

HR Rendement

Dit artikel wordt u aangeboden door HR Rendement

HR Rendement is hét nieuws- en adviesmagazine voor HR-professionals die hun organisatie verder willen helpen. De insteek is: hoe kan een HR-adviseur, HR-medewerker of andere HR-specialist bijdragen aan een beter rendement van personeel en arbeid.

HR Rendement behandelt onderwerpen zoals wijzigingen in wet- en regelgeving, ontwikkelingen in het arbeidsrecht, fiscaal voordelige beloningsvormen, arbeidsvoorwaarden, arbeidsomstandigheden, personeelssubsidies en de inzet van HR-instrumenten en personeelsdata.

HR Rendement biedt u:

- veel signalerend nieuws over veranderende wet- en regelgeving;
- beknopte artikelen met veel tips die de lezer direct in de dagelijkse praktijk kan gebruiken;
- een wekelijkse e-mailservice met het allerlaatste HR-nieuws;
- een aanvulling op de inhoud van elke uitgave met praktische, online tools.

Kijk voor meer informatie of een proefabonnement op www.rendement.nl/hrblad

Ontslag wegens frequent verzuim is in de praktijk een hele opgave

Iedere werknemer is weleens ziek. Vervelend, maar vaak is verzuim tijdelijk en kan de werknemer weer snel aan de slag. Soms duurt de afwezigheid door ziekte langer en maken de werkgever en werknemer afspraken over de re-integratie. Maar wat kunt u arbeidsrechtelijk als de werknemer zich om de haverklap ziek en weer beter meldt?

Als een werknemer zich zeer regelmatig ziek meldt, kan dit leiden tot organisatorische problemen. Zo kan de invulling van het rooster onmogelijk worden, het productieproces in gevaar komen of de afwezigheid van de werknemer een zware wissel trekken op collega's die het werk moeten opvangen. Echter, ook bij veelvuldige ziekmeldingen mag u een ziekmelding niet weigeren.

Natuurlijk kunt u hierover wel het gesprek met de werknemer aangaan, maar het is uiteindelijk aan de bedrijfsarts om vast te stellen of een werknemer arbeidsongeschikt is. Het is daarom van groot belang om snel te schakelen met de bedrijfsarts. Bespreek met de bedrijfsarts de verzuimfrequentie en vraag advies over de mogelijkheden om het ziekteverzuim te verminderen.

Medisch

Toch is het ook belangrijk om met de werknemer het gesprek aan te (blijven) gaan over het veelvuldige ziekteverzuim. Maak tijdens dit gesprek het frequente ziekteverzuim en waar mogelijk de achtergrond daarvan bespreekbaar. Maar let op: het is niet toegestaan om de werknemer te vragen naar de aard of de oorzaak van de ziekte. Dit kan dus alleen vanuit de werk-

nemer komen. Benoem ook de gevolgen van het verzuim voor de bedrijfsvoering en collega's. Daarbij mag van beide partijen inzet en medewerking verwacht worden en gelden de normen van goed werkgever- en werknemerschap.

Ontslag

Veelvuldig ziekteverzuim kan pas een reden voor ontslag zijn als er sprake is van een frequent en onevenredig hoog kortdurend ziekteverzuim gedurende een langere periode en dit onaanvaardbare gevolgen voor de bedrijfsvoering heeft die niet op een andere wijze kunnen worden opgelost. Hierbij is het goed om te weten dat er geen algemene norm bestaat voor wat frequent en onevenredig hoog ziekteverzuim precies is. Het verschilt per situatie en is onder meer afhankelijk van de algemene verzuimcijfers binnen een organisatie en van de verzuimcijfers op de afdeling van de betreffende werknemer.

Toets

In de praktijk procederen werkgevers relatief weinig over frequent ziekteverzuim (ook wel de c-grond genoemd), omdat rechters de arbeidsovereenkomst (vrijwel) nooit op die ontslaggrond ontbinden. Het is namelijk een zeer zware toets, waarbij u het volgende aannemelijk moet maken:

- De regelmatige uitval van de werknemer door ziekte of gebreken heeft voor de bedrijfsvoering onaanvaardbare gevolgen. U moet de organisatorische problemen benoemen en aangeven wat er is ondernomen om die problemen op te lossen en of collega's door de uitval een (te) hoge werkdruk ervaren.

- De regelmatige uitval is niet het gevolg van onvoldoende zorg van uw organisatie voor de arbeidsomstandigheden. Van belang is dat u, waar mogelijk, maatregelen treft om het verzuim te verminderen. Denk daarbij aan aanpassing van de werkplek of werktijden.
- Er treedt binnen 26 weken geen herstel (lees: aanmerkelijke verbetering van de situatie) op en de werknemer kan binnen die termijn de bedongen arbeid niet in aangepaste vorm verrichten. Voor zieke AOW-gerechtigde werknemers bedraagt de termijn overigens (nu nog) 13 weken.
- Het is onmogelijk om de werknemer binnen een redelijke termijn, al dan niet met behulp van scholing, te herplaatsen in een passende functie binnen de organisatie.
- Er is geen sprake van een opzegverbod. Als u een ontbindingsverzoek tijdens de eerste twee jaar van ziekte indient, wijst de rechter dit verzoek in principe af. Als de werknemer kort ná het indienen ziek wordt, geldt dit opzegverbod niet. Het is dus van belang om het ontbindingsverzoek op het juiste moment in te dienen.

