

RECHTSPRAAK

X/Y, EELC 2012/18

EELC 2012/18. Ontslag in de proeftijd van symptoomloze seropositieve technisch-chemisch assistent van bedrijf dat kankergeneesmiddelen vervaardigt, is geen verboden onderscheid op grond van handicap of chronische ziekte omdat ook andere werknemers met bijvoorbeeld een griep of ontsteking uit de ‘cleanroom’ zouden zijn geweerd

De eiser in deze zaak werkte als technisch-chemisch assistent in de ‘cleanroom’ van een bedrijf dat een kankergeneesmiddel vervaardigde. Twee dagen nadat hij in dienst trad vertelde hij de bedrijfsarts dat hij hiv-positief, zij het symptoomloos was. De bedrijfsarts informeerde de directie dat hij eiser niet geschikt achtte voor werk in de cleanroom. Hij baseerde dit oordeel op de voor de cleanroom geldende Standard Operating Procedures, die op hun beurt berustten op Richtlijn 2003/94/EG. Volgens de Standard Operating Procedures mochten mensen met bepaalde aandoeningen, waaronder hiv, niet werken in de cleanroom. Nadat tevergeefs naar ander passend werk in het bedrijf was gezocht, werd eiser in de proeftijd ontslagen. Hij sprak zijn werkgever aan met een vordering tot nietigverklaring van zijn ontslag. Hiertoe stelde hij dat zijn werkgever hem ongelijk had behandeld op grond van handicap. De werkgever bestreed dat symptoomloze seropositiviteit een handicap is. Het gerecht van eerste aanleg honoreerde dit verweer, nu eisers hiv-infectie hem niet belemmerde in zijn mogelijkheden deel te nemen aan het maatschappelijk verkeer. Daarmee voldeed eiser niet aan de definitie van *Behinderung* in artikel 2 lid 1 van boek 9 van het Sozialgesetzbuch (SGB IX), te weten: *‘Menschen sind behindert, wenn ihre körperliche Funktion, geistige Fähigkeit oder seelische Gesundheit mit hoher Wahrscheinlichkeit länger als sechs Monate von dem für das Lebensalter typischen Zustand abweichen und daher ihre Teilhabe am Leben in der Gesellschaft beeinträchtigt ist.’* Een symptoomloos seropositieve werknemer kan net als alle andere werknemers werk verrichten. Hiv-geïnfecteerdheid wordt niet een handicap vanwege gedrag van een werkgever: wie zo redeneert vermengt oorzaak en gevolg.

In hoger beroep liet het *Landesarbeitsgericht* in het midden of eiser gehandicapt was. Het kwam daar niet aan toe nu eiser naar zijn oordeel niet ongelijk was behandeld. De werkgever zou immers andere werknemers met een andere soort ontsteking, zoals griep of verkoudheid, evenzeer uit de cleanroom hebben geweerd. Eiser was dan ook niet vanwege zijn hiv-infectie ontslagen maar vanwege de onmogelijkheid ander passende arbeid voor hem te vinden. Al met al was geen sprake van directe ongelijke behandeling. Ook was er geen indirecte ongelijkebehandeling, maar als deze er was geweest zou zij objectief gerechtvaardigd zijn geweest gezien de gezondheidsrisico's. Eiser heeft tegen deze zwaar bekritiseerde uitspraak

beroep ingesteld bij het *Bundesarbeitsgericht*.

Instantie: Internationaal overig

Datum uitspraak: 13-01-2012

Zaaknummer: