

HANDBOEK VOOR WERKGEVERS

ONTSLAG TIJDENS ZIEKTE

WAT MAG WEL?
WAT MAG NIET?
EN WANNEER IS
ONTSLAG
WÉL MOGELIJK?



ZEKERHEID
IN LASTIGE
SITUATIES



JURIDISCH
CORRECT
HANDELEN



RESPECTVOL
VOOR U EN UW
MEDEWERKER



MINDER RISICO
MEER REGIE



DE JUISTE KEUZES
OP HET JUISTE
MOMENT



PRAKTISCHE STAPPEN
EN HELDERE TPS



VOORKOM RISICO'S
EN CONFLICTEN



SAMEN WERKEN AAN
DE BESTE OPLOSSING

1. Geldt er altijd een ontslagverbod?

Veel werkgevers denken dat een zieke werknemer nooit kan worden ontslagen. Dat is niet juist.

Zodra een werknemer zich ziek meldt, ontstaat vaak onzekerheid.

Misschien speelde er al langer iets. De prestaties liepen terug, er waren spanningen op de werkvloer of u dacht al na over een beëindiging van het dienstverband. En dan volgt een ziekmelding.

Veel werkgevers trekken vervolgens dezelfde conclusie:

"Nu kan ik helemaal niets meer."

Dat is een begrijpelijke gedachte, maar zo eenvoudig ligt het niet.

Wat is het opzegverbod tijdens ziekte?

De wet beschermt werknemers die door ziekte tijdelijk niet kunnen werken.

Daarom geldt tijdens ziekte in veel gevallen een **opzegverbod**. Dat betekent dat een werkgever de arbeidsovereenkomst niet zomaar kan beëindigen omdat een werknemer ziek is.

Deze bescherming geeft de werknemer de ruimte om te herstellen zonder direct bang te hoeven zijn zijn baan te verliezen.

Dat betekent echter niet dat ontslag tijdens ziekte in alle situaties onmogelijk is.

Waarom bestaat deze bescherming?

Een werknemer die ziek is, bevindt zich vaak in een kwetsbare positie.

Juist daarom heeft de wetgever ervoor gekozen werknemers tijdens ziekte extra bescherming te geven. Het doel is om hen de kans te bieden om te herstellen en, waar mogelijk, terug te keren naar werk.

Tegelijkertijd verwacht de wet ook iets van werkgevers.

U wordt geacht serieus werk te maken van de re-integratie en samen met de werknemer te onderzoeken welke mogelijkheden er nog zijn.

Het opzegverbod is dus geen doel op zichzelf.

Het ondersteunt het re-integratieproces.

Betekent ziek automatisch dat ontslag onmogelijk is?

Nee.

Er zijn situaties waarin een werknemer ondanks ziekte toch kan worden ontslagen. Dat hangt af van de omstandigheden en vooral van de reden van het ontslag.

De belangrijkste vraag is niet:

"Is de werknemer ziek?"

Maar:

"Waarom wil ik de arbeidsovereenkomst beëindigen?"

Heeft het voorgenomen ontslag rechtstreeks te maken met de ziekte? Of is er een andere, zelfstandige reden?

Dat onderscheid is van groot belang.

In de volgende hoofdstukken gaan we die situaties stap voor stap bespreken.

Kijk verder dan de ziekmelding

Een ziekmelding verandert veel, maar niet alles.

Blijf daarom niet hangen in de gedachte dat er niets meer mogelijk is. Kijk eerst goed naar de feiten, de reden van het voorgenomen ontslag en de verplichtingen die u als werkgever nog heeft.

Vaak ontstaat duidelijkheid zodra u die drie zaken uit elkaar houdt.

Minder afwachten. Meer regie.

Een ziekmelding betekent niet automatisch dat iedere vorm van ontslag is uitgesloten.

Het betekent wél dat u zorgvuldig moet handelen en moet weten welke regels op uw situatie van toepassing zijn.

