



## Informatie voor werkgevers

# Ontslag wegens langdurige arbeidsongeschiktheid

Met de invoering van de Wet werk en zekerheid zijn de regels rondom ontslag veranderd. In deze factsheet staat op hoofdlijnen beschreven waarmee u rekening moet houden als u uw werknemer wilt ontslaan wegens langdurige arbeidsongeschiktheid.

### Nieuw ontslagrecht sinds 1 juli 2015

De Wet werk en zekerheid is van toepassing op ontslagprocedures die zijn gestart op of na 1 juli 2015. In de volgende gevallen is het oude ontslagrecht van toepassing:

- het contract is vóór 1 juli 2015 opgezegd, maar eindigt op of na 1 juli 2015.
- het verzoek om toestemming voor opzegging bij UWV is ingediend vóór 1 juli 2015. Dat blijft gelden als UWV op of na 1 juli 2015 over het verzoek beslist en het arbeidscontract daardoor op of na 1 juli 2015 wordt opgezegd.
- als u het verzoek aan de kantonrechter om ontbinding van het arbeidscontract heeft ingediend vóór 1 juli 2015 en de kantonrechter het arbeidscontract op of na 1 juli 2015 ontbindt.

### Preventieve toets

Wilt u een werknemer wegens langdurige arbeidsongeschiktheid ontslaan? Dan moet u het ontslag vooraf laten toetsen. De wet bepaalt dat dit bij een ontslag wegens langdurige arbeidsongeschiktheid door UWV wordt gedaan. UWV toetst of u heeft voldaan aan de eisen om het contract te beëindigen.

### Uitzonderingen

Op deze hoofdregel, dat de preventieve toets bij ontslag wegens langdurige arbeidsongeschiktheid door UWV wordt uitgevoerd, is een uitzondering:

- heeft de werknemer een tijdelijk contract dat u niet tussentijds kunt opzeggen? En wilt u hem wegens langdurige arbeidsongeschiktheid ontslaan? Dan moet u de kantonrechter vragen het contract te ontbinden. De rechter toetst aan dezelfde criteria als UWV.

### Uitzonderingen preventieve toets

De preventieve toetsing bij ontslag wegens langdurige arbeidsongeschiktheid is niet verplicht:

- als u een werknemer ontslaat omdat hij de AOW- of andere pensioengerechtigde leeftijd bereikt of nadat die

leeftijd is bereikt, terwijl het lopende arbeidscontract al voor die leeftijd is ingegaan.

- als u als particulier een werknemer wilt ontslaan die doorgaans minder dan vier dagen per week het huishouden voor u verzorgt.
- als u een bestuurder van een rechtspersoon wilt ontslaan.
- als u een werknemer wilt ontslaan die een geestelijk ambt bekleedt.
- als de werknemer schriftelijk instemt met het ontslag.
- als het contract met wederzijds goedvinden wordt beëindigd.

### Ontslag met wederzijds goedvinden

Willen u en uw werknemer het arbeidscontract met wederzijds goedvinden beëindigen? Dan moet u dit schriftelijk vastleggen in een overeenkomst. Bij beëindiging van een contract met wederzijds goedvinden bent u uw werknemer geen wettelijke transitievergoeding verschuldigd.

### Bedenktermijn<sup>1</sup>

Willen u en uw werknemer het arbeidscontract met wederzijds goedvinden beëindigen? Dan geldt een bedenktijd van 14 dagen na de ondertekening van de beëindigingsovereenkomst. In deze beëindigingsovereenkomst wijst u de werknemer erop dat deze een bedenktijd van 14 dagen heeft. Doet u dit niet? Dan is de bedenktijd niet 14, maar 21 dagen.

De werknemer moet u schriftelijk laten weten dat hij zich heeft bedacht. Dit moet binnen de termijn door u zijn ontvangen. De werknemer hoeft geen reden te noemen waarom hij zich bedacht heeft. Heeft de werknemer zich binnen de bedenktijd bedacht? Dan geldt alsnog de preventieve toets als u het ontslag wilt doorzetten.

