

## Ontslag bij veelvuldig ziekteverzuim

Wanneer een werknemer veelvuldig ziek is kan de werkgever de kantonrechter vragen om de arbeidsovereenkomst te ontbinden. Veelvuldig ziek houdt in dat de werknemer zich vaak ziek en weer beter meldt; dit in tegenstelling tot langdurige arbeidsongeschiktheid waarbij sprake is van een aaneengesloten periode van afwezigheid. Langdurige arbeidsongeschiktheid kan na 2 jaar een (andere) grond voor ontslag opleveren.

Veelvuldig ziekteverzuim op zich is geen reden voor ontslag omdat dit in beginsel een ondernemersrisico is. Wanneer de gevolgen van het ziekteverzuim echter te ernstig zijn voor de bedrijfsvoering kan het wel een grond voor ontslag vormen. Dit is bijvoorbeeld het geval wanneer het productieproces in gevaar komt of de werkdruk voor de andere werknemers te hoog wordt. Er is geen vaste regel of maatstaf om te bepalen wanneer er sprake is van veelvuldig ziekteverzuim als grond voor ontslag. Dat is afhankelijk van het verzuim, de mate waarin de bedrijfsvoering verstoord wordt en of er voor de werknemer mogelijkheden zijn tot herstel, aanpassing van zijn werk of herplaatsing.

Bij een verzoek aan de kantonrechter om de arbeidsovereenkomst te ontbinden heeft de werkgever een deskundigenoordeel van UWV nodig.

Hieronder is aangegeven wat de werkgever moet doen voordat hij over gaat tot ontslag en welke informatie hij moet verzamelen.

### Veelvuldig ziekteverzuim

Er is sprake van veelvuldig (ook wel: frequent) ziekteverzuim als:

- een werknemer regelmatig niet komt werken door ziekte of gebreken. De werknemer is niet langdurig arbeidsongeschikt;
- duidelijk is dat het verzuim niet veroorzaakt wordt door onvoldoende zorg voor de arbeidsomstandigheden;
- aannemelijk is dat de werknemer niet binnen 26 weken herstelt (zijn situatie niet aanmerkelijk verbetert) of zijn werk in aangepaste vorm kan uitvoeren.

### Maatregelen om ziekteverzuim te verminderen

Van een werkgever wordt verwacht dat hij maatregelen treft om het ziekteverzuim te verminderen. Overleg met de werknemer over het versturende effect van veelvuldig ziekteverzuim hoort daarbij. Dit geldt ook voor het vragen van advies over de mogelijkheden om het ziekteverzuim te verminderen aan de bedrijfsarts of arbodienst en het eventueel aanpassen van het werk of de werkplek van de werknemer. Bij een ontbindingsverzoek wegens veelvuldig ziekteverzuim moet de werkgever een deskundigenoordeel UWV (zie hieronder) voegen. Bij de aanvraag voor dit deskundigenoordeel moet aangegeven worden wat hij op dit punt heeft ondernomen.

### Herstel binnen 26 weken mogelijk

Ontslag om deze reden kan niet aan de orde zijn als de verwachting is dat de werknemer binnen 26 weken herstelt voor zijn werk (daarmee wordt bedoeld dat er een aanmerkelijke verbetering in zijn situatie optreedt) of als zijn werk zodanig kan worden aangepast dat de werknemer dat kan uitvoeren zonder telkens uit te vallen. Bezien moet ook worden of de werknemer binnen het bedrijf kan worden herplaatst op een andere functie. In het deskundigenoordeel komen al deze elementen aan de orde.

### Onaanvaardbare gevolgen voor de bedrijfsvoering

Veelvuldig ziekteverzuim kan pas een reden voor ontslag zijn als dit onaanvaardbare gevolgen voor de bedrijfsvoering heeft.

Om aan te tonen dat er een reden voor ontslag is moet de werkgever concreet toelichten welke organisatorische problemen het ziekteverzuim van de werknemer oplevert en/of de collega's van de zieke werknemer daardoor een (te) hoge werkdruk ervaren, hoe ernstig deze problemen zijn en wat hij heeft gedaan om deze problemen op te lossen.

