

RECHTSPRAAK

werkgeefster/werknemer

Ontbinding arbeidsovereenkomst groepsleider kinderdagcentrum die door super morbide obesitas niet in staat is zijn werkzaamheden naar behoren te verrichten. Chronische ziekte staat in dit geval niet aan ontbinding in de weg.

Werknemer is sinds 1981 in dienst van werkgeefster (zorgverlener voor cliënten met een verstandelijke beperking). Laatstelijk is hij werkzaam in de functie groepsleider kinderdagcentrum. Sinds 2007 is in functioneringsgesprekken gesproken over het overgewicht van werknemer in relatie tot zijn functioneren. Werkgeefster heeft werknemer begeleiding bij het afvallen aangeboden. In 2012 is afgesproken dat werknemer een plan van aanpak maakt met als doel af te vallen en zijn conditie te verbeteren zodat hij op termijn goed kan functioneren als begeleider. In 2013 heeft werknemer aangegeven dat hij niet wilde ingaan op het eerder gedane behandeladvies van Psyq omdat hij dat te schools vond. Thans verzoekt werkgeefster ontbinding van de arbeidsovereenkomst. Zij stelt dat zij het dienstverband niet wil beëindigen omdat werknemer aan morbide obesitas lijdt, maar omdat zijn morbide obesitas hem verhindert zijn werkzaamheden naar behoren te verrichten. De morbide obesitas is een symptoom van een achterliggende aandoening, als gevolg van een eetverslaving eet hij compulsief. Werkgeefster heeft alles gedaan wat van haar verlangd mocht worden en is daarbij ook zeer geduldig geweest. Zij kan hem geen andere arbeid bieden die hij wel kan verrichten.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Partijen zijn het er op zich over eens dat bij werknemer sprake is van een extreem overgewicht waarbij zijn BMI minimaal 69 is. Beide partijen stellen dat sprake is van super morbide obesitas en dat dit aangemerkt moet worden als een chronische ziekte. Werkgeefster heeft toegelicht dat de betreffende kinderen al doende basiszaken en zelfredzaamheid dienen te ontwikkelen en dat het daarvoor tevens nodig is dat dit ook in de buitenruimte gebeurt. Werkgeefster heeft aangegeven dat vastgesteld is dat de kinderen bij werknemer het gehele ochtendprogramma in het lokaal doorbrengen en dat als ze naar buiten gaan werknemer slechts bij de picknicktafel zit. Voldoende aannemelijk is geworden dat werknemer door zijn extreme overgewicht niet in staat is om aan de functie-eisen te voldoen. Met werknemer zijn vanaf 2007 diverse gesprekken gevoerd en zijn voorstellen tot begeleiding gedaan. Op een aantal voorstellen is werknemer niet ingegaan. Werknemer heeft blijkbaar zelf wel enige tijd pogingen gedaan te werken aan zijn overgewicht en aan het verbeteren van zijn conditie. Het is echter kennelijk niet gelukt daarin een blijvende verandering ten goede aan te brengen.

Dat sprake is van een chronische ziekte (art. 4 WGBH/CZ) betekent echter nog niet dat al daarom het verzoek tot ontbinding dient te worden afgewezen. In dit geval is sprake van een situatie waarin werknemer niet meer kan voldoen aan de functie-eisen als gevolg van super morbide obesitas zonder dat binnen afzienbare termijn zich een verandering ten goede aftekent. Die omstandigheid levert een toereikende rechtvaardigingsgrond op in de zin van artikel 3 lid 2 van de WGBH/CZ. De arbeidsovereenkomst wordt ontbonden. Werkgeefster heeft aangegeven dat werknemer gewaardeerd wordt vanwege zijn pedagogische kwaliteiten en zijn opvang van de kinderen voor zover het niet gaat om het ondernemen van activiteiten waarbij een beroep wordt gedaan op de mobiliteit van werknemer. Een vergoeding van acht maandsalarissen (16.393,18 bruto) wordt in dit geval billijk geacht.

Instantie: Rechtbank Noord-Nederland

Datum uitspraak: 28-05-2014

ECLI: ECLI:NL:RBNNE:2014:2793

Zaaknummer: 2974201 EJ VERZ 14-93

Rechters: B. van den Bosch

Advocaten: D. Kuijken en A. Baas

Wetsartikelen: 7:685 BW, 3 WGBH/CZ en 4 WGBH/CZ