

# Om ziek van te worden . . . en te blijven

*Zo langzamerhand dringt het besef door dat het nieuwe ontslagrecht niet zo soepel is als het door de regering werd gepresenteerd.*

Het goede nieuws is dat de wet een vergoeding bepaalt voor een werknemer die terecht is ontslagen en dat die vergoeding veel minder hoog is dan de kantonrechttersformule.

Het slechte nieuws is dat het in veel gevallen nog maar de vraag is of een werkgever een geldige reden voor ontslag hard kan maken. Waardoor het ontslag niet doorgaat of in onderling overleg meer moet worden betaald.

Ook het procesrisico speelt daarbij een rol. Werkgevers en vooral ook werknemers kunnen namelijk vanaf 1 juli jl. van een uitspraak van de rechter, waarin deze het ontslag heeft goedgekeurd, in hoger beroep bij het Gerechtshof gaan. En daarna zelfs nog in cassatie bij de Hoge Raad. Dat kost tijd, geld en energie en houdt de onzekerheid in stand.

In mijn advocatenpraktijk komen hierdoor communicatie-, beïnvloedings- en onderhandelingstechnieken nog beter dan vroeger van pas. Dat geldt met name ook voor zieke werknemers, wanneer een werkgever die collega's wil ontslaan op grond van bedrijfseconomische redenen.

## **Even een stukje theorie:**

In de wet staan acht ontslaggronden. Meer zijn er niet. Een daarvan betreft de financiële situatie van het bedrijf of het vervallen van werk waardoor aanleiding bestaat om toestemming voor ontslag te vragen bij het UWV. Die instantie beslist ook over het ontslag van een werknemer die tenminste twee jaar ziek is geweest en die niet meer enige vorm van arbeid kan verrichten.

De kantonrechter beslist over de andere ontslaggronden. Wie ook toestemming voor ontslag geeft: alle werknemers die tenminste twee jaar in dienst zijn (geweest) hebben recht op een wettelijke (transitie)vergoeding, uitzonderingen daargelaten (waar ik het nu niet over wil hebben).

Maar: is een werknemer ziek, dan kan deze niet op bedrijfseconomische gronden worden ontslagen. Punt uit. Ook niet als het ontslagverzoek niets met die ziekte te maken heeft. Dat is anders wanneer de werknemer op een andere grond – bijvoorbeeld: disfunctioneren – wordt ontslagen. Dan kan ontslag, onder omstandigheden, wel.

Een werknemer die depressief wordt en blijft en zich ziek meldt omdat hij wel aanvoelt dat het werk afneemt en hij wel eens zou kunnen worden ontslagen blijft dus in dienst. Zolang hij ziek is. Werkgevers die toch een medewerker willen ontslaan worden daardoor gedwongen de volgende werknemer die voor ontslag in aanmerking zou komen te kiezen. Dat is echter vaak niet de bedoeling.



Mr. Bob Heeren

## **Wat nu te doen?**

Wie een werknemer op een bedrijfseconomische grond wil ontslaan doet er goed aan het verzoek tot ontslag in te dienen bij het UWV voordat met de werknemer wordt gepraat, dus voordat deze zich ziek meldt. In dat geval is ontslag namelijk wel mogelijk.

Een andere optie is om een second opinion bij het UWV aan te vragen en zelfs om een onafhankelijk bedrijfsarts in te schakelen om uit te vinden wat kan worden gedaan om de werknemer zo snel mogelijk weer te laten herstellen. Want als de werknemer beter is kan het ontslagverzoek weer wel worden gedaan.

Tenslotte komen de hiervoor genoemde communicatie-, beïnvloedings- en onderhandelingstechnieken van pas als de werknemer duidelijk kan worden gemaakt dat zijn arbeidsplaats toch wel gaat vervallen. En dat in die situatie de werkgever alleen de wettelijke vergoeding nog zou kunnen betalen terwijl op dit moment een ruimer budget aanwezig is. Zodat partijen zouden kunnen kiezen voor *een ontslag met wederzijds goedvinden*, in een zogenaamde vaststellingsovereenkomst.

In de korte tijd dat de nieuwe wet van kracht is heb ik al geleerd, dat je nooit "nooit" moet zeggen. Zelfs niet bij het ontslag van zieke werknemers voor wie uit bedrijfseconomische overwegingen geen plaats meer is.

Mr. Drs. Bob Heeren  
Advocaat en MfN-registermediator  
(0)71 750 22 73  
(0)6 51 55 77 17

# Juridische zaken

RUBRIEK

RWV ADVOCATEN