<sup>1</sup> De bedenktijd geldt ook in geval uw werknemer schriftelijk heeft ingestemd met de opzegging van het arbeidscontract. De bedenktijd is 14 dagen nadat de werknemer schriftelijk heeft ingestemd. U moet de werknemer binnen 2 werkdagen na de instemming schriftelijk wijzen op het recht om deze instemming binnen 14 dagen te herroepen.

De bedenktijd geldt niet als het om een contract gaat met een bestuurder van een rechtspersoon.

Heeft de werknemer laten weten dat hij zich heeft bedacht? En sluit hij binnen 6 maanden opnieuw een beëindigingsovereenkomst met u? Of stemt hij binnen 6 maanden opnieuw schriftelijk in met opzegging? Dan geldt de bedenktijd niet.

### Redelijke grond voor ontslag

U kunt een werknemer alleen ontslaan als daar een redelijke grond voor is. Dit geldt niet bij een ontslag tijdens de proeftijd of wegens het bereiken (of bereikt hebben) van de AOW-leeftijd of andere pensioengerechtigde leeftijd. Een voorbeeld van een redelijke grond is langdurige arbeidsongeschiktheid.

### Langdurige arbeidsongeschiktheid

Van langdurige arbeidsongeschiktheid is sprake als de werknemer minstens 104 weken (de periode waarin het opzegverbod bij ziekte geldt) arbeidsongeschikt was. Het moet daarnaast aannemelijk zijn dat binnen 26 weken geen herstel zal optreden en dat de werknemer binnen die periode het werk niet in aangepaste vorm kan verrichten. Deze termijn voor langdurige arbeidsongeschiktheid kan langer zijn, bijvoorbeeld als de aanvraag van een WIA-uitkering is vertraagd of als aan de werkgever een loonsanctie is opgelegd.

### Herplaatsing

U kunt een werknemer alleen ontslaan als herplaatsing van de werknemer op een andere passende functie niet mogelijk is binnen een redelijke termijn, al dan niet met behulp van scholing. Tenzij herplaatsing niet in de rede ligt.

### Termijn

Als redelijke termijn voor herplaatsing geldt uw wettelijke opzegtermijn. Deze termijn is 1 tot 4 maanden, afhankelijk van hoe lang het dienstverband van de werknemer heeft geduurd. Voor een werknemer met een arbeidshandicap is de redelijke termijn voor herplaatsing 26 weken. Hoofregel is dat de redelijke termijn begint te lopen op de dag waarop wordt beslist op het verzoek om toestemming voor de opzegging. Of het moment van ontbinding van het arbeidscontract.

### Passende functie

Een functie is passend als deze aansluit bij de opleiding, ervaring en capaciteiten van de werknemer. Of er een passende functie beschikbaar is, hangt af van:

- of er een vacature is of zal zijn binnen een redelijke termijn (wettelijke opzegtermijn, respectievelijk 26 weken).

- of er bij u op basis van een uitzendcontract, tijdelijk contract of oproepcontract werknemers werken of zijn ingeleend via een derde (payrollwerknemers uitgezonderd). Uitzendkrachten, andere ingeleende personen (payrollwerknemers uitgezonderd) en werknemers met een tijdelijk contract of oproepcontract maken in dat geval plaats voor een werknemer met een vast contract. Dit geldt niet als de uitzendkrachten, werknemers met een tijdelijk contract of oproepcontract of de ingeleende personen werkzaamheden van tijdelijke aard verrichten voor maximaal 26 weken.

### Uitzonderingen:

De verplichting tot herplaatsing geldt niet:

- voor werknemers die een geestelijk ambt bekleden.
- bij een ontslag tijdens de proeftijd.
- bij ontslag in verband met het bereiken (of bereikt hebben) van de pensioengerechtigde leeftijd.

