

RECHTSPRAAK

werkneemster/werkgever

Geslachtsveranderende operatie is niet een puur cosmetische ingreep die vanuit medisch oogpunt niet noodzakelijk zou zijn. Uitval door operatie moet worden beschouwd als ziekte, zodat werkgever op grond van artikel 7:629 BW gehouden is tot loondoorbetaling.

Werkneemster is op 16 februari 2011 in dienst getreden van werkgever als chauffeur. Zij was toen formeel nog van het mannelijk geslacht. Werkneemster zat in een langdurig traject van geslachtswijziging. In april 2012 heeft zij een geslachtsveranderende operatie ondergaan. In verband daarmee heeft zij zich ziek gemeld bij werkgever. Werkgever weigert het loon door te betalen over de periode dat werkneemster niet heeft kunnen werken. Per 16 augustus 2012 is de arbeidsovereenkomst geëindigd door opzegging zijdens werkneemster. Werkneemster stelt dat zij recht heeft op loondoorbetaling gedurende de periode van arbeidsongeschiktheid. Zij heeft een loonvordering ingesteld.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Uit de tekst van de arbeidsovereenkomst zelf volgt dat bij indiensttreding is besproken dat werkneemster in een traject zat om te komen tot een geslachtsverandering. Werkgever heeft aangevoerd dat het ondergaan van een geslachtsveranderende operatie een ingreep is van cosmetische aard en dat de gevolgen van de keuze om die uit te laten voeren, waaronder een periode van arbeidsongeschiktheid, om die reden voor rekening en risico van werkneemster dienen te blijven. Dit standpunt wordt niet gevolgd. Onweersproken is dat werkneemster al gedurende langere tijd in een zwaar traject zat om te komen tot een geslachtsverandering. Daarin werd werkneemster behandeld met hormonen om aan het eind van dat traject (succesvol) een geslachtsveranderende operatie te kunnen ondergaan. De kantonrechter is van oordeel dat het ondergaan van een geslachtsveranderende operatie een medisch noodzakelijke ingreep is die moet plaatsvinden in het kader van dit traject. Van een dergelijk traject kan niet worden geoordeeld dat dit een puur cosmetische ingreep is die vanuit medisch oogpunt niet noodzakelijk zou zijn. Het uitvallen van werkneemster als gevolg van het ondergaan van de geslachtsveranderende operatie moet worden beschouwd als ziekte in de zin van artikel 7:629 BW. Werkgever was op grond van die bepaling en de toepasselijke cao voor het besloten busvervoer gehouden om gedurende de periode van arbeidsongeschiktheid het werkneemster toekomende loon door te betalen. Volgt toewijzing van de loonvordering.

Instantie: Rechtbank Oost-Brabant

Datum uitspraak: 13-03-2014

ECLI: ECLI:NL:RBOBR:2014:2417

Zaaknummer: 2616331/141

Rechters: R.J.M. Cremers

Advocaten: R. van Oostrom

Wetsartikelen: 7:629 BW