

HR Rendement

Dit artikel wordt u aangeboden door HR Rendement

HR Rendement is hét nieuws- en adviesmagazine voor human resources professionals bij (middel)grote, kennisintensieve organisaties. De insteek is: hoe kan een HR-manager, unitmanager of HR-specialist bijdragen aan een beter rendement van de factor arbeid in zijn organisatie. HR Rendement behandelt voornamelijk de 'harde' kant van human resources, zoals wijzigingen in wet- en regelgeving, ontwikkelingen in het arbeidsrecht, fiscaal voordelige beloningsvormen, werktijden en arbeidsomstandigheden, kosten van opleidingen en werving & selectie, implementatie van personeelsinformatiesystemen.

HR Rendement biedt u:

- veel signalerend nieuws over veranderende wet- en regelgeving;
- beknopte artikelen met veel tips die de lezer direct in de dagelijkse praktijk kan gebruiken;
- elke keer een gedegen vergelijkend warenonderzoek onder HR- dienstverleners;
- wekelijkse e-mailservice met het allerlaatste HR-nieuws;
- een aanvulling op de inhoud van elke uitgave met praktische, online tools.

Kijk voor meer informatie of een proefabonnement op www.rendement.nl/hrblad

Na herstel toch afscheid nemen

Zowel zieke werknemers als hun werkgever geven er tijdens de arbeidsongeschiktheid van een werknemer regelmatig de voorkeur aan om afscheid te nemen van elkaar, al dan niet omdat er een re-integratieconflict is ontstaan. Sinds 1 juli 2015 is het echter nog lastiger om een werknemer tijdens de eerste twee jaar ziekte te ontslaan. Persoonlijke coaching – bovenop het re-integratietraject – kan het herstel van de werknemer versnellen, waardoor u vervolgens toch afscheid kunt nemen.

Tijdens de eerste twee jaar arbeidsongeschiktheid van een werknemer heeft u te maken met het opzegverbod tijdens ziekte. Dat wil zeggen dat u tijdens deze periode de arbeidsovereenkomst niet op mag zeggen. Toch kunnen zowel de werkgever als de werknemer de wens hebben om tijdens de eerste twee ziektejaren het dienstverband te beëindigen. Dit gaat echter niet zonder slag of stoot en is er door de Wet werk en zekerheid (WWZ) niet gemakkelijker op geworden.

Opzegverbod

Zoals u inmiddels weet, moet u sinds 1 juli 2015 afhankelijk van de ontslagreden de route van UWV volgen of de route van de kantonrechter bewandelen als u afscheid wilt nemen van een werknemer. Bij ontslag vanwege bedrijfseconomische redenen bent u bijvoorbeeld verplicht een ontslaaanvraag in te dienen bij UWV. U kunt hiermee niet naar de kantonrechter. Indien u een ontslagvergunning krijgt van UWV, mag u hier geen gebruik van maken

en kunt u de arbeidsovereenkomst dus niet opzeggen. Dit in verband met het opzegverbod dat geldt tijdens ziekte.

Omzeilen

Tot 1 juli 2015 gebeurde het regelmatig dat werkgevers het opzegverbod tijdens ziekte omzeilden door een ontbindingsverzoek in te dienen bij de kantonrechter in plaats van naar UWV te gaan. De kantonrechter keek weliswaar of het ontslag verband hield met ziekte, maar als dit niet het geval was (denk bijvoorbeeld aan een reorganisatie), kon hij overgaan tot ontbinding. Sinds de WWZ in werking is getreden, bestaat deze mogelijkheid niet meer, omdat de keuzemogelijkheid tussen UWV of de kantonrechter verleden tijd is.

Wilt u een zieke werknemer ontslaan omdat er bijvoorbeeld al twijfels waren over het functioneren of omdat het vertrouwen in de werknemer is afgenomen (niet vanwege zijn ziekte), dan kunt u wel naar de kantonrechter stappen. De kantonrechter zal de arbeidsover-

eenkomst alleen ontbinden als u heeft aangetoond dat het ontslag geen verband houdt met de ziekte (en er sprake is van een voldragen ontslaggrond). Dit zult u dus goed moeten onderbouwen. Het is kortom zeer lastig om een arbeidsovereenkomst van een zieke werknemer via de kantonrechter of UWV te beëindigen.

Wederzijds goedvinden

Maar niet alleen ontslag via de kantonrechter of UWV vormt een probleem. Ook als u met wederzijds goedvinden een beëindigingsovereenkomst met de zieke werknemer wilt sluiten, loopt u tegen een probleem aan. Een werknemer pleegt hiermee namelijk een zogeheten benadelingshandeling (zie kader hieronder) in het kader van de Ziektewet (ZW).

Benadelingshandeling

Als UWV oordeelt dat een zieke werknemer zonder een goede reden heeft nagelaten verweer te voeren tegen beëindiging van de arbeidsovereenkomst of heeft ingestemd met beëindiging van de arbeidsovereenkomst terwijl hij nog recht op loondoorbetaling had, wordt dit aangemerkt als een benadelingshandeling. De benadelingshandeling is opgenomen in de Ziektewet om te voorkomen dat een werknemer een uitkering krijgt nadat hij heeft meegewerkt of geen verweer heeft gevoerd tegen een voortijdige beëindiging van zijn arbeidsovereenkomst.

