



arbeidsrecht

UITSPRAAK VAN DE WEEK

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

Draaideurdiscriminatie – of is handreiking dik in orde?

Mensenrechten gelden voor alle mensen in Nederland, iedereen kan zich erop beroepen. Het College voor de Rechten van de Mens behandelt alleen zaken die vallen onder de wetgeving voor gelijke behandeling. Het oordeel is juridisch niet bindend. Dat betekent dat een partij niet gehouden is het oordeel op te volgen. Als een partij het oordeel niet opvolgt kan de andere partij een rechtszaak aanspannen. De rechter is verplicht het oordeel van het College voor de Rechten van de mens mee te wegen in zijn vonnis.

De kwestie

Een ernstig obese man werkt bij een ministerie. Het ministerie is te betreden via vier draaideuren die uitkomen op de centrale hal. Naast elke draaideur bevindt zich een openslaande deur. Iedereen die een toegangspas heeft kan door de draaideuren naar binnen. Om door de openslaande deuren binnen te komen is autorisatie van een leidinggevende nodig.

Alle draaideuren zijn beveiligd met een zogenaamde weegmat: als bij binnenkomst een maximumgewicht wordt overschreden blokkeert de deur en gaat er een alarm af. Hiermee wordt beoogd te voorkomen dat meerdere personen tegelijk het gebouw binnenkomen. De zwaarlijvige man is meerdere keren vast komen te zitten in de draaideur, waarover hij zich heeft beklagd bij het ministerie. Het ministerie heeft daarop aangegeven dat de man gebruik kan maken van de openslaande deuren naast de draaideur. Hij vindt dit stigmatiserend, omdat deze ingangen worden gebruikt door mindervaliden, en hij zijn leidinggevende moet vragen om autorisatie. Ook vragen collega's steeds waarom hij niet door de draaideur naar binnen gaat. De man stelt zich op het standpunt dat het ministerie hem discrimineert. Als het ministerie in plaats van de weegmat een infraroodsysteem installeert dat werkt op basis van lichaamswarmte kan hij gewoon door de draaideur en is het probleem opgelost, zo was zijn voorstel, maar het ministerie vindt dit een te dure oplossing.

De overwegingen

In artikel 4 (aanhef en onderdeel h) in samenhang met artikel 1 van de Wet gelijke behandeling op grond van handicap of chronische ziekte (WGBH/CZ) is bepaald dat het verboden is om onderscheid te maken op grond van handicap of chronische ziekte bij de arbeidsomstandigheden.



arbeidsrecht

Het toegang krijgen tot het gebouw, en dus tot de werkplek, is in dit geval aan te merken als arbeidsomstandigheden.

De man lijdt aan ernstige obesitas en ondervindt hierdoor beperkingen bij het binnenkomen van het ministerie – zijn werkplek. Daardoor kan hij niet ‘op voet van gelijkheid’ deelnemen aan het beroepsleven en is er naar het oordeel van het college sprake van een handicap of chronische ziekte in de zin van de WGBH/CZ. Om die reden kan hij een beroep doen op deze wet. Het ministerie heeft daarom de wettelijke plicht om een doeltreffende aanpassing te verrichten, behalve als dit onevenredig belastend is. Het door de man voorgestelde infraroodsysteem komt tegemoet aan al zijn bezwaren, maar het College vindt dat deze aanpassing niet van het ministerie kan worden gevraagd vanwege de kosten (€ 300.000,-). Buiten dat heeft het ministerie voorzien in een (voldoende) doeltreffende oplossing door de man in de gelegenheid te stellen het gebouw binnen te komen via een van de openslaande deuren. Hoewel die oplossing niet alle (princiële) bezwaren van de man wegneemt stelt de aanpassing hem wel in staat om zelfstandig deel te nemen aan het beroepsleven.

Het oordeel

Het College is van oordeel dat het ministerie jegens de man bij het verrichten van een doeltreffende aanpassing geen onderscheid maakt op grond van handicap of chronische ziekte.

3 maart 2016, oordeelnummer 2016-18

<http://www.mensenrechten.nl/publicaties/oordelen/2016-18/detail>