

Zo regelt u ontslag van een zieke werknemer

Kies de juiste aanpak bij iedere ontslagvorm



CHECKLIST

Publicatiedatum:
21 maart 2024

Het opzegverbod bij ziekte staat eraan in de weg om een werknemer te ontslaan vanwege zijn arbeidsongeschiktheid. Dat neemt niet weg dat een ontslag om andere redenen wel mogelijk is, ook al is de werknemer ziek. Er gelden dan wel strengere eisen voor het ontslag. Deze toolbox helpt u om een ontslag om andere redenen dan arbeidsongeschiktheid goed voor te bereiden.

Deze toolbox bestaat uit de volgende stappen:

Ontslag bij ziekte: de basis	p.2
Ontslag na twee jaar of zes weken arbeidsongeschiktheid	p.6
Ontslag wegens onvoldoende re-integratie-inspanningen	p.7
Ontslag wegens disfunctioneren bij ziekte	p.9
Ontslag bedrijfseconomische redenen bij ziekte	p.10
Ontslag vanwege frequent verzuim	p.10
Ontslag zieke pensioengerechtigde werknemer	p.11

Ontslag bij ziekte

Veel werkgevers én werknemers denken dat een arbeidsongeschikte werknemer niet ontslagen kan worden. Hoewel werknemers inderdaad beschermd worden door het opzegverbod bij ziekte is ontslag om een andere reden dan arbeidsongeschiktheid toch mogelijk. Deze toolbox helpt u bij het bepalen van de mogelijkheden om een arbeidsongeschikte werknemer te ontslaan en de regels die daarbij gelden.

Stap 1 Download de interactieve checklist



CHECKLIST

[Zo regelt u ontslag van een zieke werknemer](#)

De eerste checklist heeft u nu voor u. Hierin staan alle onderdelen van deze toolbox benoemd. U kunt de status van de te nemen stappen in deze checklist bijhouden en afvinken welke onderdelen u heeft afgerond. Dit vinkje kunt u dus vast zetten.

Opmerkingen

Stap 2 Ontslag bij ziekte: de basis



ARTIKEL

[Ontslagbescherming van werknemer die arbeidsongeschikt is](#)

Als uw werknemer ziek is, heeft u te maken met verschillende verplichtingen. Zo heeft u de taak om de re-integratie in goede banen te leiden en moet u ten minste 70% van het (dag)loon doorbetalen tijdens de eerste twee jaar van ziekte. Bovendien geldt er een opzegverbod tijdens ziekte. Over dit opzegverbod bestaan weleens misverstanden bij werkgevers. Hoe het precies zit, leest u in dit verdiepingsartikel.

Opmerkingen



V & A

[Vanaf wanneer geldt het opzegverbod bij ziekte?](#)

We hebben een werknemer verteld dat we hem willen ontslaan. Direct na die mededeling heeft hij zich ziek gemeld. Nu vragen we ons af: vanaf wanneer geldt het opzegverbod bij ziekte (en tot wanneer)? Het antwoord leest u in deze V&A.

Opmerkingen



INFOGRAPHIC

[Herplaatsingsplicht](#)

Voor een ontslag wegens reorganisatie of na twee jaar arbeidsongeschiktheid moet werkgever aannemelijk maken dat hij de werknemer niet binnen een redelijke termijn kan herplaatsen of dat herplaatsing 'niet in de rede' ligt. Deze infographic geeft u in één oogopslag een duidelijk overzicht van de herplaatsingsplicht.

Opmerkingen



NIEUWS

[Opzegverbod bij ziekte moeilijk te omzeilen](#)

Als een werkgever een arbeidsongeschikte werknemer wil ontslaan wegens wangedrag, kan dat alleen als er geen enkel verband bestaat tussen de reden van het ontslag en de arbeidsongeschiktheid van de werknemer. Anders is het opzegbeding bij ziekte van toepassing. Dat blijkt bijvoorbeeld uit een recente zaak bij Hof Den Bosch.

Opmerkingen

**ARTIKEL**

[Deskundigenoordeel van UWV nodig bij ontslag zieke werknemer](#)

Vermoedelijk bent u wel bekend met de mogelijkheid een deskundigenoordeel aan te vragen bij UWV. Het oordeel kan helpen de twijfels over het al dan niet arbeidsongeschikt zijn van een werknemer weg te nemen en kan helpen bij het bepalen of er voldoende re-integratie-inspanningen zijn geleverd. Minder bekend is dat u soms een deskundigenoordeel nodig heeft als u afscheid wilt nemen van een werknemer. Hoe dat precies zit, leest u in dit artikel.