Daarbij is van belang dat de werkgever aangeeft:

- of overleg met de werknemer heeft plaatsgevonden over het verstorende effect op de bedrijfsvoering;
- of sprake is van een aaneengesloten productieproces waardoor bij het onverwacht wegvallen van een werknemer de totale werkzaamheden stagneren;
- of onevenredig zware druk op collega's wordt gelegd, hoe en op welke collega's;
- of er mogelijkheden zijn om bij uitval van een werknemer voor vervanging te zorgen (is de werkgemeenschap relatief klein of groot);
- door wie de werkzaamheden van betrokken werknemer tijdens ziekte zijn overgenomen.

De verstorende invloed van veelvuldig ziekteverzuim kan per bedrijf en per functie verschillen. In die gevallen waar sprake is van een strak aaneengesloten productieproces of een betrekkelijk kleine werkgemeenschap, zal het veelvuldig wegvallen van een collega eerder tot problemen leiden dan bij een groter bedrijf.

Van belang is ook of er mogelijkheden zijn om bij uitval van de werknemer voor vervanging te zorgen. Zo zal een vakkenvuller bij een grote supermarktketen makkelijker vervangen kunnen worden dan een zelfde werknemer bij een kleine kruidenier.

### **Deskundigenoordeel**

De wet schrijft voor dat een werkgever die een ontbindingsverzoek bij de kantonrechter indient beschikt over een zogenaamd deskundigenoordeel van UWV.

Formulier: [Deskundigenoordeel aanvragen](#)

Aan het aanvragen van een deskundigenoordeel ten behoeve van een ontbindingsverzoek zijn *geen* kosten verbonden.

UWV beoordeelt onder andere of er sprake is van veelvuldig ziekteverzuim, welke maatregelen de werkgever (op advies van de bedrijfsarts) heeft genomen om het ziekteverzuim te verminderen en wat daarvan het resultaat was, of er herstel verwacht wordt binnen 26 weken en of aanpassing van het werk of herplaatsing op een andere functie mogelijk is. Het onderzoek ten behoeve van dit deskundigenoordeel duurt een aantal weken.

### **Welke informatie is nodig voor een deskundigenoordeel?**

Voor het aanvragen van een deskundigenoordeel wegens veelvuldig ziekteverzuim moet de werkgever:

- een beschrijving van het veelvuldig ziekteverzuim geven;
- aangeven wat hij gedaan heeft om dat ziekteverzuim te verminderen;
- vermelden of de bedrijfsarts of arbodienst om advies gevraagd is over hoe het ziekteverzuim te verminderen, en of naar aanleiding daarvan maatregelen zijn genomen, zo ja, welke maatregelen en wat het resultaat daarvan was;
- een prognose van het herstel van de werknemer binnen 26 weken geven;
- toelichten of het werk van de werknemer kan worden aangepast om het ziekteverzuim te verminderen binnen 26 weken en/of dit mogelijk is door de werknemer te herplaatsen in een andere passende functie (al dan niet met aanpassingen of scholing).

De volgende bijlagen moeten bij de aanvraag voor het deskundigenoordeel worden gevoegd:

- Kopie van de Probleemanalyse (en de bijstellingen), als die is gemaakt.
- Kopie van het Plan van aanpak (en de bijstellingen), als dit is gemaakt.
- Evaluatie.
- Overzicht van het ziekteverzuim van de werknemer, van de afdeling van de werknemer en van het bedrijf over de afgelopen 3 jaar.

- Kopie van het advies van de bedrijfsarts of een rapport van de arbodienst over de mogelijkheid om het veelvuldig ziekteverzuim van de werknemer te verminderen.
- Functieomschrijving.

### **Herplaatsing**

De werkgever moet bij ontslag toelichten dat er geen mogelijkheden zijn om de werknemer binnen een redelijke termijn (al dan niet met behulp van scholing) te herplaatsen in een andere passende functie binnen de onderneming of groep.

Onder een redelijke termijn wordt hier bedoeld de voor de betreffende werknemer geldende wettelijke opzegtermijn. De redelijke termijn gaat lopen vanaf het moment dat de rechter de arbeidsovereenkomst ontbindt.

Een passende functie is een functie die aansluit bij de opleiding, ervaring en capaciteiten van de werknemer.

