

# Wet werk en zekerheid (WWZ)

## Is verzuim de beste vluchtroute?

Auteur: Marjol Nikkels

**De WWZ verbetert de positie van de zieke werknemer. Verzuim kan een geweldige vluchtroute zijn om bijvoorbeeld het ontslag te bemoeilijken of om de laatste maand van een tijdelijk contract niet meer te werken. Zelfs bij situatieve arbeidsongeschiktheid waarbij er geen sprake is van ziekte, ligt met de WWZ de bal bij de werkgever om aan te tonen dat hij geen loon verschuldigd is.**

De doelstelling van de overheid is om met de WWZ het ontslagrecht eenvoudiger, sneller, eerlijker en minder kostbaar voor werkgevers te maken. Vanaf 1 juli 2015 komt er één vaste ontslagroute. Bedrijfs-economisch ontslag en ontslag door langdurige arbeidsongeschiktheid gaan via toestemming van het UWV. Ontslag om andere redenen gaat via de kantonrechter (verzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst).

Nu wordt een gebrekkige grond vaak financieel opgelost. Straks kan beëindiging alleen als een van de limitatieve gronden geheel 'voldragen' is. Dit heeft bijvoorbeeld in het geval van disfunctioneren tot gevolg dat aan een dossier zwaardere eisen (verbetertraject /scholing) worden gesteld.

Dossiervorming door een werkgever is dus cruciaal. Kantonrechters zullen straks vaker een ontslag-verzoek afwijzen.

### Ontslag bij verzuim

Bij de route C (ontslag bij frequent verzuim) moeten onaanvaardbare gevolgen aangetoond worden. De arbeidsrechtjuristen geven aan dat dit een vrijwel onmogelijke route is geworden. Bij het UWV kan bij ziekte pas een ontslagvergunning worden verkregen als het opzegverbod bij ziekte voorbij is (104 weken of langer indien de werkgever een loonsanctie heeft gekregen). Vooral bij een reorganisatie kan het UWV dus niet aan het opzeg-verbod bij ziekte voorbij gaan en zal het ontslag pas effectief worden na de hersteldmelding. Tot 1 juli 2015 konden deze situaties voorgelegd worden aan de kantonrechter. Die kon tot ontbinding overgaan als de ontslagreden niets met de ziekte te maken had. Na 1 juli is dit niet meer mogelijk. Wordt een ziekmelding voor de werknemer de vluchtroute om het ontslag te bemoeilijken? Casemanagers en werkgevers let dus op. Bijsturing op een ziekmelding met voorinformatie richting de bedrijfsarts is van wezenlijk belang.

### Ziek na aanzegging

Ook de aanzegplicht die sinds 1 januari 2015 van kracht is, zal meer ziekmeldingen in de hand werken. Artikel 7:668 BW regelt een aanzegplicht voor bepaalde-tijd-contracten met een duur van zes maanden of langer. De werkgever moet uiterlijk één

Vanaf 1 juli 2015 geldt artikel 7:669 BW, deze kent acht 'redelijke' ontslaggronden:

- A. Verval arbeidsplaatsen – bedrijfseconomisch
- B. Langdurig arbeidsongeschikt (>24 maanden)
- C. Frequent verzuim met onaanvaardbare gevolgen
- D. Disfunctioneren
- E. Verwijtbaar handelen of nalaten werknemer
- F. Weigeren werk wegens gewetensbezwaar en aanpassing niet mogelijk
- G. Verstoorde arbeidsrelatie
- H. Andere omstandigheden dan A tot en met G, die zodanig zijn dat voortzetting niet kan worden gevergd.

maand voor afloop van de arbeidsovereenkomst de werknemer schriftelijk laten weten of hij de arbeidsovereenkomst wil voortzetten. Informeert de werkgever de werknemer niet, dan is de werkgever een boete verschuldigd ter hoogte van een maandsalaris. Is de werkgever te laat met de aanzegging, dan is hij de werknemer een pro rata vergoeding verschuldigd.

De wetgever wil meer duidelijkheid voor de flexwerknemer of hij wel of niet kan blijven. Echter, de kans op een ziekmelding is met de aanzegtermijn vergroot. De eerste situaties zijn al bekend dat een werknemer zich ziek meldt, een dag nadat hij de aanzegbrief heeft ontvangen. De casemanager dient dan direct duidelijkheid te krijgen of er sprake is van een objectief medische reden waardoor de werknemer niet in staat is zijn werk uit te voeren. De ziekmelding dus parkeren en direct doorverwijzen naar de bedrijfsarts. Let op: een leidinggevende mag onder geen beding zelf een uitspraak doen over de ziekte! Dat is wettelijk verboden.

### **Vervallen van 7:627 BW – geen arbeid, toch loon?**

De huidige hoofdregel 'geen arbeid, geen loon' vervalt per 1 april 2016 (artikel 7:627 BW). Tegelijkertijd wordt de zogenaamde risicoregeling, die een uitzondering op deze hoofdregel vormt, aangepast (7:628 lid 1 BW). De risicoregeling bepaalt dat de werknemer recht op loon behoudt indien hij niet heeft kunnen werken door een oorzaak die in redelijkheid voor rekening van de werkgever behoort te komen.

Dit is belangrijk in geval van situatieve arbeidsongeschiktheid, dus bijvoorbeeld ziekmelding bij een arbeidsconflict. Wanneer een werknemer wel in staat is zijn werk te doen, kan de werkgever zich nu beroepen op artikel 7:627 BW. Eist een werknemer toch loon, dan moet hij bewijzen dat van hem in redelijkheid niet kan worden verwacht dat hij de werkzaamheden voortzet. In de nieuwe regeling wordt de bewijslast omgedraaid en is de werkgever verplicht het loon te betalen indien de werknemer geen arbeid verricht, tenzij de werkgever bewijst dat dit in redelijkheid voor rekening van de werknemer behoort te komen. Arbeidsjuristen hebben al gewaarschuwd dat zorgvuldig opgebouwde jurisprudentie over conflicten hierdoor waardeloos is geworden.

Het nieuwe artikel 7:628 BW wordt per 1 april 2016: 'De werkgever is verplicht het naar tijdruimte vastgestelde loon te voldoen, indien de werknemer de overeengekomen arbeid geheel of gedeeltelijk niet heeft verricht, tenzij het geheel of gedeeltelijk niet verrichten van de overeengekomen arbeid in redelijkheid voor rekening van de werknemer behoort te komen.'

Kortom, de WWZ verbetert de positie van zieke werknemer. Wordt de ziekmelding nog meer een vluchtroute? We gaan de jurisprudentie graag u verzamelen. Duidelijk is wel dat het voor de werkgever nog belangrijker is om bij twijfel snel de bedrijfsarts in te schakelen met de vraag of werknemer door een objectief medische ziekte niet in staat is zijn werk te doen. ■

## Oplossen stagnerend verzuimdossier?

**SCHAKEL ONS IN VOOR EEN  
MEDISCHE EXPERTISE OF  
SECOND OPINION**

**Verkrijg duidelijkheid over  
adequate behandeling en benutbare  
mogelijkheden voor re-integratie.**

**WWW.ERGATIS.NL**

**ergatis**