Opmerkingen

**NIEUWS**

[Tijdens hoger beroep pas opzegverbod claimen mag](#)

Als een werknemer zich pas tijdens het hoger beroep van de ontslagzaak op een opzegverbod beroept, is het toch geldig. Dat blijkt uit een recente uitspraak van de Hoge Raad.

Opmerkingen

**NIEUWS**

[Verzwijgen ziekte leidt tot vernietiging contract](#)

Verzwijgt een werknemer bij indiensttreding dat hij ziek is en dat hij bij zijn vorige werkgever (deels) arbeidsongeschikt uit dienst is gegaan, dan mag zijn nieuwe werkgever mogelijk de arbeidsovereenkomst vernietigen. Dat blijkt uit een zaak bij de kantonrechter in Den Haag.

Opmerkingen

**ARTIKEL**

[Termijnen in het arbeidsrecht](#)

In de wet zijn vervaltermijnen opgenomen die gelden als een werknemer wil opkomen tegen bijvoorbeeld een ontslag op staande voet of een opzegging in strijd met een opzegverbod. Welke vervaltermijnen gelden er en wanneer begint zo'n termijn te lopen? Gaat het om 'strikte' termijnen of zijn er omstandigheden waaronder een rechter na het verstrijken van een vervaltermijn toch een verzoekschrift in behandeling neemt? U leest alle details in dit verdiepingsartikel.

Opmerkingen

**NIEUWS**

[Opzegverbod bij ziekte geldt ook voor bestuurder](#)

Aandeelhouders hebben de macht om een statutair bestuurder van een bv te ontslaan. Maar net als een reguliere werknemer kan die bestuurder een beroep doen op het opzegverbod bij ziekte. Een directeur die zich ziek had gemeld kon dus niet ontslagen worden door de aandeelhouders, zo oordeelde de rechtbank. Lees het in dit nieuwsbericht.

Opmerkingen

**V & A**

[Geldt het uitzendbeding nu wel of niet bij ziekte?](#)

Het staat al zo'n 20 jaar in de uitzend-cao: de regel dat het contract van een uitzendkracht kan eindigen bij ziekte. Lange tijd is hierover geen discussie geweest. Tot in 2020 het gerechtshof de rechtsgeldigheid van deze regel in twijfel trok. Dus nu vragen we ons af: geldt het uitzendbeding nu wel of niet bij ziekte?

Opmerkingen

Stap 3 Ontslag na twee jaar of zes weken arbeidsongeschiktheid



ARTIKEL

[Tips voor een soepel arbeidsongeschiktheidsontslag bij UWV](#)

Na twee jaar arbeidsongeschiktheid vervalt meestal het opzegverbod voor zieke werknemers. Dan kunt u een arbeidsongeschikte werknemer ontslaan. Dat mag u echter niet zomaar doen; hiervoor heeft u een ontslagvergunning nodig van UWV. Op de website van UWV vindt u een formulier waarmee u ontslag kunt aanvragen. Waar moet u aan denken bij deze ontslagaanvraag? En waar gaat het nog weleens mis?

Opmerkingen



INFOGRAPHIC

[Compensatie voor de transitievergoeding](#)

Een werkgever die een werknemer na twee jaar ziekte ontslaat, moet een (transitie)vergoeding aan hem betalen. Per 1 april 2020 kunnen werkgevers een compensatie aanvragen bij UWV voor deze (transitie)vergoeding. Deze infographic maakt de voorwaarden in één oogopslag duidelijk.

Opmerkingen



NIEUWS

[Vóór einde wachttijd geen compensatie transitievergoeding](#)

Als een werknemer een IVA-uitkering krijgt toegekend én met een vaststellingsovereenkomst uit dienst treedt vóór hij twee jaar ziek is, heeft een werkgever geen recht op compensatie van de betaalde ontslagvergoeding. Dat laat minister van Gennip van SZW in een antwoord op Kamervragen weten.