Als UWV oordeelt dat er sprake is van een benadelingshandeling, is zij verplicht om de ZW-uitkering geheel of gedeeltelijk, tijdelijk dan wel permanent te weigeren. In welke mate UWV de ZW-uitkering weigert, is afhankelijk van de ernst van de gedraging en de mate waarin de werknemer een verwijt kan worden gemaakt. Als de zieke werknemer geen enkel verwijt kan worden gemaakt, krijgt hij gewoon een ZW-uitkering toegekend. In de praktijk komt UWV echter zelden tot die conclusie. De benadelingshandeling zorgt ervoor dat het voor zieke werknemers zeer lastig is om akkoord te gaan met de beëindiging zolang het opzegverbod bij ziekte van toepassing is.

Burn-out

Vanwege het hiervoor beschreven opzegverbod en de benadelingshandeling die een werknemer pleegt als hij akkoord gaat met ontslag, denken veel werkgevers dat beëindiging gedurende de eerste twee jaar ziekte van een werknemer niet

Herstelcoaching leidt vaak tot een versnelde herstelmelding

mogelijk is. Toch is er – als het gaat om arbeidsongeschiktheid die psychisch van aard is – soms toch een uitweg. Psychische arbeidsongeschiktheid heeft vaak een niet-medische oorzaak. Vaak is er in de eerste weken tot maanden van het verzuim wel een medische oorzaak – zoals overspannenheid, burn-out of depressie – maar vaak groeit na verloop van tijd bij de werknemer een twijfel over het uiteindelijke perspectief. Een groot deel van de werknemers met deze klachten wil eigenlijk niet meer terugkomen op zijn huidige werkplek. Ook vanuit de organisatie kan twijfel ontstaan of er niet beter tot een passend afscheid kan worden gekomen. Deze twijfel belemmert het gewenste herstel en vergroot het risico tot ‘slachtof-

fergedrag’ bij de werknemer, waardoor u als werkgever de regie verliest.

Herstelcoaching

Om deze impasse te doorbreken, kunt u met de werknemer afspreken om samen met een artscoach een persoonlijk traject in te gaan, ook wel herstelcoaching genoemd. Dit traject is een aanvulling op de re-integratieverplichtingen die de werkgever en de werknemer hebben. Het komt dus niet in plaats van de re-integratieverplichtingen en de artscoach is geen vervanger van de bedrijfsarts. Tijdens het hersteltraject probeert de artscoach samen met de werknemer zijn vaak gedeukte zelfvertrouwen te versterken, het gevoel van veiligheid te vergroten en de autonomie te optimaliseren. Dit herstelcoachingstraject – dat parallel aan het re-integratietraject loopt – leidt vaak tot een (versnelde) herstelmelding, door de werknemer zelf geïnitieerd en bewerkstelligd dankzij de herstelcoach. De eigen bedrijfsarts zal het herstel bevestigen. Door dit intensieve traject kan de herstelcoach (tevens arts) – uiteraard afhankelijk van de situatie – vaak vooraf een inschatting maken van de verwachte duur van de arbeidsongeschiktheid. Dit kan ervoor zorgen dat u in een eerst stadium – op niet bedreigende wijze – het gesprek kunt aangaan met de zieke werknemer over de beëindiging van de arbeidsovereenkomst.

Beëindigingsovereenkomst

Spreekt u tijdens het hersteltraject af het dienstverband van de werknemer te beëindigen, dan is het essentieel om de beëindigingsdatum vast te stellen aan de hand van de verwachte duur van de arbeidsongeschiktheid. Daarnaast moet er een ontbindende voorwaarde in de beëindigingsovereenkomst staan, waarin staat dat als de werknemer op de beëindigingsdatum nog ziek is, hij gewoon in dienst blijft. Dit geeft de werknemer de zekerheid dat als hij toch nog ziek blijkt te zijn bij het einde van de arbeidsovereenkomst, hij niet tussen wal en schip valt. In dat geval loopt hij immers het

Loopbaancoach

Volgend, of in voorbereiding op een herstelmelding wijst de herstelcoach de werknemer vaak door naar een loopbaancoach. De werknemer kan dan met de inzichten die hij heeft opgedaan tijdens het traject met de herstelcoach een succesvolle doorstart maken bij bijvoorbeeld een nieuwe werkgever. De loopbaancoach stoomt de werknemer klaar om deze volgende stap te zetten door ervoor te zorgen dat hij weer voldoende zelfvertrouwen en perspectief krijgt om bijvoorbeeld een carrière-switch te maken.

risico niet in aanmerking te komen voor een ZW-uitkering en hij ontvangt geen loon meer. De praktijk laat zien dat deze voorwaarde het gevoel van veiligheid bij de werknemer versterkt en de kans op herstel vergroot. Als de werknemer – in lijn met de verwachtingen – wel bijtijds

Bij psychische arbeidsongeschiktheid is er soms een uitweg

beter is, kan hij zich hersteld melden en gaat hij als 100% arbeidsgeschikte werknemer uit dienst. Het opzegverbod bij ziekte staat dan niet meer in de weg en als de werknemer instemt met de beëindiging van het dienstverband pleegt hij geen benadelingshandeling. Dit heeft als gevolg dat de werknemer op zoek kan gaan naar een nieuwe baan en zo nodig – als hij deze baan niet direct vindt – aanspraak kan maken op een WW-uitkering. Het resultaat is vaak een win-winsituatie voor beide partijen.

Marc Pennartz en Roy Fuijk, werkzaam bij Top Executive Care te 's Graveland, www.topexecutivecare.nl en Naomi Giling, werkzaam bij Pallas Advocaten, www.pallas.nl