

RECHTSPRAAK

X/Stichting Gehandicaptensport Nederland

Stichting Gehandicaptensport Nederland maakt verboden onderscheid op grond van handicap en chronische ziekte door geen onderzoek te doen naar doeltreffende aanpassing chronisch zieke directeur en hem te schorsen. Intimidatie op grond van handicap en chronische ziekte

X is in 2009 in dienst getreden van de Stichting Gehandicaptensport Nederland (hierna: de Stichting). Samen met een collega vormt hij het bestuur/de directie van de Stichting. Als eerst verantwoordelijke heeft X zich ingezet voor het meedingen naar de organisatie van de Special Olympics World Summer Games 2019 (hierna: SO 2019). In 2008 is bij X een goedaardige 'brughoektumor' geconstateerd. Hij is hiervoor bestraald. In december 2010 bleek dat X nogmaals bestraald moest worden, waarna diverse medische klachten zijn ontstaan. X heeft op 15 september 2011 telefonisch contact gehad met de voorzitter van de RvT, waarbij hij heeft aangegeven dat hij vanwege zijn gezondheidsbeperkingen ondersteuning nodig heeft bij zijn werkzaamheden in de vorm van een interim-manager. Tijdens de vakantie van werknemer heeft de mededirecteur op 4 oktober 2011 laten weten dat het MT geen vertrouwen meer heeft in het functioneren van werknemer. De RvT heeft twee dagen later besloten X voorlopig te ontheffen van zijn bevoegdheden. Op 7 december 2011 heeft een hoorzitting van de RvT plaatsgevonden, waarbij X met zijn gemachtigde aanwezig was. Tijdens deze hoorzitting is X met onmiddellijke ingang geschorst. Ter beoordeling ligt de vraag voor of de Stichting (verboden) onderscheid maakt op grond van handicap of chronische ziekte in die zin dat de Stichting geen doeltreffende aanpassing heeft verricht bij de arbeidsomstandigheden door X van zijn bevoegdheden te ontheffen en hem uiteindelijk te schorsen en bij de arbeidsomstandigheden in de zin van intimidatie dan wel discriminerende bejegening.

De CGB oordeelt als volgt. X heeft een handicap en chronische ziekte. Zowel de huisarts als de radiotherapeut-oncoloog hebben verklaard dat de klachten van X chronisch zijn. Hij valt daarom onder de bescherming van de WGBH/CZ. Verwezen wordt naar de uitleg van deze begrippen door de regering in de memorie van toelichting (*Kamerstukken II 2001/02, 28 169, nr. 3, p. 9 en 24*). Het uitgangspunt van de WGBH/CZ is dat er in beginsel pas sprake kan zijn van onderscheid als vaststaat dat de betrokkene geschikt is voor de functie die in geding is, in de zin van bekwaam, in staat en beschikbaar (vergelijk HvJ EG 11 juli 2006, nr. C-13/05 (*Chacón Navas*), *JAR 2006/191* en *Kamerstukken II 2001/02, 28 169, nr. 3, p. 10*). X heeft sinds zijn aantreden goed gefunctioneerd, hetgeen ook wordt ondersteund door verslagen van

functioneringsgesprekken. De Stichting acht X niet geschikt voor zijn functie, omdat hij niet het vereiste vertrouwen van de organisatie geniet en hij zijn taken slechts voor een klein deel kan uitvoeren. De Stichting heeft echter niet onderzocht of belemmeringen in het functioneren van X in verband met zijn handicap en/of chronische ziekte zouden kunnen worden verholpen met behulp van de door hem op 15 september 2011 gevraagde doeltreffende aanpassing in de vorm van een interim-manager. Gelet hierop heeft de Stichting niet aannemelijk gemaakt dat X ongeschikt is voor de functie.

X heeft een doeltreffende aanpassing in de zin van artikel 2 WGBH/CZ gevraagd in de vorm van een interim-manager. Op verzoek van de RvT heeft X een plan van aanpak opgesteld, waarin de taken van de interim-manager zijn uitgewerkt. De RvT is hier niet op ingegaan, maar heeft X ontheven uit zijn werkzaamheden. Door geen onderzoek te doen of een aanpassing, zoals X die heeft verzocht, doeltreffend is en, zo ja, of deze voor haar een onevenredige belasting vormt, maakt de Stichting verboden onderscheid.

Voorts oordeelt de CGB dat bij de beslissing om X te schorsen zijn handicap en/of chronische ziekte een rol hebben gespeeld. Hiermee wordt ex artikel 4 aanhef en onderdeel h jo. artikel 1 WGBH/CZ verboden onderscheid gemaakt bij de arbeidsomstandigheden. Ontheffing van bevoegdheden en schorsing vallen onder de arbeidsomstandigheden. De Stichting heeft desgevraagd niet kunnen concretiseren hoe de inbreng van X een plaats heeft gekregen binnen haar besluitvorming vanaf begin oktober 2011. Noch heeft de Stichting kunnen concretiseren waarom (een deel van) het plan van aanpak van X en de mededirecteur niet is uitgevoerd. Bij de beslissing tot schorsing heeft de handicap/chronische ziekte derhalve mede een rol gespeeld.

Tot slot oordeelt de CGB dat de Stichting zich schuldig heeft gemaakt aan intimidatie op grond van handicap en chronische ziekte ex artikel 1a lid 1 WGBH/CZ. X wordt ontheven uit zijn functie zonder het aanstellen van een interim-manager te onderzoeken. X wordt meegedeeld dat het niet handig is om op kantoor te verschijnen, nu het personeel geïnformeerd is dat X ziek is en vrijgesteld is van werk. Wel vraagt de RvT aan X zich te blijven inzetten voor SO 2019. Vervolgens wordt X formeel geschorst omdat hij niet vrijwillig alle taken en bevoegdheden wil neerleggen. De Stichting heeft zich jegens X in relatie tot zijn handicap en chronische ziekte zodanig gedragen dat daardoor zijn waardigheid is aangetast en een vijandige, beledigende, vernederende of kwetsende omgeving in de zin van artikel 1a lid 2 WGBH/CZ is gecreëerd voor X. De Commissie oordeelt dat de Stichting zich daarmee jegens X schuldig heeft gemaakt aan intimidatie op grond van handicap en chronische ziekte.

Instantie: College voor de Rechten van de Mens

Datum uitspraak: 12-01-2012

Zaaknummer: 2011-0691