



mr. Sylvia Gerdes
 Van Benthem & Keulen Advocaten & Notariaat
 E-mail: sylvia.gerdes@vbk.nl
 Telefoon: 030 259 55 528

PAS OP BIJ HET ONTSLAG VAN EEN ZIEKE WERKNEMER!

Bij ziekte geldt er een opzegverbod: de zieke werknemer mag niet worden ontslagen vanwege de ziekte, maar wel om andere redenen zoals niet goed functioneren of het niet binnen het team passen. Toch is ook een dergelijk ontslag niet zonder risico.

Allereerst moet de werkgever bij het UWV melden dat een werknemer ziek uit dienst gaat. Als deze melding niet of te laat wordt gedaan, kan dat leiden tot een flinke boete. Daarnaast kan de werkgever geconfronteerd worden met hogere premies voor de Ziektewet en de WIA omdat de hoogte van deze premies afhankelijk is gemaakt van de instroom van werknemers die op de laatste dag van hun dienstverband ziek waren (of binnen vier weken na de ontslagdatum ziek werden). Tot slot loopt de werkgever het risico dat sprake is van het maken van een verboden onderscheid. Dit is gebleken uit een uitspraak van de rechtbank Midden-Nederland van 27 maart 2020, die recent is gepubliceerd.

Een werknemster was voor bepaalde tijd werkzaam bij een zorginstelling. Deze arbeidsovereenkomst is twee keer verlengd. Nadat de werknemster uitvalt vanwege schildklierklachten wordt het derde contract niet verlengd, omdat werknemster niet goed functioneerde. De werknemster doet eerst bij het College voor de Rechten van de Mens (CRM) een beroep op de Wet gelijke behandeling op grond van handicap of chronische ziekte (Wgbh/cz). Het CRM oordeelt dat de werkgever verboden onderscheid op grond van handicap of chronische ziekte heeft gemaakt door geen nieuwe arbeidsovereenkomst aan te gaan. De werknemster vraagt de kantonrechter vervolgens om de werkgever te veroordelen tot betaling van een billijke vergoeding.

Ook de kantonrechter is van oordeel dat sprake is van een verboden onderscheid op grond van handicap of chronische ziekte omdat uit goed werkgeverschap zou voortvloeien dat gelijke gevallen gelijkelijk moeten worden behandeld. Omdat vaststond dat de werkgever een zodanig personeelsbeleid voerde dat tijdelijk personeel 'waarover geen twijfel bestond' na afloop van de drie tijdelijke contracten aansluitend een vast contract werd aangeboden, is de rechter van oordeel dat alleen gereede twijfel aan het functioneren en de opstelling van de werknemster de werkgever had kunnen doen besluiten om afscheid van haar te nemen. Omdat niet is gebleken dat al voor de uitval van werknemster getwijfeld werd aan haar functioneren en ook niet blijkt dat zij hierop is aangesproken, volgt de kantonrechter het oordeel van het CRM dat de werkgever onzorgvuldig heeft gehandeld en dat de werknemster zonder haar handicap of chronische ziekte in vaste dienst genomen zou zijn. De werkgever heeft een verboden onderscheid gemaakt op grond van handicap of chronische ziekte en heeft daarmee ernstig verwijtbaar gehandeld. Aan de werknemster wordt een billijke vergoeding toegekend van € 20.625 bruto.

Voorkom dus zoveel mogelijk de beëindiging van het dienstverband met een zieke werknemer. Indien toch wordt besloten een zieke werknemer te ontslaan is het verstandig om te zorgen voor een goed dossier.