### Opzegverboden

U kunt een werknemer niet ontslaan als er sprake is van een opzegverbod. De wet bevat twee soorten opzegverboden. Deze 'wegens' en 'tijdens' opzegverboden staan hieronder kort toegelicht:

#### 'Wegens' opzegverboden

U mag een werknemer niet ontslaan 'wegens':

- lidmaatschap van een vakbond.
- het bijwonen van vergaderingen van de Eerste Kamer of vertegenwoordigende organen van publiekrechtelijke lichamen die bij rechtstreekse verkiezing worden samengesteld en commissies uit deze organen (m.u.v. de Tweede Kamer).
- het opnemen van zijn recht op adoptieverlof, verlof voor het opnemen van een pleegkind, kort- en langdurend zorgverlof, of het opnemen van ouderschapsverlof.
- overgang van onderneming.
- het niet willen werken op zondag.

Zogenoemde 'wegens' opzegverboden gelden altijd.

Hier bestaan geen uitzonderingen op.

#### 'Tijdens' opzegverboden<sup>2</sup>

U mag een werknemer niet ontslaan 'tijdens':

- ziekte.
- zwangerschap en bevalling, en zwangerschaps- en bevallingsverlof, en 6 weken nadat de werknemster haar werk heeft hervat na het einde van het bevallingsverlof. Of 6 weken nadat de werknemster haar werk heeft hervat na het einde van ziekte die volgde op

<sup>2</sup> In andere wettelijke voorschriften kunnen andere 'tijdens' opzegverboden voorkomen, zoals het opzegverbod tijdens lidmaatschap van het bestuur van een pensioenfonds.

bevallingsverlof waarbij zwangerschap of bevalling de oorzaak van de ziekte was.

- militaire of vervangende dienst.
- lidmaatschap van een medezeggenschapsorgaan.
- kandidaatschap voor een medezeggenschapsorgaan.
- de twee jaar nadat de werknemer lid was van een medezeggenschapsorgaan.
- lidmaatschap van een voorbereidingscommissie van een ondernemingsraad.
- werk als deskundig werknemer in de zin van de Arbeidsomstandighedenwet.
- werk als functionaris voor de gegevensbescherming in de zin van de Wet bescherming persoonsgegevens.

#### *Uitzonderingen*

Er is een aantal uitzonderingen op deze 'tijdens' opzegverboden.<sup>3</sup> De opzegverboden gelden niet als:

- de werknemer schriftelijk heeft ingestemd met de opzegging (en dit niet binnen 14 dagen heeft herroepen).
- als de opzegging wordt gedaan tijdens de proeftijd.
- u de werknemer op staande voet ontslaat wegens een dringende reden.
- u het contract opzegt wegens het bereiken (of bereikt hebben) van de AOW- of andere pensioengerechtigde leeftijd.

Het opzegverbod tijdens ziekte geldt niet als:

- de werknemer ziek is geworden nadat een verzoek om toestemming voor opzegging of ontbinding van het contract is ontvangen.

#### **Toch toestemming bij 'tijdens' opzegverbod**

Is het redelijk ervan uit te gaan dat het 'tijdens' opzegverbod niet meer geldt binnen vier weken na de dag waarop UWV een beslissing zal nemen? Bijvoorbeeld omdat de werknemer dan weer aan het werk is na zwangerschapsverlof? Dan kan UWV toestemming geven voor ontslag.

#### **Procedure UWV**

Het verzoek om toestemming voor opzegging van het contract, dient u schriftelijk in op het daarvoor bestemde formulier van UWV. De procedure verloopt zo veel mogelijk langs elektronische weg. Zijn de door u verstrekte gegevens onvoldoende voor een beoordeling? Dan vraagt UWV u het verzoek aan te vullen. Dit moet u binnen 8 dagen nadat UWV dit u heeft medegedeeld, doen. Is uw verzoek daarna onvolledig? Dan kan UWV besluiten uw verzoek niet in behandeling te nemen.