Of er herplaatsingsmogelijkheden zijn, is afhankelijk van de aanwezige en de binnen de redelijke termijn te verwachten vacatures (inclusief het vrijkomen van functies door het van rechtswege eindigen van arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd) voor passende functies. Als de werkgever onderdeel is van een groep (een aantal ondernemingen die organisatorisch zijn verbonden) worden ook de herplaatsingsmogelijkheden binnen de groep betrokken. Daarnaast moet gekeken worden of zogeheten plaatsmakers, zoals uitzendkrachten, oproepkrachten, ingeleend personeel (met uitzondering van payrollwerknemers), werknemers die de AOW- gerechtigde leeftijd hebben bereikt of zzp'ers passende functies bezetten. Zo ja, dan moet die plaatsmaker wijken voor de werknemer, tenzij die plaatsmaker alleen wordt ingezet voor pieken in de productie of vervanging tijdens ziekte of vakantie (korter dan 26 weken). Volgens de Hoge Raad gaat het bij het herplaatsingsvereiste niet om een resultaatsverplichting van de werkgever, maar om wat in de gegeven omstandigheden in redelijkheid van de werkgever kan worden geleverd. (HR 18 januari 2019, ECLI:NL:HR:2019:64).

### **Opzegverbod**

De kantonrechter beoordeelt bij een ontbindingsverzoek ook of er sprake is van een opzegverbod. Bij een ontbindingsverzoek vanwege veelvuldig ziekteverzuim zal het dan met name om het opzegverbod bij ziekte gaan. Daarbij is de situatie op het moment van indienen van het verzoek van belang. Wanneer een ontbindingsverzoek wordt ingediend tijdens een periode van ziekte van de werknemer, zal dit verzoek in de regel worden afgewezen. Als de werknemer niet ziek is bij indiening van het ontbindingsverzoek maar daarna ziek wordt, kan het verzoek wel worden toegewezen als aan de overige voorwaarden wordt voldaan.

### **Welke informatie is nodig voor een ontbindingsverzoek?**

Wanneer de werkgever bij de kantonrechter een verzoek wil indienen om de arbeidsovereenkomst te ontbinden moet hij daarbij de volgende informatie verstrekken:

- Informatie over het veelvuldig ziekteverzuim. Dit betreft in ieder geval de informatie die is aangeleverd voor het aanvragen van een deskundigenoordeel, eventueel aangevuld met aanvullende informatie bijvoorbeeld over de periode na de aanvraag.
- Het deskundigenoordeel.
- Een omschrijving van de activiteiten en de omvang van het bedrijf, de afdeling/het onderdeel waar de werknemer werkt, het aantal werknemers/collega's, de functie van de werknemer.
- Een omschrijving van de gevolgen van het veelvuldig ziekteverzuim van de werknemer voor uw bedrijfsvoering in het algemeen en specifiek voor de afdeling/het onderdeel waar de werknemer werkt.
- Een beschrijving van de wijze waarop het productieproces wordt verstoord, zo mogelijk met cijfermatige onderbouwing.
- De mogelijkheden tot vervanging van de werknemer en een overzicht van wie de werknemer tijdens zijn ziekteperioden heeft vervangen.
- De gevolgen van het veelvuldig ziekteverzuim voor de collega's van de werknemer.

- De mogelijkheden tot herplaatsing van de werknemer. Aangetoond moet worden dat herplaatsing in een andere passende functie, al dan niet met behulp van scholing, binnen een redelijke termijn niet tot de mogelijkheden behoort.

### Hoe staat het in de wet?

De ontslaggrond 'veelvuldig ziekteverzuim' is opgenomen in artikel 7:669, lid 3 onderdeel c van het Burgerlijk Wetboek (BW). Daarin is bepaald dat het bij regelmaat niet kunnen verrichten van de bedongen arbeid als gevolg van ziekte of gebreken van de werknemer met voor de bedrijfsvoering onaanvaardbare gevolgen -onder voorwaarden- een redelijke grond voor ontslag vormt. Daarnaast moet duidelijk zijn dat herplaatsing niet mogelijk is.