Niet de ziekmelding bepaalt wat mogelijk is. De omstandigheden bepalen welke stappen u wel of niet kunt zetten.

2. Wanneer is ontslag tijdens ziekte wél mogelijk?

Een ziekmelding betekent niet dat ontslag in alle gevallen is uitgesloten.

Het opzegverbod tijdens ziekte biedt werknemers belangrijke bescherming. Toch zijn er situaties waarin een arbeidsovereenkomst tijdens ziekte wél kan eindigen.

Het is daarbij belangrijk om steeds dezelfde vraag te stellen:

Is de ziekte de reden voor het ontslag, of is er een andere, zelfstandige reden?

Dat verschil bepaalt vaak welke mogelijkheden er zijn.

Een tijdelijk contract kan gewoon aflopen

Een veelvoorkomend misverstand is dat een tijdelijk contract automatisch moet worden verlengd wanneer een werknemer ziek is.

Dat is niet zo.

Loopt een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd af, dan eindigt deze in principe op de afgesproken einddatum. De ziekte van de werknemer verandert dat niet.

Wel blijven er soms andere verplichtingen bestaan, bijvoorbeeld rondom de ziekmelding en de verdere afhandeling. Zorg daarom dat u zich hierover goed laat informeren.

Ontslag met wederzijds goedvinden

Werkgever en werknemer kunnen samen besluiten het dienstverband te beëindigen.

Dat gebeurt meestal met een vaststellingsovereenkomst.

Juist tijdens ziekte is daarbij extra zorgvuldigheid nodig. Een werknemer moet de overeenkomst vrijwillig aangaan en goed begrijpen wat de gevolgen zijn. Het is daarom verstandig de werknemer voldoende tijd te geven om zich te laten adviseren.

Een snelle oplossing is niet altijd de beste oplossing.

Ontslag op staande voet

Ook een zieke werknemer kan in uitzonderlijke situaties op staande voet worden ontslagen.

De lat ligt daarbij hoog.

Er moet sprake zijn van een dringende reden die niets met de ziekte zelf te maken heeft. Denk bijvoorbeeld aan diefstal, fraude of ernstig grensoverschrijdend gedrag.

Omdat de gevolgen van een ontslag op staande voet groot zijn, is zorgvuldigheid essentieel.

Na langdurige arbeidsongeschiktheid

Wanneer een werknemer langdurig arbeidsongeschikt is en terugkeer naar werk niet meer mogelijk blijkt, kan beëindiging van het dienstverband onder bepaalde voorwaarden wel aan de orde komen.

Daarbij wordt onder meer gekeken naar de re-integratie-inspanningen die zijn verricht en of aan de wettelijke voorwaarden is voldaan.

Juist daarom is het belangrijk dat u gedurende het hele re-integratietraject zorgvuldig blijft handelen en uw keuzes goed vastlegt.

Bedrijfseconomische redenen of bedrijfsbeëindiging

Soms ligt de reden voor het ontslag volledig buiten de werknemer.

Bijvoorbeeld wanneer een onderneming sluit of arbeidsplaatsen verdwijnen door een reorganisatie.

Ook dan gelden regels en voorwaarden. De enkele omstandigheid dat een werknemer ziek is, betekent niet automatisch dat een ontslag onmogelijk of juist vanzelfsprekend is.

Elke situatie vraagt om een afzonderlijke beoordeling.

Kijk altijd naar de reden van het ontslag

Werkgevers richten zich vaak als eerste op de ziekmelding.

Toch is dat meestal niet de juiste invalshoek.

Begin liever met de vraag:

Waarom wil ik deze arbeidsovereenkomst beëindigen?

Pas wanneer die reden duidelijk is, kunt u beoordelen welke regels gelden en welke stappen u verantwoord kunt zetten.

Minder afwachten. Meer regie.

Ontslag tijdens ziekte is soms mogelijk, maar nooit iets om op de automatische piloot te doen.

