



► Door: [Nicole Stalma](#) op 23 januari 2012

Ziek als gevolg van overgewicht

Bijna de helft van de Nederlanders heeft last van overgewicht. Daarmee is overgewicht één van de belangrijkste volksgezondheidsproblemen van dit moment. De kans is dan ook aanwezig dat u, als werkgever, één of meerdere werknemers heeft die kampen met overgewicht of ernstig overgewicht, ook wel morbide obesitas genoemd. Moet u hier als werkgever iets mee? In sommige gevallen wel.

Recentelijk kwam mij de volgende casus onder ogen. Een werknemer meldt zich al enige jaren regelmatig ziek met klachten gerelateerd aan zijn obesitas. De werkgever heeft hem meerdere keren aangesproken op dit frequente ziekteverzuim, waarna de werknemer hulp heeft gezocht en veel is afgevallen. Na verloop van tijd is het gewicht van de werknemer echter weer toegenomen, waardoor de klachten van de werknemer verergerden. De werkgever waarschuwde de werknemer dat hij zelf verantwoordelijk was voor zijn overgewicht en dat het niet nemen van deze verantwoordelijkheid zou kunnen leiden tot een conflict. De situatie verbeterde niet, waarna de werkgever aan de werknemer te kennen gaf de arbeidsovereenkomst te willen beëindigen. Nadat de werknemer zich ziek had gemeld, heeft de werkgever om ontbinding van de arbeidsovereenkomst verzocht.

De kantonrechter heeft de werknemer als gevolg van zijn overgewicht arbeidsongeschikt geacht. In principe mag een werknemer dan niet ontslagen worden, tenzij zich omstandigheden voordoen die een zodanig gewichtige reden vormen dat de arbeidsovereenkomst toch behoort te eindigen. Volgens de kantonrechter had de werkgever de werknemer onvoldoende en te laat gewezen op zijn verantwoordelijkheid om iets aan zijn overgewicht te doen. Hierdoor zag de werknemer pas kort voordat hem het ontslagbesluit werd medegedeeld, de ernst van de situatie in. Het had op de weg van de werkgever gelegen om de werknemer in ieder geval nog een laatste kans te bieden om af te vallen. Ontbinding van de arbeidsovereenkomst was een te zware en te premature sanctie, aldus de kantonrechter.

Uit bovenstaande uitspraak volgt dat u als werkgever een zekere zorgplicht heeft jegens een werknemer die kampt met (ernstig) overgewicht, indien dit overgewicht als ziekte kan worden gezien. Voldoet u hier niet aan, dan is de kans op succes in een eventuele procedure klein. Ik adviseer u dan ook om tijdig met de werknemer in gesprek te gaan en duidelijk aan te geven wat u van hem of haar verwacht.

Wilt u hier meer over weten? Wij helpen u uiteraard graag.

Nicole Stalma, stalma@vandersteenhoven.nl

Van der Steenhoven advocaten N.V.
 Herengracht 582-584, 1017CJ Amsterdam
 Tel +31(0)206077979, www.vandersteenhoven.nl