In de Memorie van Toelichting bij het wetsvoorstel Wet werk en zekerheid (Wwz) is bij het wetsartikel over veelvuldig ziekteverzuim de volgende toelichting opgenomen:

'Ook kan het bij regelmaat niet kunnen verrichten van de bedongen arbeid als gevolg van ziekte of gebreken van de werknemer (zonder dat er sprake is van langdurige arbeidsongeschiktheid) een redelijke grond voor ontslag zijn, namelijk als dat voor de bedrijfsvoering onaanvaardbare gevolgen heeft. Daarbij dient de rechter wel in ogenschouw te nemen of het bij regelmaat niet kunnen verrichten van de bedongen arbeid niet het gevolg is van onvoldoende zorg van de werkgever voor de arbeidsomstandigheden van de werknemer. Tevens moet hij bezien of aannemelijk is dat binnen 26 weken geen herstel - waarmee wordt bedoeld: een aanmerkelijke verbetering van de situatie - zal optreden of binnen die periode de bedongen arbeid niet in aangepaste vorm kan worden verricht. En ten slotte geldt ook hier dat herplaatsing in een andere passende functie, al dan niet met behulp van scholing, binnen een redelijke termijn niet tot de mogelijkheden behoort, alvorens geconcludeerd kan worden dat de arbeidsovereenkomst kan worden ontbonden.'

### Jurisprudentie

Sinds 1 juli 2015 (inwerkingtreding Wet werk en zekerheid) zijn er nog niet veel uitspraken gepubliceerd van zaken waarin de kantonrechter heeft geoordeeld over een ontbindingsverzoek wegens veelvuldig ziekteverzuim. De volgende uitspraken hebben een relatie met een ontbindingsverzoek op deze grond.

Ontbindingsverzoek afgewezen vanwege het ontbreken van een deskundigenoordeel van UWV (ECLI:NL:RBMNE:2016:7078: Kantonrechter Almere 27 december 2017).

- Ontbindingsverzoek afgewezen omdat de werkgever onvoldoende heeft onderbouwd dat het wel aanwezige- veelvuldig ziekteverzuim onaanvaardbare gevolgen heeft voor de bedrijfsvoering. De afwezigheid van werknemer kon zonder 'kunstgrepen' worden opgevangen door collega's. (ECLI:NL:RBZWB:2017:6312: Kantonrechter Tilburg 6 september 2017).
- Ontbindingsverzoek afgewezen omdat de werkgever onvoldoende aannemelijk gemaakt heeft dat het ziekteverzuim van werknemer zodanig ingrijpende organisatorische en financiële gevolgen heeft dat de arbeidsovereenkomst moet eindigen, ook al kost vervanging van werknemer geld en tijd en leidt dit tot verhoogde werkdruk voor collega's. Er is niet gebleken dat klanten zijn weggelopen zodat de stelling dat het verzuim ten koste gaat van de dienstverlening niet op gaat. (ECLI:NL:RBZWB:2017:6312: Kantonrechter Tilburg 6 september 2017)
- Ontbindingsverzoek afgewezen omdat onvoldoende duidelijk is dat de werknemer niet binnen 26 weken zal herstellen. Ook heeft de werkgever onvoldoende aannemelijk gemaakt dat het veelvuldige ziekteverzuim voor de bedrijfsvoering onaanvaardbare gevolgen heeft. (ECLI:NL:RBLIM:2016:10430: Kantonrechter Maastricht 1 december 2016).

### Meer informatie

Wilt u meer informatie over de regels met betrekking tot ontslag bij veelvuldig ziekteverzuim? Neem dan contact op met de afdeling Arbeidsjuridische Dienstverlening van UWV via het klantcontactcentrum UWV: 088-8982050.

Interessante informatie:

- [Brochures over ontslag](#) op Rijksoverheid.nl
- [Ontbindingsprocedure](#) op Rechtspraak.nl

Deze informatie is zorgvuldig samengesteld en wordt regelmatig geactualiseerd. De informatie is gebaseerd op de wet (inclusief toelichting) en rechtspraak. Wij kunnen echter niet uitsluiten dat sommige informatie achterhaald, incompleet of onjuist is. Mocht u een fout opmerken, dan stellen wij het op prijs als u ons dit [laat weten](#). U kunt aan dit document geen rechten ontlenen.