

Ontslag na twee jaar ziekte: de procedure

Is een werknemer twee jaar arbeidsongeschikt voor zijn of haar functie, dan kan je als werkgever overgaan tot ontslag wegens arbeidsongeschiktheid. Arzu Yandere legt uit hoe de ontslagprocedure er dan uit ziet. Zij is advocaat op het gebied van onderwijsrecht bij Cascade Advocaten, partner van VBS.

Tekst
Arzu Yandere,
advocaat onderwijsrecht bij
Cascade Advocaten



Meer info, mail naar
helpdesk@vbs.nl

Je werknemer heeft een langdurig verzuimtraject doorgemaakt. De re-integratie in de eigen functie (eerste spoor) alsook die bij een andere werkgever (tweede spoor) heeft niet geleid tot (volledig) herstel. Inmiddels nadert het einde van het tweede ziektejaar, waarna de werknemer mogelijk ontslagen mag worden. Hieraan zijn wel voorwaarden verbonden. De procedure is als volgt.

#1 Aanvragen WIA-uitkering door werknemer

Na 88 weken ziekte krijgt de werknemer een brief van het UWV waarin staat dat hij uiterlijk in week 93 van zijn ziekte een uitkering via de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (WIA-uitkering) kan aanvragen. Heeft het UWV de aanvraag ontvangen, dan bekijkt zij eerst wat de werkgever en de werknemer gedurende de ziekteperiode hebben gedaan om de werknemer weer (volledig) te kunnen laten werken. Is geprobeerd het werk aan te passen? Is ander werk aangeboden? Is het tweede spoor tijdig ingezet? Hierbij worden onder meer het Plan van aanpak WIA en de Probleemanalyse, welke onderdeel uitmaken van het re-integratieverslag, in ogenschouw genomen.

#2 Beoordeling WIA-aanvraag door UWV

Heeft de werkgever voldoende gedaan, dan wordt overgegaan tot het beoordelen van de situatie van de werknemer. Een verzekeringsarts wil een beeld krijgen van zijn lichamelijke en psychische situatie, alsook of de klachten tijdelijk zijn. De arbeidsdeskundige beoordeelt wat voor werk de werknemer met deze beperkingen zou kunnen

doen, welk werk geschikt zou zijn en hoeveel de werknemer hiermee zou kunnen verdienen. De arbeidsdeskundige kijkt hierbij naar de opleiding en werkervaring van de werknemer en houdt rekening met de mogelijkheden en beperkingen die de verzekeringsarts heeft vastgesteld. Ook kijkt de arbeidsdeskundige of er herplaatsingsmogelijkheden zijn binnen de organisatie. Als werkgever is het daarom erg belangrijk om alle functies binnen de organisatie goed in beeld te hebben, alsook welke vacant zijn. Om deze informatie wordt al bij de eerstejaarsevaluatie gevraagd. Blijkt later onvoldoende uit het dossier wat de functies bij de werkgever zijn, dan zal het UWV hier alsnog nadere vragen over stellen.

Het verschil in teruggang in inkomsten levert een arbeidsongeschiktheidspercentage op. Is de werknemer bijvoorbeeld voor 50% arbeidsongeschikt, dan betekent dat niet dat hij voor 50% minder kan werken maar dat hij 50% minder gaat verdienen. Uiterlijk 8 weken na de WIA-aanvraag beslist het UWV of de uitkering wordt toegekend. Deze WIA-aanvraag heeft de werkgever nodig bij het aanvragen van een ontslagvergunning bij het UWV.

#3 Ontslagroutes

Het daadwerkelijke ontslag van de werknemer die al twee jaar ziek is, kan vervolgens op twee manieren geregeld worden. Een mogelijkheid is om een ontslagvergunning aan te vragen bij het UWV. Deze toestemming wordt verleend als de werknemer:





i. minimaal twee jaar arbeidsongeschikt is en zijn eigen functie niet meer kan uitoefenen, waarvan doorgaans sprake is als het arbeidsongeschiktheidspercentage meer van 35% is;

ii. de werknemer naar verwachting niet binnen 26 weken herstelt voor eigen werk of werk in aangepaste vorm. Hierover geeft de bedrijfsarts een verklaring af:

iii. de werknemer niet kan worden herplaatst in een andere passende functie.

Met de ontslagvergunning kan de arbeidsovereenkomst binnen vier weken opgezegd worden. Een andere mogelijkheid is om de arbeidsovereenkomst met wederzijds goedvinden te beëindigen. 🍀

Aandachtspunten bij ontslag na twee jaar ziekte

▪ Gevolgen niet voldoen aan re-integratieverplichting

Bij het aanvragen van de WIA-uitkering concludeert het UWV dat er te weinig is gedaan aan de re-integratieverplichting. De re-integratie moet dan hervat worden en de werkgever moet dan maximaal 1 jaar het loon van de werknemer doorbetalen (loonsanctie). De werkgever ontvangt vervolgens een brief wat nog te doen om de werknemer weer aan het werk te helpen. Heeft de werkgever dit opgepakt, dan kan hij het UWV toestemming vragen te stoppen met de loondoorbetaling en wordt de WIA-aanvraag verder opgepakt.

▪ Betalen transitievergoeding

Als de arbeidsovereenkomst door de werkgever wordt beëindigd, is de werkgever een transitievergoeding verschuldigd. Dit is een vergoeding als compensatie van het ontslag en de hoogte is afhankelijk van het salaris en aantal dienstjaren van de werknemer. Gaat het om ontslag na twee jaar ziekte dan kan de werkgever hiervoor bij het UWV compensatie aanvragen (al is deze vaak iets lager dan de vergoeding zelf). Wordt de arbeidsovereenkomst met wederzijds goedvinden beëindigd, dan hoeft de transitievergoeding niet te worden betaald al gaat de werknemer hier doorgaans niet mee akkoord. Als de werkgever de arbeidsovereenkomst middels een ontslagvergunning opzegt maakt de werknemer immers wel aanspraak op een transitievergoeding. Bij een herplaatsing in een lagere functie is de transitievergoeding niet verschuldigd. Maar als de arbeidsomvang op initiatief van de werkgever lager wordt, weer wel.

▪ Let op eigenrisicodragerschap

De WIA bestaat uit twee regelingen waarbij een andere uitkering hoort. Kan de werknemer 65% of meer van zijn oude loon verdienen en nu of in de toekomst werken, dan krijgt hij een WGA-uitkering. Kan de werknemer 20% of minder van het oude loon verdienen en blijft dit in de toekomst waarschijnlijk zo, dan krijgt hij een IVA-uitkering. De IVA-uitkering wordt betaald door het UWV. Voor de WGA geldt dat het UWV deze uitvoert maar dat de kosten voor rekening van de werkgever komen. Hiervoor betaalt de werkgever een WIA-premie, die bestaat uit een vaste basispremie en gedifferentieerde premie. Hoe groter het aantal voormalige werknemers dat een beroep moet doen op een WIA-uitkering, hoe hoger de gedifferentieerde premie.