Herstel

Daarnaast moet u de rechter een deskundigenoordeel van UWV kunnen overleggen. UWV beoordeelt:

- of er sprake is van frequent ziekteverzuim;
- welke maatregelen u (op advies van de bedrijfsarts) heeft genomen om het ziekteverzuim te verminderen en wat daarvan het resultaat was;
- of herstel verwacht wordt binnen 26 weken; en

- of aanpassing van de bedongen arbeid of herplaatsing in een passende functie mogelijk is.

Slechts in zeer uitzonderlijke gevallen, waarin het redelijkerwijs niet van u gevergd kan worden, kunt u een deskundigenoordeel achterwege laten. Bijvoorbeeld als de werknemer weigert om mee te werken of UWV de aanvraag niet in behandeling neemt. Volledige arbeidsgeschiktheid van een werknemer is géén reden om het deskundigenoordeel niet aan te vragen. Naast het deskundigenoordeel moet u een overzicht verstrekken van het ziekteverzuim van de werknemer in de afgelopen drie jaar en inzicht geven in het gemiddelde verzuimpercentage in diezelfde periode binnen de organisatie of de afdeling.

Plichten

Kortom: de lat om tot contractontbinding op de c-grond te komen, ligt erg hoog. Zo hoog, dat werkgevers vaak een andere ontslaggrond proberen. Dat de toets zo streng is, maakt het voorkómen van frequent ziekteverzuim en preventief beleid nog belangrijker. Het is dus essentieel om in gesprek te blijven met de werknemer en ook de overige plichten na te leven, die voor u als werkgever gelden om de veiligheid en gezondheid van werknemers te waarborgen.

Preventie

Het is verstandig om bij preventie de nodige aandacht te schenken aan werkstress. Werkstress is nog altijd beroepsziekte nummer één en verantwoordelijk voor veel kort verzuim. Als u stress vroegtijdig aanpakt, kunt u uitval voorkomen. In het volgende nummer van HR Rendement leest u meer over dit thema.

Anneke Pelser, Halsten People Coaching, anneke.pelser@halsten.nl, en Anja Snoek, Halsten Legal, anja.snoek@halsten.nl, www.halsten.nl

Verzuim leidde niet tot ernstige verstoring

Een werknemster van een supermarkt had drie jaar lang een gemiddeld verzuimpercentage van 25%, terwijl het organisatiebrede verzuimpercentage op 4% lag. Mede op basis hiervan stelde de kantonrechter vast dat er sprake was van een frequent en onevenredig hoog ziekteverzuim gedurende een langere periode. Dat de verzuimoorzaken niet met elkaar samenhangen, deed daar niets aan af.

Onaanvaardbaar

Ondanks dat collega's door het verzuim van de werknemster moesten overwerken, was het niet aannemelijk dat de collega's dit zelf als een onevenredige druk ervoeren of dat dit arbotechnisch tot een onaanvaardbare constante overbelasting had geleid. Volgens de rechter kon er bij

een grote werkgever niet snel sprake zijn van een verstoring van de bedrijfsvoering of van een onevenredige druk op collega's door frequent ziekteverzuim, omdat een grote werkgever meer mogelijkheden heeft om bij plotselinge uitval voor vervanging te zorgen dan een kleine werkgever. Bijvoorbeeld door het inrichten van een flexibele pool en zo op centraal niveau of vanuit andere filialen voor vervanging te zorgen. Omdat de werkgever dit niet had gedaan, oordeelde de kantonrechter dat het frequente en onevenredig hoge ziekteverzuim van de werknemster niet onaanvaardbaar was voor de bedrijfsvoering. Het ontbindingsverzoek werd dan ook afgewezen.

Rechtbank Zeeland-West-Brabant, 6 september 2017, ECLI (verkort): 6312

Werkgever kiest voor andere ontslaggrond

In een andere zaak had een caissière ook een zeer hoog verzuimpercentage (39% in april-december 2017 en 94% in januari-juni 2018). Haar werkgever probeerde meermaals een consult bij de bedrijfsarts in te plannen, maar iedere keer meldde de werknemster zich (kort) vóór het consult beter. Ze was van mening dat ze na een betermelding niet naar de bedrijfsarts hoefde te gaan. De werkgever wees de werknemster herhaaldelijk op haar re-integratieverplichtingen, maar zelfs een loonstop kon haar niet overtuigen.

Gefrustreerd

Uiteindelijk diende de werkgever een ontbindingsverzoek in. Niet vanwege frequent ziekteverzuim, maar vanwege het

niet nakomen van re-integratieverplichtingen (e-grond) en een verstoorde arbeidsverhouding (g-grond). De kantonrechter wees het verzoek op de e-grond af omdat de werkgever geen deskundigenoordeel had overgelegd. Wel wees hij het verzoek op de g-grond toe. Er was sprake van een ernstig en duurzaam verstoorde arbeidsrelatie. De werknemster had een weinig constructieve houding aangenomen door de problemen niet te bespreken. Door zich steeds ziek en beter te melden en – zelfs na de opgelegde loonsanctie – te weigeren om de bedrijfsarts te bezoeken, had de werknemster de beoordeling door de bedrijfsarts gefrustreerd. *Rechtbank Zeeland-West-Brabant, 15 maart 2019, ECLI (verkort): 2616*