

Ontslag ziekte

Kunt u tijdens ziekte worden ontslagen?

In beginsel kunt u niet worden ontslagen als u ziek bent, er geldt een [opzegverbod](#) (ook wel [ontslagverbod](#) genoemd).

Ontslag

en

ziekte

gaan dus vaak niet samen. 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 bij

ontslag en ziekte

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 Werkbedrijf, voorheen CWI. Het UWV Werkbedrijf (UWV) zal die vergunning alleen afgeven als aan allen 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 kunt (ook niet in geval van bijscholing);

- u en uw werkgever hebben voldoende *reïntegratie- inspanningen verricht, maar zonder resultaat.

Als werknemer bent u verplicht 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.

Ziekmelding na ontslag aanvraag

Een andere belangrijke uitzondering op de ontslagbescherming tijdens ziekte, ligt in het feit dat deze rechtsbescherming niet geldt indien de werknemer zich ziek meldt nadat de werkgever een verzoek om ontslag heeft ingediend bij het UWV. Derhalve heeft

ziekmelding na ontslag

aanvraag geen effect,

ontslag na ziekte

kan in dat geval plaatsvinden. Deze bepaling is in de wet opgenomen, omdat in het verleden sommige werknemers misbruik maakten van de ontslagbescherming tijdens ziekte door zich plots na een ontslagaanvraag ziek te melden.

Overige uitzonderingen op 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 Werkbedrijf. Geniet de werknemer ook die **ontslagbescherming 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. Derhalve is in die gevallen '

ontslag' tijdens ziekteverlof

of

ontslag tijdens ziekte wet

periode mogelijk.

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.

Ontslag bij ziekte bij 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 en dus ontslag bij ziekte toestaan. 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.*

Alcohol(verslaving) en ontslag.

Alcoholverslaving wordt door veel rechters beschouwd als ziekte. In dat geval geniet betrokkene de bescherming die een zieke werknemer toekomt. Op de alcoholverslaafde rust wel de verplichting zich onder behandeling te stellen. Doorverwijzing via de huisarts naar specialistische hulp is derhalve raadzaam. Staat vast dat de werknemer lijdt aan alcoholverslaving dan kan de werkgever de werknemer in beginsel niet om die reden op staande voet ontslaan. Bij ernstige misdrijvingen van de werknemer op de werkvloer kan dat uiteraard anders zijn. Incidenteel alcoholmisbruik al dan niet op de werkvloer kan wel een

reden voor ontslag op staande voet opleveren. Dronkenschap is in de wet uitdrukkelijk genoemd als reden voor ontslag op staande voet. Indien de dronkenschap het gevolg is van alcoholverslaving is er een redelijke kans dat de rechter het gegeven ontslag ongeldig zal verklaren.

De combinatie **alcohol en ontslag** is derhalve (ook) juridisch lastig.

Ontslag bij zwangerschap

Zwangerschap is uiteraard geen ziekte. Een zwangere werkneemster geniet evenals de zieke werknemer ontslagbescherming om welke reden daar in deze rubriek kort aandacht aan wordt besteed. De zwangere werkneemster kan gedurende de zwangerschap (al vanaf de eerste dag van zwanger zijn), bevallingsverlof en tot een periode van 6 weken na het bevallingsverlof in beginsel niet worden ontslagen. Ook indien er complicaties zijn opgetreden bij de bevalling, ten gevolge waarvan de werkneemster niet in staat is tot werkhervatting, blijft de ontslagbescherming doorwerken. De werkgever kan vragen om een bewijs van de zwangerschap. Dat kan een verklaring van de arts of verloskundige zijn. Voor een uitgebreidere toelichting op de rechten bij zwangerschap klikt u op [ontslag zwangerschap](#).

Samengevat: de werknemer geniet bij ziekte ontslagbescherming. Ook bij **zwanger en ontslag** . Op de ontslagbescherming bij ziekte bestaan een aantal belangrijke uitzonderingen. Ontslagspecialist kan u adviseren en waar nodig uw rechten verdedigen bij **ontslag en ziekte** of **ontslaan tijdens ziekte** .

