



Notitie Konnekt'os-workshop 'Fit, positief & zeer informatief'

Datum: 27-5-2015

VERANTWOORDELIJKHEDEN WERKGEVER BIJ OBESITAS EN HOGE WERKDRUK

Tijdens de Konnekt'os-workshop 'Fit, positief & zeer informatief' dat plaatsvond op 21 mei jl. stond het onderwerp duurzame inzetbaarheid centraal. Naar aanleiding van een vraag is tijdens de workshop kort ingegaan op overgewicht/obesitas bij werknemers. In dat kader is gewezen op de STECR richtlijn obesitas. Ook is verwezen naar enkele rechterlijke uitspraken hierover. Werkdruk onder werknemers was tevens onderwerp van behandeling. Hieronder worden enkele uitspraken kort besproken die betrekking hebben op beide onderwerpen.

OBESITAS & EINDE ARBEIDSRELATIE

- Doordat de werknemer, in de functie van logistiek medewerker, als gevolg van obesitas verschillende klachten ondervond was hij veelvuldig ziek. Zowel de werkgever als de werknemer hadden zich ingespannen om het ziekteverzuim te verminderen, echter het beoogde resultaat werd niet bereikt. Een ontbindingsverzoek werd ingediend. Ten tijde van dit verzoek was de werknemer arbeidsgeschikt. Doordat de organisatie van de werkgever geen kwetsbare, kleine organisatie was waarbij het veelvuldige verzuim van de obese werknemer een onevenredig groot beslag legde op de organisatie en de overige medewerkers, was ontslag in Rb. Gelderland 9 september 2013, ECLI:NL:RBGEL:2013:3060, niet gerechtvaardigd.
- Door morbide obesitas kon de werknemer, groepsleider van een kinderdagcentrum, niet deelnemen aan activiteiten, zodat hij niet aan de functie-eisen voldeed. De werkgever heeft de werknemer gewezen op de nadelige gevolgen van zijn overgewicht en hem aangespoord om aan zijn gewicht te werken. Het functioneren verbeterde echter niet. Hoewel aangenomen werd dat de morbide obesitas van de werknemer beschouwd moest worden als een chronische ziekte in de zin van de Wet op gelijke behandeling op grond van handicap of chronische ziekte (Wgbh/cz), leidde de omstandigheid dat de werknemer niet aan zijn functievereisten kon voldoen, terwijl binnen een afzienbare tijd geen verbetering van de situatie werd verwacht, tot een rechtvaardigingsgrond. Doordat de werkgever ook voldoende had ondernomen om tot een verbetering van de gezondheid van de werknemer te komen én er geen andere passende functie voor de werknemer beschikbaar was, achtte de kantonrechter een ontbinding in Rb. Noord-Nederland 28 mei 2014, ECLI:NL:RBNNE:2014:2793, met toekenning van vergoeding redelijk. Hierbij speelde een rol dat de werkgever tevreden was over de pedagogische kwaliteiten van de werknemer. Overigens heeft de kantonrechter in Ktr. Den Haag 22 augustus 2012, LJN BY4945, de arbeidsovereenkomst met een heftruckchauffeur niet ontbonden doordat obesitas als chronische ziekte het ontslag in de weg stond én de ziekte niet tot stoornissen in het arbeidsproces leidde.



VERGOEDING WEGENS HOGE WERKDRUK

- In Rb. Amsterdam 13 februari 2013, ECLI:NL:RBAMS:2013:CA0080, heeft de werknemer, een media-marketing manager, verzocht om ontbinding van de arbeidsovereenkomst wegens een te hoge werkdruk en een confronterende bejegening door de werkgever. Het verzoek werd ingewilligd. Aangetoond werd dat de werknemer onder een aanzienlijk hoge werkdruk had moeten werken en de werkgever geen actie had ondernomen om deze te verminderen, hetgeen leidde tot het toekennen van een vergoeding van € 57.456,-.
- De werknemer, in de functie van huisarts, ondervond al enige tijd een hoge werkdruk. De werknemer deed zijn werk ook niet meer met plezier. Hierop heeft de werkgever verschillende pogingen ondernomen om de werklust te verminderen. Echter vond de werkgever de inspanningen aan de zijde van de werknemer onvoldoende om de werklust te verminderen, zodat een ontbindingsverzoek werd ingediend. De kantonrechter ontbond in Rb. Zutphen 19 augustus 2008, ECLI:NL:RBZUT:2008:BE9042, de arbeidsovereenkomst met toekenning van een lage vergoeding, overwegende dat de werknemer zorggedragen heeft voor een verstoorde arbeidsverhouding door zich onvoldoende in te spannen om diens eigen werkdruk te verminderen.

KERNPUNTEN

Relevant is dat een werkgever zijn werknemer met obesitas de mogelijkheid dient te bieden om zijn overgewicht te verliezen indien de obesitas een belemmering is voor het functioneren. Indien de organisatie géén kleine, kwetsbare, organisatie is, dan heeft de werkgever minder mogelijkheden tot ontslag. Indien de organisatie groter is en de obesitas van de werknemer bij het vervullen van een functie niet een onevenredig groot beslag legt op de andere medewerkers, dan zal de arbeidsovereenkomst in beginsel niet kunnen worden beëindigd. Ten aanzien van een hoge werkdruk op de arbeidsplaats geldt dat ook een werknemer de verplichting heeft zich in te spannen om die werkdruk te verminderen. Indien de werkgever de hoge werklust laat voortduren, kan dit hem worden aangerekend.

Mersiha Sarač
Student-stagiaire
Capra Advocaten Maastricht