Wie eerst de reden van het ontslag helder krijgt en daarna pas kijkt welke regels daarop van toepassing zijn, voorkomt veel fouten en onnodige risico's.

Niet de ziekte bepaalt of ontslag mogelijk is. De omstandigheden en de reden van het ontslag maken uiteindelijk het verschil.

3. Welke fouten maken werkgevers het vaakst?

De meeste problemen ontstaan niet doordat werkgevers bewust de verkeerde keuzes maken. Ze ontstaan doordat aannames worden gedaan die achteraf niet blijken te kloppen.

Een ziekmelding brengt vaak onzekerheid met zich mee. Werkgevers willen weten wat nog wel kan, maar zijn bang om fouten te maken. Daardoor worden beslissingen soms uitgesteld of juist te snel genomen.

In de praktijk ziet het UWV steeds dezelfde valkuilen terug.

Door deze te herkennen, kunt u veel problemen voorkomen.

1. Denken dat een zieke werknemer nooit kan worden ontslagen

Misschien wel het grootste misverstand.

Veel werkgevers gaan ervan uit dat een ziekmelding iedere mogelijkheid tot ontslag blokkeert. Daardoor worden gesprekken uitgesteld en blijven situaties onnodig voortduren.

Zoals u in het vorige hoofdstuk heeft gelezen, is een ziekmelding niet hetzelfde als een absoluut ontslagverbod. Er zijn situaties waarin beëindiging van het dienstverband wel degelijk mogelijk is.

2. Denken dat ontslag na twee jaar ziekte automatisch kan

Ook het tegenovergestelde komt regelmatig voor.

Sommige werkgevers gaan ervan uit dat een arbeidsovereenkomst na twee jaar ziekte vanzelf eindigt.

Dat is niet het geval.

Na twee jaar ziekte moet nog steeds worden beoordeeld of aan de wettelijke voorwaarden is voldaan. Ook de re-integratie-inspanningen spelen daarbij een belangrijke rol.

Automatisch ontslag bestaat niet.

3. Stoppen met re-integreren omdat ontslag waarschijnlijk wordt

Wanneer duidelijk wordt dat een dienstverband mogelijk zal eindigen, verslapt soms de aandacht voor de re-integratie.

Dat is een risico.

Zolang het dienstverband bestaat, blijven werkgever en werknemer verantwoordelijk voor een serieus re-integratietraject. Juist in deze periode verwacht het UWV dat u actief blijft zoeken naar passende oplossingen.

4. Belangrijke keuzes niet vastleggen

Tijdens een langdurig verzuim worden veel gesprekken gevoerd.

Waarom is een bepaalde keuze gemaakt? Waarom is spoor 2 gestart? Waarom is passend werk wel of niet aangeboden?

Wanneer dit niet wordt vastgelegd, is achteraf moeilijk uit te leggen waarom u heeft gehandeld zoals u deed.

Een zorgvuldig dossier voorkomt veel discussie.

5. Handelen uit frustratie

Langdurig ziekteverzuim kan veel vragen van een werkgever.

De kosten lopen op, collega's vangen werk op en een oplossing lijkt soms ver weg.

Juist dan is het belangrijk om beslissingen niet te laten leiden door frustratie.

Ontslag is een juridische beslissing, geen emotionele reactie.

Werkgevers die rustig blijven, de feiten centraal stellen en hun keuzes zorgvuldig onderbouwen, voorkomen vaak de grootste problemen.

Voorkomen is beter dan herstellen

Veel conflicten ontstaan niet door één grote fout, maar door een reeks kleine beslissingen die achteraf niet goed blijken te zijn geweest.

Door tijdig advies in te winnen, uw dossier zorgvuldig bij te houden en het re-integratieproces serieus te blijven volgen, verkleint u de kans op problemen aanzienlijk.

Minder afwachten. Meer regie.

