Bijlage 8 | Interview financiële dienstverlener

Algemeen

1. *Wat is uw functie binnen [financiële dienstverlener]?*
Binnen de organisatie van [financiële dienstverlener] ben ik projectleider Activatie Gezond Werken.
2. *Hoelang werkt u al in deze functie?*
De functie projectleider Activatie Gezond Werken vervul ik nu 1 jaar.

Gezondheid werknemers

3. *In hoeverre heeft Achmea belang bij gezond en fit personeel voor de uitvoering van de werkzaamheden?*
[Financiële dienstverlener] heeft 100% belang bij gezond en fit personeel. Om klanten goed te kunnen bedienen, om optimaal productief te zijn en om kosten te verlagen is het belangrijk dat werknemers gezond en fit zijn.
4. *In welke mate zou volgens u de werkgever verantwoordelijk moeten zijn voor de gezondheid van de werknemer? Of ligt de verantwoordelijkheid vooral bij de werknemer zelf?*
De verantwoordelijkheid voor de gezondheid van de werknemer ligt vooral bij de werknemer zelf. [Financiële dienstverlener] inspireert en ondersteunt waar nodig de werknemers om een gezond en fit levenspatroon aan te nemen.

Instructierecht werkgever

5. *In welke mate worden regels en voorschriften bij Achmea opgesteld die dwingend dienen ter voorkoming van disfunctioneren en ziekteverzuim ten gevolge van overgewicht/obesitas (zowel schriftelijk als mondeling)?*
Er zijn binnen [financiële dienstverlener] (nog) geen dwingende regels of voorschriften die bijdragen aan voorkoming van disfunctioneren of een te hoog ziekteverzuimpercentage van de werknemer.
6. *In hoeverre gaan arbeidsvoorwaarden in de individuele arbeidsovereenkomst in op het onderwerp overgewicht/obesitas in de onderneming? Wat wordt er dan in deze bepalingen bepaalt?*
In de individuele arbeidsovereenkomst tussen [financiële dienstverlener] en haar werknemers zijn nog geen bepalingen opgenomen omtrent overgewicht en obesitas onder werknemers.
7. *In hoeverre gaan arbeidsvoorwaarden in de collectieve arbeidsovereenkomst in op het onderwerp overgewicht/obesitas, die van toepassing is op de onderneming? Wat wordt er dan in deze bepalingen bepaalt?*
In de arbeidsovereenkomst is niks bepaald omtrent overgewicht en obesitas maar er is wel bepaald dat [financiële dienstverlener] een duurzame inzetbaarheids-scan en een health check aanbiedt aan haar werknemers.

Gezondheidsmanagement & campagne 'Verder'

[Financiële dienstverlener] heeft zichzelf de meest gezonde dienstverlener worden als lange termijnvisie gegeven. Het gezondheidsmanagement bestaat uit expertiseteams Verzuim & Re-integratie en Gezond werken.

8. *[Financiële dienstverlener] gaat steeds meer naar gezond werken en leven. Hoe wil de organisatie dit doel bereiken? Met welke middelen zal dit doel worden bereikt?*

[Financiële dienstverlener] wil dit doel bereiken door werknemers te inspireren en te ondersteunen op lichaam, hoofd, hart en ziel. Qua inspiratie zal dit gericht zijn op onder andere online middelen, posters en peer-to-peer. Qua ondersteuning zal de [financiële dienstverlener] zich bezig houden met het plaatsen van zorgprofessionals op de werkplek (fysio, artsen, psychologen, etc.), sta- en fietsbureau's, belroutes, lunchwandelen, gezond bedrijfsrestaurant etc.

9. *Met de campagne 'Verder' zullen de werknemers van [financiële dienstverlener] in de verleiding worden gebracht om concrete stappen te zetten in duurzame inzetbaarheid. Met welke middelen en interventies wordt dit doel bereikt?*

De werknemers van [financiële dienstverlener] zullen worden geïnspireerd door middel van een webpagina vol inspiratie omtrent duurzame inzetbaarheid. Daarnaast zullen gesprekken tussen werknemers onderling, met leidinggevend en professionals worden gestimuleerd. In deze gesprekken zal het gaan om duurzame inzetbaarheid van de werknemers. Ook hoort peer to peer bij een van de middelen om ons door te bereiken. Door goede voorbeelden uit te lichten en met behulp van interactie kan worden gezien welk middel belangrijk is voor duurzame inzetbaarheid van werknemers. Ook zal een nieuwsbrief behoren tot een van de middelen, die zich als een olievlek moet uitbreiden naar alle werknemers van [financiële dienstverlener]. Bovendien zal [financiële dienstverlener] lokale initiatieven faciliteren en delen. Naast de voornoemde middelen zullen er Duurzame Inzetbaarheidsmarkten worden georganiseerd, wordt een helpdesk opgezet die antwoorden geeft op vragen met betrekking tot gezondheid, opleiding en loopbaan en door het aanbieden van duurzame inzetbaarheidsscans.