

Ontslag wegens frequent verzuim is in de praktijk een hele opgave

Iedere werknemer is weleens ziek, maar vaak is het verzuim tijdelijk en kan de werknemer weer snel aan de slag. Soms duurt de afwezigheid door ziekte langer en maken de werkgever en de werknemer afspraken over re-integratie. Maar wat kan de werkgever arbeidsrechtelijk als de werknemer zich steeds 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 veelvuldig ziekteverzuim mag je een ziekmelding niet weigeren. Natuurlijk kan je organisatie 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.

Gesprek

Daarnaast 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 werknemer komen. Benoem ook de gevolgen

van het verzuim voor de bedrijfsvoering en collega's. Daarbij wordt zowel van werkgever als werknemer inzet en medewerking verwacht 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 is voor wat frequent en onevenredig hoog ziekteverzuim precies is. Het verschilt per situatie en is onder meer afhankelijk van de verzuimcijfers binnen een organisatie en op de afdeling van de betreffende werknemer.

Toets

In de praktijk procederen werkgevers 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 je organisatie het volgende aannemelijk moet maken:

- De regelmatige uitval van de werknemer door ziekte of gebreken heeft voor de bedrijfsvoering onaanvaardbare gevolgen. Je organisatie moet organisatorische problemen benoemen en aangeven wat er is gedaan om dit 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 je organisatie

voor de arbeidsomstandigheden. Van belang is dat je, 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) op en de werknemer kan binnen die termijn de bedongen arbeid niet in aangepaste vorm verrichten. Voor zieke AOW-ge-rechtigde werknemers bedraagt de termijn overigens 6 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 (of het concern indien hiervan sprake is).
- Er is geen sprake van een opzegverbod. Als je 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.

Deskundigenoordeel

Naast het aannemelijk maken van een aantal zaken, moet je organisatie een (recent) deskundigenoordeel van UWV kunnen overleggen. UWV beoordeelt:

- of er sprake is van frequent ziekteverzuim;
- welke maatregelen (op advies van de bedrijfsarts) zijn 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 een werkgever gevergd kan worden, mag een deskundigenoordeel achterwege worden gelaten. Dit is bijvoorbeeld het geval als een werknemer weigert 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 je een overzicht verstrekken van het ziekteverzuim van de werknemer over de afgelopen drie jaar en inzicht geven in het gemiddelde verzuimpercentage in diezelfde periode binnen de organisatie of de afdeling.

Contractontbinding

Kortom: de lat om tot contractontbinding op de c-grond te komen, ligt hoog. Daarom proberen werkgevers vaak een andere ontslaggrond. 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 je organisatie 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 je organisatie stress vroegtijdig aanpakt, is een deel van de uitval waarschijnlijk te voorkomen.

Anja Snoek, Senior Legal Counsel Arbeidsrecht, Halsten Legal, www.halsten.nl, anja.snoek@halsten.nl en Anneke Pelser, Werkvuur Arbeidsrecht & Coaching

Onaanvaardbare gevolgen ondernemingsbreed?

Een autotechnicus bij een beursgenoteerd concern meldde zich gedurende een aantal jaren veelvuldig ziek. In 2019 deed hij dit 23 keer (468 uur, verzuimpercentage 22,61%) en het jaar daarna tot medio juli 13 keer (400 uur, 29,39%). De werkgever diende een ontbindingsverzoek in op grond van frequent ziekteverzuim (c-grond). De rechter stelde vast dat er sprake was van veelvuldig ziekteverzuim, maar de vraag was of dit onaanvaardbare gevolgen had voor de bedrijfsvoering.

Verzuimbeleid

De werkgever stelde van wel. De werkgever moest als vervanger een zzp'er (met bijbehorende kosten) regelen en de planning werd niet gehaald, met als gevolg € 12.000 aan financiële schade, ontvren-

den klanten en klantverlies. Ook zouden collega's overbelast raken. De rechter ging echter niet mee in het standpunt van de werkgever en oordeelde dat bij een grote werkgever frequent ziekteverzuim van één werknemer niet zo snel kan leiden tot onaanvaardbare gevolgen voor de bedrijfsvoering. De werkgever hanteerde een ondernemingsbreed verzuimbeleid, dus moesten de gevolgen van ziekteverzuim ook ondernemingsbreed worden bekeken en opgevangen, en niet voor één vestiging. De gevolgen voor de gehele onderneming waren bovendien ook niet onaanvaardbaar als het een kleine vestiging betrof die een relatief hoog verlies leidde. Het ontbindingsverzoek werd afgewezen. *Rechtbank Den Haag, 3 september 2021, ECLI (verkort): 9772*

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 2018). Haar werkgever probeerde meermaals een consult bij de bedrijfsarts in te plannen, maar iedere keer meldde de werkneemster 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 werkneemster 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 werkneemster 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 werkneemster de beoordeling door de bedrijfsarts gefrustreerd. *Rechtbank Rotterdam, 15 maart 2019, ECLI (verkort): 2616*

Salaris Rendement

Dit artikel wordt je aangeboden door Salaris Rendement

Salaris Rendement is dé informatiebron voor professionals die verantwoordelijk zijn voor de loon- en personeelsadministratie. Als salarisadministrateur, hoofd financiële administratie, P&O-manager of medewerker personeelsadministratie kun je bijdragen aan een beter rendement van je organisatie. Je moet dan wel op de hoogte zijn van alle relevante wijzigingen in de wet- en regelgeving rond loonheffingen, sociale verzekeringen, pensioenen, personeelssubsidies en arbeidsrecht.

De onafhankelijke en ervaren redactie van Salaris Rendement zit bovenop het nieuws en vertelt je als eerste wat deze ontwikkelingen zijn. Altijd in heldere taal en met een praktische insteek, zodat je de informatie direct kunt vertalen naar je eigen werksituatie. Salaris Rendement is daarnaast multimediaal. De voor je vakgebied relevante informatie verschijnt:

- dagelijks op het digitale platform Rendement Online, waar je onder meer het laatste nieuws, checklists, rekentools, maatwerkbrieven en verdiepingsartikelen tot je beschikking hebt;
- wekelijks gebundeld in een e-mailnieuwsbrief;
- tien keer per jaar in het vakblad Salaris Rendement, boordevol nieuws en achtergrondartikelen, digitaal en op de mat;
- tweemaandelijks in een handzaam themadossier: een pocketboekje dat iedere editie een complex onderwerp uitdiept.

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