Opmerkingen

**ARTIKEL**

[Slapende dienstverbanden en compensatie transitievergoeding](#)

Al een geruime tijd geldt dat werkgevers een compensatie kunnen ontvangen voor transitievergoedingen bij ontslag wegens langdurige arbeidsongeschiktheid. Die compensatie is bedoeld als oplossing voor het fenomeen slapende dienstverbanden. Regelmatig verschijnt er nog rechtspraak over dit thema. Uit deze rechtspraak zijn enkele algemene lessen te trekken. Die leest u in dit verdiepingsartikel.

Opmerkingen

**MAATWERKBRIEF**

[Voorbeeld ontslagbrief door opzegging](#)

Voordat u de arbeidsovereenkomst rechtsgeldig kunt opzeggen, heeft u eerst toestemming van UWV nodig. Daarna kunt u met deze maatwerkbrief snel en eenvoudig de arbeidsovereenkomst opzeggen, met inachtneming van de juiste opzegtermijn.

Opmerkingen

Stap 4 Ontslag wegens onvoldoende re-integratie-inspanningen

**NIEUWS**

[Wees helder bij weigerende arbeidsongeschikte](#)

Weigert een zieke werknemer volledig mee te werken aan zijn re-integratie, dan mag u onder voorwaarden de loonbetaling onderbreken. Ontslag op staande voet is echter niet toegestaan, behalve als er bijkomende omstandigheden zijn. Hoe dat precies zit, leest u in dit nieuwsbericht.

Opmerkingen

**NIEUWS**

[Ontslag door niet naleven re-integratieplicht?](#)

Een werkgever kan een zieke werknemer ontslaan als hij onvoldoende meewerkt aan zijn re-integratie. Wel geldt de voorwaarde dat de werknemer ernstig verwijtbaar moet hebben gehandeld. Lees er in dit nieuwsbericht meer over.

Opmerkingen

**TOOLBOX**

[Stap voor stap door de Wet verbetering poortwachter](#)

Bij arbeidsongeschiktheid is de Wet verbetering poortwachter van toepassing. In deze wet is geregeld welke stappen u moet ondernemen om uw werknemer te re-integreren in zijn eigen werk of ander werk. Voldoet u niet aan deze regels, dan kunt u een verhaalsanctie of een loonsanctie krijgen. Deze toolbox helpt u alle stappen uit de Wet verbetering poortwachter correct en succesvol te doorlopen.

Opmerkingen

**TOOLBOX**

[Snel aan de slag met loonopschorting of loonstop bij ziekte](#)

Als een zieke werknemer onvoldoende meewerkt aan zijn re-integratie, moet uw organisatie kunnen ingrijpen. De werkgever heeft in zo'n situatie de keuze tussen twee verschillende loonsancties. Dit zijn de loonstop of de loonopschorting. Het is belangrijk dat uw organisatie de juiste sanctie kiest én communiceert. Deze toolbox geeft u de handvatten om de passende aanpak te kiezen en hulpmiddelen om de werknemer hierover te informeren.

Opmerkingen

Stap 5 Ontslag wegens disfunctioneren bij ziekte



ARTIKEL

[Wanneer u een disfunctionerende werknemer niet kunt ontslaan](#)

Eén van de meest voorkomende ontslaggronden is ‘disfunctioneren’. Disfunctioneren mag echter niet het gevolg zijn van onvoldoende scholing, de arbeidsomstandigheden of ziekte. Uw organisatie kan een disfunctionerende werknemer niet ontslaan voordat deze drie ‘oorzaken’ zijn uitgesloten. In dit artikel leest u wat de drie oorzaken (waaronder ziekte) precies inhouden.

Opmerkingen



V & A

[Wat als de werknemer zijn arbeidsongeschiktheid ontkent?](#)

In onze organisatie hebben we een werknemer die disfuncioneert. Wij denken dat zijn gedrag veroorzaakt wordt door een medisch probleem, maar de werknemer ontkent dit in alle toonaarden. We willen voorkomen dat we een heel functioneringstraject doorlopen om vervolgens geconfronteerd te worden met het opzegverbod bij ziekte. Hoe pakken we dit het beste aan? Deze V&A geeft u de handvatten die u nodig heeft.

