

Burnout en ontslag

Indien u 'burn-out' raakt is dat een vervelende situatie. U voelt zich 'opgebrand' en kunt het werk niet goed meer aan.

Nog vervelender wordt het indien de werkgever uw burnout niet accepteert en aandringt op beëindiging van de arbeidsovereenkomst of ontslag. Wat zijn dan uw rechten? Daarover hieronder meer.

Burnout en ziek zijn.

Indien uw burnoutklachten dusdanig ernstig zijn dat u uw eigen werk niet meer kunt verrichten bent u arbeidsongeschikt, ofwel ziek.

In beginsel kunt u niet worden ontslagen als u ziek bent. Dit betekent dat uw werkgever eventueel ondanks het bezit van een geldige ontslagvergunning het dienstverband niet rechtsgeldig kan **opzeggen** zolang u nog ziek bent. Op dit beginsel bestaan echter de volgende uitzonderingen.

Twee jaar ziek.....en dan?

De ontslagbescherming tijdens ziekte is niet ongelimiteerd, maar geldt gedurende de eerste twee jaar van een aaneengesloten ziekteperiode. Een ziekteperiode geldt ook als aaneengesloten indien u binnen 4 weken nadat u weer aan het werk bent gegaan opnieuw ziek wordt. Na afloop van bedoelde periode van twee jaar kan de werkgever de arbeidsovereenkomst opzeggen. Om rechtsgeldig te kunnen opzeggen heeft de werkgever toestemming nodig c.q. een ontslagvergunning van het UWV. Het UWV zal die vergunning alleen afgeven als aan alle van hierna genoemde voorwaarden is voldaan:

- U kunt door de ziekte uw functie niet meer vervullen;
- De verwachting is dat u niet binnen 26 weken weer aan werk kan (ook niet in geval van bijscholing);
- U en uw werkgever hebben voldoende reïntegratie- inspanningen verricht, maar zonder resultaat.

Als werknemer bent u verplicht u gedurende de periode van ziekte voldoende mee te werken aan redelijke pogingen van uw werkgever om u weer aan het werk te krijgen. Het kan bijvoorbeeld gaan om het accepteren van aangeboden scholing of het aanvaarden van andere passende werkzaamheden binnen het bedrijf.

Overige uitzonderingen op de ontslagbescherming tijdens ziekte

Wij hebben het hiervoor gehad over de wettelijke ontslagbescherming van de werknemer ingeval de werkgever de arbeidsovereenkomst wil opzeggen na verkregen toestemming van het UWV. Geniet de werknemer ook die bescherming tijdens ziekte indien de werkgever de arbeidsovereenkomst op een andere wijze wil beëindigen?

Is er sprake van een ontslag op staande voet dan geldt die bescherming niet. Evenmin geldt die bescherming indien een contract voor bepaalde tijd niet wordt verlengd, maar eindigt op de afgesproken datum. Dat betekent dat het contract kan eindigen ook al bent u ziek.

Dient de werkgever een verzoek in bij de kantonrechter tot beëindiging van het dienstverband met een zieke werknemer, dan zal de kantonrechter zich zeer terughoudend opstellen. Dat betekent dat slechts aan het verzoek van de werkgever tegemoet zal worden gekomen als zich bijzondere omstandigheden voordoen.

Ontslag(bescherming) tijdens ziekte, ongeacht de reden van het ontslag, moet worden onderscheiden van een ontslag vanwege ziekte. Dit laatste betekent dat arbeidsongeschiktheid als reden voor het ontslag wordt aangevoerd.

Arbeidsongeschiktheid is echter op zichzelf geen grond voor ontslag.

De werkgever zal om die reden van het UWV of kantonrechter geen toestemming krijgen de werknemer te ontslaan. Daarop is de slechts de volgende uitzondering van toepassing.

Frequent ziek zijn.

Indien de ziekte onevenredig zwaar drukt op de collega's van de zieke werknemer die het werk moeten overnemen, kan het UWV of kantonrechter het gevraagde ontslag inwilligen. Dit kan bijvoorbeeld het geval zijn indien de werknemer frequent ziek is. Het UWV of de kantonrechter zal bij een dergelijke ontslagaanvraag kijken naar de volgende zaken:

* Wat zijn de gevolgen van het ziekteverzuim voor de organisatie van de werkgever

* Kan de werkgever de arbeidsomstandigheden zodanig wijzigen dat de werknemer minder vaak ziek wordt

- Wat is het gemiddelde verzuim van de andere werknemers bij de werkgever.

Schadevergoeding bij burnout.

In sommige gevallen heeft de werkgever de werkdruk zo onredelijk hoog en langdurig opgevoerd dat hij aansprakelijk is te stellen voor de schade die voortvloeit uit de burnout situatie. Een dergelijke schadevergoeding valt mogelijk te verkrijgen in de vorm van een extra hoge ontslagvergoeding in ontslagsituaties of via een aparte schadeprocedure.

Samengevat: ontslag bij burnout valt vaak moeilijk te realiseren; de werknemer geniet bij ziekte ontslagbescherming. Op dit beginsel bestaan een aantal belangrijke uitzonderingen.

In sommige gevallen is de werkgever aansprakelijk voor schade bij burnout situaties.

Voor informatie of rechtshulp bij burnout ontslag, bel: 0900 – 123 73 24 of [mail](#).

Eerste advies is gratis. Onze ontslag advocaten en ontslag juristen kunnen uw rechten uitleggen en uw rechten verdedigen.