

Geen keuring, geen brood

Werknemers die risico lopen op blootstelling aan gevaarlijke stoffen kan worden gevraagd om mee te werken aan een bloedonderzoek. Helaas zijn niet alle medewerkers daartoe bereid. De vraag is of een dergelijke weigering reden kan zijn voor ontslag (op staande voet).

tekst Pascal Willems

Deze vraag kwam aan de orde in een casus waar het Gerechtshof 's-Hertogenbosch zich recentelijk over boog. Een werknemer, werkzaam als brandwacht, werd ingezet op een project bij BP. De richtlijnen bij BP vereisten dat de werknemer een bloedonderzoek onderging om de hoeveelheid lood in zijn bloed vóór (nulmeting) en na de werkzaamheden vast te stellen. Hij weigerde de bloedonderzoeken, ook na diverse gesprekken, om "strikt persoonlijke redenen". Uiteindelijk werd hij op staande voet ontslagen wegens het niet gehoor geven aan een redelijke instructie.

De werknemer vocht zijn ontslag aan. Hij stelde dat het bloedonderzoek inbreuk maakt op zijn persoonlijke levenssfeer en lichamelijke integriteit en dat, zelfs als de werkgever een redelijk belang heeft bij het bloedonderzoek, dit niet kan leiden tot een ontslag op staande voet. De kantonrechter en het Gerechtshof wijzen zijn bezwaren tegen het ontslag af. Volgens het Hof heeft de werknemer weliswaar een beroep gedaan op de eerbiediging van zijn lichamelijke integriteit en persoonlijke levenssfeer, maar heeft hij geen redenen aangedragen waarom hij niet wilde meewerken. Aangezien de werkgever wel een gerechtvaardigd belang had bij het bloedonderzoek, is het ontslag op staande voet terecht gegeven.

Afweging van belangen

Het afnemen van een bloedtest maakt inbreuk op de lichamelijke integriteit van het lichaam van de werknemer en de persoonlijke levenssfeer. Daarmee betreft het een schending van een grondrecht en een beginsel uit het Europees Verdrag voor de Rechten van de Mens (EVRM). Een beroep van een werknemer op een dergelijke rechtsregel zou niet snel verwijtbaar kunnen zijn, laat staan een dringende reden voor een ontslag op staande voet kunnen vormen.

Toch komen zowel de kantonrechter als het Gerechtshof tot het oordeel dat er hier wél sprake is van een dringende reden. De verklaring hiervoor is simpel: de werknemer stelt weliswaar dat hij zich beroept op het recht op lichamelijke integriteit en bescherming van zijn persoonlijke levenssfeer, maar licht vervolgens niet toe waarom hij hier een beroep op doet. Het Hof neemt dat de werknemer kwalijk, omdat die het Hof daarmee de mogelijkheid heeft ontnomen zijn argumenten op waarde te wegen. Het Hof oordeelt dat de werkgever een rechtmatig belang heeft bij het afnemen van de bloedonderzoeken en weegt dat belang af tegen het belang dat de werknemer stelt te hebben om niet mee te werken aan het onderzoek. Nu de werknemer geen concreet belang heeft genoemd en ook geen medewerking

heeft verleend, heeft hij volgens het Hof geen gehoor gegeven aan een redelijke instructie van de werkgever. Dat rechtvaardigt in dit geval een ontslag op staande voet.

Geen zekerheid

De uitkomst van deze zaak is dus in belangrijke mate beïnvloed door de weigerachtige houding van de werknemer. Bovendien moet men er op bedacht zijn dat dergelijke afwegingen vaak ook afhangen van de persoonlijke grenzen van rechters. Ik acht het dan ook niet uitgesloten dat andere rechters in een gelijke situatie tot de conclusie komen dat het handelen van de werknemer mogelijk wel verwijtbaar is, maar het geen ontslag op staande voet rechtvaardigt. «

Pascal Willems is advocaat/partner bij Willems & Van Ommeren Advocaten en Mediators.