Opmerkingen



ARTIKEL

[Werknemer met drank- of drugsprobleem ontslaan? Pas op!](#)

Het rechtsgeldig ontslaan van een werknemer met een alcohol-, drugs of medicijnenprobleem is minder eenvoudig dan u misschien denkt. Het is belangrijk dat u eerst vaststelt of er sprake is van incidenteel middelengebruik, problematisch gebruik of van een echte verslaving. Dat bepaalt namelijk hoe u de situatie moet aanpakken en welke route richting ontslag u kunt volgen.

Opmerkingen

Stap 6 Ontslag bedrijfseconomische redenen bij ziekte



NIEUWS

[Opzegverbod bij ziekte bij reorganisatie](#)

We hebben een werknemer verteld dat we hem willen ontslaan, omdat zijn functie na een reorganisatie vervalt. Direct na die mededeling heeft hij zich ziekgemeld. Nu vragen we ons af: vanaf wanneer geldt het opzegverbod bij ziekte (en tot wanneer)? In dit bericht leest u alles wat u moet weten.

Opmerkingen



GESPREKSHANDLEIDING

[Tactvol ontslag mededelen vanwege reorganisatie](#)

U gaat UWV of de rechter vragen om het ontslag van de werknemer vanwege bedrijfseconomische omstandigheden. Zijn functie komt te vervallen en er zijn geen herplaatsingsmogelijkheden. U gaat de werknemer vertellen dat hij ontslagen wordt. Geen makkelijk gesprek, maar kennis over de opbouw van een goed ontslaggesprek en van veelgemaakte fouten zorgt ervoor dat u hierover een empathisch en professioneel gesprek kunt voeren. Gebruik deze gesprekshandleiding om duidelijk en gepast het bedrijfseconomische ontslag van een werknemer aan hem mede te delen.

Opmerkingen

Stap 7 Ontslag vanwege frequent verzuim



VIDEO

[Ontslag vanwege frequent ziekteverzuim](#)

Een ontslag vanwege frequent ziekteverzuim is alleen mogelijk als de regelmatige afwezigheid van de werknemer onaanvaardbare gevolgen heeft voor de bedrijfsvoering. Dominik van Mierlo legt in 1 minuut uit waarom dit bijna nooit gebeurt.

Opmerkingen



ARTIKEL

[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?

Opmerkingen

Stap 8 Ontslag zieke pensioengerechtigde werknemer



ARTIKEL

[De inzet van AOW-gerechtigden heeft zo z'n voordelen](#)

Gaat u op zoek naar een nieuwe werknemer, dan heeft u doorgaans een bepaald profiel voor ogen waar de kandidaat aan moet voldoen. Werkgevers denken daarbij niet altijd aan een ouder persoon, ook omdat sommigen vooroordelen hebben. Zo zouden ouderen vaker en langer ziek zijn en zouden ze flexibiliteit missen. Of dit nu waar is of niet: voor AOW-gerechtigden gelden een aantal aparte, voordelige regels.

Opmerkingen



MAATWERKBRIEF

[Voorbeeld ontslagbrief AOW-gerechtigde](#)

De werkgever kan de arbeidsovereenkomst van de werknemer die de AOW-gerechtigde leeftijd heeft bereikt, opzeggen zonder dat de werkgever toestemming nodig heeft van UWV of van de kantonrechter. Het arbeidscontract moet dan wel vóór het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd zijn gesloten. Als u het dienstverband met de AOW-gerechtigde werknemer wilt opzeggen, kunt u deze maatwerkbrief gebruiken.

Opmerkingen



V & A

[Wanneer geen transitievergoeding bij einde tijdelijk contract?](#)

Het contract van één van onze werknemers loopt binnenkort af. Deze werknemer heeft de kantjes ervan afgelopen en na een slaande ruzie met zijn collega was de maat voor ons vol. De werknemer zegt dat hij recht heeft op de transitievergoeding, omdat wij de arbeidsovereenkomst niet hebben verlengd. Voor ons voelt dit erg onrechtvaardig. Wij vinden dat hij daar vanwege zijn gedrag geen recht op heeft. Wanneer geen recht op een transitievergoeding bij einde tijdelijk contract?

Opmerkingen



Toch nog vragen?

Als u na het bestuderen van deze toolbox nog vragen heeft over ontslag bij ziekte, kunt u die voorleggen aan de adviseurs van de adviesdesk. Stel als abonnee gratis uw vraag via rendement.nl/adviesdesk en ontvang binnen vijf werkdagen een antwoord.