De grootste fout is vaak niet dat u een verkeerde beslissing neemt.

De grootste fout is dat u beslissingen uitstelt omdat u denkt dat er niets mogelijk is.

Door de feiten centraal te stellen, uw verplichtingen serieus te nemen en uw keuzes goed vast te leggen, houdt u de regie over een situatie die voor veel werkgevers ingewikkeld voelt.

Een zorgvuldig proces voorkomt achteraf de meeste problemen.

4. Wat verwacht het UWV van u?

Het UWV kijkt niet alleen naar de uitkomst. Het kijkt vooral naar de weg die u heeft afgelegd.

Wanneer een werknemer langdurig ziek is en het dienstverband mogelijk eindigt, beoordeelt het UWV niet alleen of de werknemer nog kan werken.

Het kijkt ook naar de rol van de werkgever.

De centrale vraag daarbij is:

Heeft u als werkgever gedaan wat redelijkerwijs van u verwacht mocht worden om uw werknemer weer aan het werk te helpen?

Dat is de rode draad bij vrijwel iedere beoordeling.

Re-integratie blijft uw verantwoordelijkheid

Soms denken werkgevers dat zij zich vooral moeten voorbereiden op een ontslagprocedure.

In werkelijkheid verwacht het UWV eerst dat u serieus werk maakt van de re-integratie.

Dat betekent onder andere dat u:

- regelmatig contact houdt met uw werknemer;
- de adviezen van de bedrijfsarts opvolgt;
- onderzoekt welke werkzaamheden nog mogelijk zijn;
- passende arbeid aanbiedt als dat kan;
- tijdig beoordeelt of een spoor 2-traject nodig is.

Ontslag is nooit het uitgangspunt van de Wet verbetering poortwachter.

Terugkeer naar werk is dat wel.

Een goed dossier maakt het verschil

Het UWV kent uw organisatie niet.

De beoordelaar weet niet welke gesprekken zijn gevoerd of welke afwegingen u heeft gemaakt.

Hij ziet alleen wat u kunt laten zien.

Daarom is een zorgvuldig dossier zo belangrijk.

Een goed dossier laat zien:

- welke stappen u heeft gezet;
- welke keuzes u heeft gemaakt;
- waarom u die keuzes heeft gemaakt;
- en hoe u samen met de werknemer heeft geprobeerd tot een oplossing te komen.

Hoe duidelijker dat verhaal is vastgelegd, hoe beter uw inspanningen kunnen worden beoordeeld.

Het gaat om inspanning, niet om een perfect resultaat

Niet iedere werknemer kan terugkeren in het eigen werk.

Soms is terugkeer binnen uw organisatie niet meer mogelijk. Soms blijkt ook werk bij een andere werkgever uiteindelijk geen oplossing.

Dat betekent niet automatisch dat u tekort bent geschoten.

Het UWV verwacht geen perfect resultaat.

Het verwacht wel dat u zich aantoonbaar heeft ingespannen om alle reële mogelijkheden te onderzoeken.

Uitstel levert zelden voordeel op

Werkgevers stellen moeilijke beslissingen soms uit in de hoop dat de situatie vanzelf verbetert.

Dat is begrijpelijk.

Maar achteraf kijkt het UWV vooral naar de vraag of u belangrijke stappen op tijd heeft gezet.

Zijn adviezen opgevolgd?

Zijn mogelijkheden onderzocht?

Zijn keuzes vastgelegd?

En is er gehandeld op het moment dat dat nodig was?

Dat zijn de vragen waarop uw dossier antwoord moet geven.

Minder afwachten. Meer regie.

U hoeft niet te bewijzen dat iedere beslissing achteraf de juiste was.

U moet kunnen laten zien dat u zorgvuldig, actief en tijdig heeft gehandeld.

Dat begint niet bij het invullen van formulieren.

Dat begint bij een werkgever die verantwoordelijkheid neemt, vooruitkijkt en keuzes durft te maken.

