

Soms kan het nu eenmaal niet ...

U kent ze allemaal wel: de werknemers waarbij het lijkt alsof ze dingen niet willen kunnen. Op enig moment kan de werkgever daar last van krijgen. Klinkt een beetje abstract, dus even een voorbeeldje om het beeld te schetsen. Heeft u gelijk helemaal door waar ik heen wil.

Medewerker met overgewicht

Stel: u heeft een medewerker met overgewicht. Niet een beetje, maar echt overgewicht. U heeft regelmatig gesprekken met uw medewerker en heeft aangegeven dat zijn gewicht een probleem kan worden. Maar u





'Rechtvaardigen verwachten van de werkgever veel begrip en medewerking'

weet eigenlijk niet goed hoe het nu verder moet. Wat kunt u wel eisen en waar liggen dan de grenzen? U zoekt op internet naar informatie om een zo goed mogelijk beeld te krijgen, zodat u de gesprekken zo goed mogelijk kunt voeren. U komt een artikel tegen over de manier waarop met medewerkers met overgewicht is omgegaan. In het artikel staan bijzondere gevallen beschreven.

Casus bouwbedrijf

Een bouwbedrijf met een werknemer die niet meer in de rioolbuizen paste. Geen rechterlijke uitspraak, omdat de werknemer voor de rechtszaak overleed. Of dat door het overgewicht kwam stond er niet bij.

Casus kinderopvang

Een medewerker van een kinderopvang met een BMI van rond de 70. Even voor het gevoel: als ik die score zou hebben, woog ik meer dan 250 kilo. De werkgever had voor deze werknemer een ontslagvergunning aangevraagd. Het bedrijf stelde dat deze man zijn werk door zijn gewicht en daarbij horende slechte conditie niet meer naar behoren kon doen. Voor het ontslagverzoek lag een periode van zeven jaar waarin de werkgever heeft aangegeven dat het overgewicht een probleem was en dat moest worden geprobeerd het gewicht omlaag te krijgen. Door veranderingen in de organisatie en iets veranderde functie-eisen moest er nu iets gebeuren met het gewicht. "De vrijblijvendheid moet er af" hadden zij de werknemer medegedeeld. Een jaar later was er nog niets gebeurd en toen was de maat vol en bleef alleen de gang naar de rechter over. De rechter was het met de werkgever eens en verleende de ontslagvergunning.

Lastig om eisen te stellen

Wat leren deze gevallen u? Het is heel lastig om als werkgever eisen te stellen die het persoonlijk leven van de werknemer raken. Of het nu om overgewicht gaat, roken, bewegen enz. Maar u moet ze er wel op wijzen, zeker als de uitvoering van het werk in gedrang komt. Rechtvaardigen verwachten van werkgevers dan veel begrip en medewerking zodat de werknemer van zijn probleem af kan komen. Maar u heeft gezien dat er gelukkig wel grenzen zijn. Aan u ervoor te zorgen dat de werknemers weten dat er een grens is.

Niet willen of niet kunnen?

U heeft ook geconstateerd dat er een verschil is tussen willen en kunnen. En dat verschil ligt in een grijs gebied gehuld in mist. Heel vaag dus. Want neem nu die medewerker van de kinderopvang: wilde hij nu echt afvallen, maar kon hij het niet? En kon hij het niet omdat obesitas echt een ziekte is waar verder niets tegen te doen is? Of wilde hij het eigenlijk niet en bleef het bij halfslachtige pogingen? Probeer dat in zo'n situatie maar eens in te schatten.

Met al deze kennis gewapend gaat u het gesprek met uw werknemer aan. Voor het gemak neemt u een aantal petten mee. Want u bent de goede werkgever die moet zorgen voor veilige en gezonde werkomstandigheden. En een werkgever die moet voldoen aan alle eisen die aan de begeleiding van werknemers met gezondheidsklachten worden gesteld. En een werkgever die aan het eind van het jaar zwarte cijfers onder de streep wil zien. Zie hier de uitdaging. ■

NB. De casus van de kinderopvang staat in
ECLI:NL:RBNNE:2014:2793