

Ontslag van langdurig zieke werknemers

Rwv ADVOCATEN

Als een werknemer door ziekte niet kan werken, heeft hij twee jaar lang recht op doorbetaling van loon. Hoe hoog dat loon is, volgt uit de arbeidsovereenkomst, cao of andere regeling, of uit de praktijk. Het gaat in ieder geval om 70% van het normale loon.

Tegen het einde van een periode van twee jaar vraagt de werknemer WIA aan. Als het UWV vindt dat de werkgever onvoldoende aan de re-integratie heeft gedaan, kan tot maximaal een jaar extra loondoorbetaling worden opgelegd.

Het UWV kijkt aan de hand van de verdien capaciteit van de werknemer of deze al dan niet een WIA-uitkering krijgt. Het gaat er daarbij om wat de werknemer nog kan en wat daarmee in het eigen, of in ander passend werk verdiend kan worden. Is dat nul, dan is de werknemer volledig arbeidsongeschikt. Is dat het geldende loon, dan is de werknemer geheel arbeidsgeschikt. Uiteraard zitten daar vele variaties tussen.

Een werknemer die het eigen werk niet meer kan doen en ook geen WIA krijgt, ontvangt WW. Want de werkgever hoeft immers geen loon meer te betalen. Dat betekent echter niet dat de arbeidsovereenkomst is beëindigd.

Dat kan alsnog gebeuren als werkgever en werknemer een schriftelijke overeenkomst sluiten, of als de werkgever zijn dienstverband opzegt. Voor die opzegging is toestemming van het UWV nodig. Daarop is de bijlage bij het Besluit uitvoeringsregels ontslag wegens langdurige arbeidsongeschiktheid van toepassing die per 1 augustus 2018 is gewijzigd (zie www.uwv.nl).

De werkgever moet aantonen dat de werknemer het eigen werk (ook in aangepaste vorm) niet meer kan doen en dat hij niet binnen 26 weken zal herstellen. Uit een verklaring van de bedrijfsarts moet blijken wat de werknemer wel en niet kan en waarom hij niet bij de werkgever kan worden herplaatst.

Als het UWV toestemming geeft om het dienstverband op te zeggen, moet de werkgever daartoe overgaan en een opzegtermijn in acht nemen. De werknemer kan zich hierover bij de kantonrechter beklagen met de mogelijkheid van hoger beroep en cassatie. Bovendien moet de werkgever een transitievergoeding betalen.

Om al deze 'heisa' te voorkomen, bleven in de praktijk dit soort arbeidsovereenkomsten gewoon in stand. De werkgever hoefde toch geen loon meer te betalen en bespaarde zo de kosten van een transitievergoeding. De rechter vond die gang van zaken toelaatbaar.

Daar komt nu mogelijk verandering in. De Tweede en Eerste Kamer hebben in juli 2018 namelijk een nieuwe wet aangenomen die op 1 januari 2020 in werking treedt maar die terugwerkt op arbeidsovereenkomsten, die zijn beëindigd op of na 1 juli 2015.

Het UWV betaalt de transitievergoeding terug aan een werkgever, die een arbeidsovereenkomst heeft beëindigd na 104 weken loondoorbetaling bij ziekte, omdat de werknemer het eigen werk niet meer kan verrichten. Deze regeling is van toepassing in geval van opzegging (met toestemming van het UWV) en ook als partijen een vaststellingsovereenkomst tekenen.

Voor de manier waarop de in dit geval uitbetaalde transitievergoeding door het UWV aan de werkgever zal worden terugbetaald, zullen nog nadere regels worden gepubliceerd.

Wie nu al een regeling met een langdurig arbeidsongeschikte werknemer treft, krijgt de transitievergoeding mogelijk dus na 1 januari 2020 terug. Verplicht is dat nog zeker niet, dus onderhandelen met de werknemer blijft altijd een mogelijkheid.

mr. drs. R.P. (Bob) Heeren



mr. drs. R.P. (Bob) Heeren
advocaat en MfN-registermediator
T +31 (0)717502273
M +31 (0)651557717