Hulp bij ontslag ziekte

Heeft u vragen of rechtshulp nodig bij **ontslag ziekte** dat kunnen de juristen en advocaten van Ontslagspecialist u uitstekend van dienst zijn. Zij hebben allen jarenlang ervaring bij **ontslag ziekte**

. Zij weten als geen ander wat uw rechten zijn en kunnen u helpen uw recht te verkrijgen of te

behouden. Bel (**0900 - 123 73 24**

) of

[mail](#)

voor een GRATIS eerste advies.

Tot slot hieronder nog enige informatie en jurisprudentie over het onderwerp **zieke controle**

Geen ontslag zieke werknemer die bijklust

In beginsel gaat het de werkgever niet aan hoe de zieke werknemer zijn tijd doorbrengt. Uit onderstaande uitspraak van het gerechtshof te Leeuwarden blijkt dat er geen grond voor ontslag op staande voet is wanneer de zieke werknemer zijn tijd anders besteedt dan wordt verwacht van iemand die ziek is. Eveneens is het *niet naleven van controlevoorschriften* geen reden voor ontslag op staande voet.

De uitspraak (Gerechtshof Leeuwarden, 26 mei 2009):

De kern van het geschil betreft de vraag of het ontslag op staande voet rechtsgeldig is. Volgens Dynabyte is de kantonrechter bij de beoordeling van de ontslaggrond uitgegaan van andere feiten dan gesteld, door te oordelen dat het ging om overtreding van door de werkgever vastgestelde voorschriften in het kader van ziekteverzuim, in plaats van het verweten klussen tijdens ziekte zonder toestemming. Dynabyte heeft onderstreept dat het haar gaat om het feit dat dit klussen in strijd is met de voor de afwezigheid opgegeven redenen, namelijk dat men te

ziek is om bij de werkgever te werken. Het hof oordeelt als volgt. Zelfs indien juist is dat [appellant] op de bewuste middag langdurig aan het klussen is geweest in zijn nieuwe woning (hetgeen [appellant] met klem betwist en naar het oordeel van het hof niet mag worden afgeleid uit hetgeen Dynabyte stelt dat het stiefzoontje van [appellant] tegen de controleur van de arbodienst zou hebben gezegd), dan nog is dat onvoldoende grond voor ontslag op staande voet. Dynabyte erkent immers met die stelling dat [appellant] ziek was. Hoe een werknemer zijn tijd besteedt tijdens ziekte gaat een werkgever in beginsel niet aan. Wel kunnen bepaalde gedragingen van de werknemer leiden tot verlies van aanspraak op loondoorbetaling tijdens ziekte, zie art. 7:629 lid 3 BW, of tot opschorting van de loonbetalingsplicht zoals bedoeld in het zesde lid van dat artikel. Zou Dynabyte de ziekmelding hebben willen betwisten op grond van het gegeven dat [appellant], in strijd met de verzuimvoorschriften, niet thuis was toen de controleur kwam, al dan niet in combinatie met de activiteiten die [appellant] volgens haar ondertussen elders ontplooidde, dan had Dynabyte de loondoorbetaling kunnen opschorten. Het enkele feit dat controlevoorschriften niet zijn nageleefd, is volgens vaste rechtspraak onvoldoende voor **ontslag bij ziekte**, althans ontslag op staande voet (zie ook HR 8 oktober 2004, JAR 2004/259), tenzij bijkomende omstandigheden dat anders maken. Dynabyte heeft deze redenering evenwel niet gevolgd bij de opgegeven reden voor ontslag en zij keert zich er nu juist tegen dat de kantonrechter in zijn oordeel de controlevoorschriften heeft betrokken. Met een andere redenering komt het hof daarom tot hetzelfde resultaat als de kantonrechter: de opgegeven reden rechtvaardigt geen ontslag op staande voet.

4.3 Het hof leest voor het overige in de grieven en in de daarop gegeven toelichting geen andere relevante stellingen of verweren dan die reeds in eerste aanleg waren aangevoerd en door de kantonrechter gemotiveerd verworpen. Het hof onderschrijft hetgeen de kantonrechter overigens ter motivering van zijn beslissing heeft overwogen en neemt die motivering over. De slotsom.

5. Het vonnis waarvan beroep dient te worden bekrachtigd onder verbetering van gronden met veroordeling van Dynabyte als de in het ongelijk te stellen partij in de kosten van het geding in hoger beroep (3 punten bij tarief II).

Bel: **0900 – 123 73 24** of mail@ons indien u vragen heeft over **controle ontslag** **ziekte**

