



arbeidsrecht

UITSPRAAK VAN DE WEEK

mr. J. W. F. Overtoom & mr. N. J. van Osch

Dikke werknemer wordt de deur gewezen!

Werkgever wil de arbeidsovereenkomst van werknemer beëindigen omdat diens gewicht zijn functioneren beperkt. Werknemer betwist niet dat hij te dik is maar wel dat zijn gewicht zijn functioneren in de weg staat. Of is zijn gewicht het gevolg van een chronische ziekte, en mag hij dan wel ontslagen worden? De kantonrechter buigt zich over de zaak.

Feiten en omstandigheden

Werkgever is een gespecialiseerd kinderdagcentrum dat zorg biedt aan kinderen met een verstandelijke beperking. Werknemer is vanaf januari 1981 in dienst van werkgever als groepsleider van een groep van ongeveer vijf kinderen. In maart 2007 heeft werknemer een functioneringsgesprek met zijn leidinggevende waarin zijn overgewicht in relatie tot zijn functioneren aan de orde wordt gesteld. Werkgever biedt aan werknemer te ondersteunen bij het afvallen. Voorgesteld wordt het dienstrooster aan te passen, een deel van de te maken medische kosten te vergoeden en te zorgen voor coaching en begeleiding tijdens het proces van afvallen. In het functioneringsgesprek van oktober 2009 komt opnieuw het overgewicht aan de orde. Werknemer spreekt met werkgever af dat hij ernaar streeft voor zijn vijftigste verjaardag op gewicht te zijn. In het functioneringsgesprek van maart 2012 stelt de leidinggevende dat werknemer in de basis een goede begeleider is, maar dat zijn overgewicht zijn functioneren in de weg staat. Werkgever en werknemer maken opnieuw afspraken, die worden vastgelegd in een gespreksverslag. Onder meer wordt opgenomen dat werknemer iets aan zijn gewicht en conditie moet gaan doen zodat hij in staat is om de kinderen goed te begeleiden. De vrijblijvendheid is eraf, aldus werkgever. Er wordt afgesproken dat werknemer hiervoor een plan van aanpak maakt. In het gesprek van mei 2013 blijkt dat van het realiseren van die afspraken niet veel terechtgekomen is. In juni 2013 volgt een nieuw gesprek waarin de gemaakte afspraken maar ook de ontwikkelingen in de zorg centraal staan. Door teruglopende financiële mogelijkheden moet er meer individueel gewerkt worden. Het is daarom temeer van belang dat werknemer zijn functieactiviteiten zelfstandig kan uitvoeren. Van werknemer wordt verwacht dat hij in november 2013 80% van de activiteiten kan uitvoeren en dat hij het eind januari 2014 volledig zelfstandig kan. Het gaat om onder andere alleen werken op de groep, inzetbaar zijn in andere groepen, met de kinderen naar voetbalveld en speeltuin lopen en meedoen met activiteiten. Werknemer schakelt de hulp in van een psychiater, die concludeert dat er sprake is van een zogenaamde dubbele eetverslaving.



arbeidsrecht

Werknemer meldt dit aan leidinggevende in het gesprek van december 2013. Leidinggevende laat weten niet positief te zijn over de verwachting dat werknemer op korte termijn zelfstandig al zijn activiteiten zal kunnen uitvoeren. Werkgever verzoekt de kantonrechter ontbinding van de arbeidsovereenkomst. Werknemer betwist dat zijn gewicht zijn functioneren beperkt.

Beoordeling kantonrechter

De kantonrechter overweegt dat uit de overgelegde gespreksverslagen blijkt dat werkgever werknemer in ieder geval vanaf november 2007 duidelijk heeft gemaakt dat zijn overgewicht een belemmering is bij de begeleiding van de kinderen. Bij herhaling is hem te kennen gegeven dat hij dient te werken aan zijn gewicht en conditie. De kantonrechter is van oordeel dat de werkgever genoegzaam aannemelijk heeft gemaakt dat werknemer door zijn extreme overgewicht niet in staat is aan zijn functie-eisen te voldoen; eisen die werkgever in alle redelijkheid kan stellen. Werkgever heeft daarbij verschillende voorstellen gedaan om met begeleiding het gewicht van werknemer terug te dringen, zijn conditie te verbeteren en aan de verslavingsproblematiek te werken. Werknemer is op een aantal van die voorstellen niet ingegaan maar heeft zelf wel enige tijd pogingen gedaan hieraan te werken, kennelijk zonder resultaat.

Vervolgens beantwoordt de kantonrechter de vraag of op grond van art 4 Wet gelijke behandeling op grond van handicap of chronische ziekte (hierna Wgbhcz) de arbeidsovereenkomst beëindigd mag worden. Op grond van dit artikel is onderscheid op basis van en chronische ziekte verboden bij de beëindiging van de arbeidsverhouding. Alle partijen zijn het er over eens dat de super morbide obesitas van werknemer aangemerkt moet worden chronische ziekte. Dat betekent volgens de kantonrechter nog niet dat het verzoek tot het beëindigen van de arbeidsovereenkomst daadwerkelijk moet worden afgewezen. In dit geval is er namelijk sprake van een werknemer die niet meer kan voldoen aan de functie-eisen als gevolg van de obesitas zonder dat er op afzienbare termijn een positieve verandering te verwachten valt. Dit levert een rechtvaardigingsgrond op ex art 3 lid 2 Wgbhcz, aldus de kantonrechter. Daarbij komt dat werkgever ook geen mogelijkheden heeft om een andere passende functie aan te bieden.

Conclusie van de kantonrechter

De conclusie van de kantonrechter is dat er voldoende omstandigheden zijn die de ontbinding van de arbeidsovereenkomst op korte termijn rechtvaardigen. Omdat werknemer wel geprobeerd heeft zijn gewicht terug te dringen, gewaardeerd werd om zijn pedagogische kwaliteiten en de wijze waarop hij de werkzaamheden die zijn mobiliteit niet raken heeft verricht, kent de kantonrechter werknemer een billijke vergoeding van acht bruto maandsalarissen toe.

Vindplaats: **ECLI:NL:RBNNE:2014:2793**