Het UWV beoordeelt niet alleen wat u heeft bereikt. Het beoordeelt vooral hoe u daar bent gekomen.

5. Hoe voorkomt u problemen?

Een zorgvuldig proces voorkomt de meeste conflicten.

Ontslag tijdens ziekte is voor veel werkgevers een ingewikkeld onderwerp. Niet alleen omdat de regels complex kunnen zijn, maar ook omdat iedere situatie anders is.

Toch blijkt in de praktijk dat veel problemen voorkomen hadden kunnen worden.

Niet door meer regels te kennen, maar door op het juiste moment de juiste keuzes te maken.

1. Blijf met uw werknemer in gesprek

Een langdurig ziekmelding kan ertoe leiden dat werkgever en werknemer steeds minder contact hebben.

Dat is begrijpelijk, maar niet verstandig.

Regelmatig contact voorkomt misverstanden, houdt de lijnen kort en maakt het makkelijker om samen naar oplossingen te zoeken.

Goede communicatie lost niet ieder probleem op, maar voorkomt wel dat problemen onnodig groter worden.

2. Neem de re-integratie serieus

Ook wanneer u vermoedt dat het dienstverband uiteindelijk zal eindigen, blijft re-integratie belangrijk.

Blijf onderzoeken welke mogelijkheden er nog zijn. Kijk naar passend werk, volg de adviezen van de bedrijfsarts op en blijf samen met de werknemer werken aan een terugkeer naar werk.

Daarmee vergroot u niet alleen de kans op een goede uitkomst, maar laat u ook zien dat u uw verantwoordelijkheid serieus neemt.

3. Leg belangrijke keuzes vast

Een goed dossier ontstaat niet aan het einde van een re-integratietraject.

Het ontstaat tijdens het proces.

Leg vast welke gesprekken zijn gevoerd, welke afspraken zijn gemaakt en waarom bepaalde keuzes zijn genomen.

Wanneer achteraf vragen ontstaan, kunt u laten zien hoe het proces is verlopen en welke afwegingen daarbij zijn gemaakt.

4. Handel op basis van feiten

Langdurig ziekteverzuim roept soms emoties op.

Werkdruk neemt toe, collega's moeten werkzaamheden overnemen en de kosten lopen op.

Juist dan is het belangrijk om beslissingen niet te nemen vanuit frustratie of aannames.

Baseer uw keuzes op de feiten, de adviezen van de bedrijfsarts en de actuele situatie.

Dat leidt vrijwel altijd tot betere beslissingen.

5. Vraag op tijd deskundig advies

U hoeft niet alles zelf te weten.

Wanneer u twijfelt over een belangrijke beslissing, is het verstandig om tijdig advies in te winnen.

Een vraag die u vandaag stelt, kan morgen een langdurig conflict of een kostbare procedure voorkomen.

Goed advies is vaak geen extra kostenpost, maar een investering in een zorgvuldig verloop van het proces.

Voorkomen is beter dan herstellen

Werkgevers die problemen weten te voorkomen, doen meestal geen bijzondere dingen.

Ze communiceren duidelijk.

Ze blijven actief.

Ze leggen hun keuzes vast.

En ze wachten niet tot een situatie uit de hand loopt.

Juist die combinatie maakt het verschil.

Minder afwachten. Meer regie.

U heeft niet op alles invloed.

U kunt een werknemer niet beter maken en u kunt niet voorspellen hoe een re-integratie zal verlopen.

Waar u wél invloed op heeft, is de manier waarop u handelt.

Door zorgvuldig te communiceren, de re-integratie serieus te nemen, uw keuzes goed vast te leggen en tijdig advies te vragen, houdt u de regie over een situatie die voor veel werkgevers onzeker voelt.

Een goed besluit begint niet bij de vraag of ontslag mogelijk is. Het begint bij een werkgever die het proces zorgvuldig organiseert.