#### *Verweer werknemer*

Als het verzoek volledig is, brengt UWV uw werknemer hiervan op de hoogte. UWV stelt uw werknemer vervolgens in de gelegenheid om binnen 14 dagen verweer te voeren. Uw werknemer krijgt hiervoor een formulier van UWV.

#### **Meer informatie**

Geef UWV aan dat het op basis van het verzoek en het verweer nog geen beslissing kan nemen? Dan kan UWV achtereenvolgens u en de werknemer vragen om binnen 7 dagen nogmaals de kijk van u beiden op de zaak te geven.

#### **Beslissingstermijn**

UWV streeft naar een afhandeling binnen 4 weken. Als UWV meer informatie nodig heeft van u en uw werknemer dan bij het verzoek en het verweer is aangeleverd, is de termijn langer.

#### **Advies verzekeringsarts of arbeidsdeskundige**

Een verzekeringsarts of arbeidsdeskundige kan UWV adviseren over de arbeidsmedische mogelijkheden van uw werknemer. Hij gaat dan bijvoorbeeld na of uw werknemer het afgesproken werk al dan niet in aangepaste vorm kan verrichten. Of hij adviseert over herplaatsing op een andere passende functie, al dan niet met behulp van scholing. Heeft UWV dergelijk advies ingewonnen? Dan vraagt UWV u en uw werknemer hierop binnen 7 dagen te reageren.

#### **Toestemming UWV**

UWV laat schriftelijk weten of het u toestemming verleent om de werknemer te ontslaan. U en uw werknemer krijgen gelijktijdig bericht. In het bericht staat ook vermeld wanneer UWV het volledige verzoek om toestemming heeft ontvangen. Heeft UWV toestemming verleend? Dan kunt u het contract binnen vier weken opzeggen. Dit doet u schriftelijk. U vermeldt hierbij de reden voor de opzegging.

#### **Opzegtermijn verkort met proceduretijd**

Bij de opzegging dient u rekening te houden met de voor u geldende opzegtermijn. De opzegtermijn wordt verkort met de proceduretijd, de tijd die de procedure bij UWV (of cao-commissie) heeft geduurd. Wel moet altijd minstens één maand opzegtermijn overblijven.

#### **Procedure kantonrechter**

Wilt u een werknemer ontslaan die een tijdelijk contract heeft dat niet tussentijds kan worden opgezegd? Dan kunt u de kantonrechter vragen het contract te ontbinden.

<sup>3</sup> Deze uitzonderingen gelden ook voor andere opzegverboden die naar aard en strekking vergelijkbaar zijn met de opzegverboden als hier opgenomen.

## Verzoekschrift en verweer en toets aan dezelfde criteria als UWV

De kantonrechter behandelt het verzoekschrift binnen 4 weken na de week waarin het verzoek is ingediend. De kantonrechter toetst aan dezelfde criteria als UWV. De kantonrechter kan het verzoek alleen inwilligen als is voldaan aan de voorwaarden voor een redelijke grond voor ontslag, en als herplaatsing niet mogelijk is of niet in de rede ligt. Ook mag er geen opzegverbod gelden.

## Ontbinding ondanks bestaan opzegverbod

De kantonrechter kan onder voorwaarden het arbeidscontract wegens langdurige arbeidsongeschiktheid ontbinden, terwijl sprake is van een opzegverbod. Dit kan bij de eerdergenoemde 'tijdens' opzegverboden.<sup>4</sup>

Voorwaarden hiervoor zijn dat:

- het verzoek geen verband houdt met de opzegverboden. Of:
- er omstandigheden zijn waardoor het in het belang van de werknemer is dat het contract eindigt.

## Tijdstip ontbinding

De kantonrechter bepaalt het tijdstip waarop het contract dat niet tussentijds kan worden opgezegd, eindigt.

## Vergoeding bij tijdelijk contract zonder tussentijdse opzegmogelijkheid

Gaat het om een tijdelijk contract zonder tussentijdse opzegmogelijkheid? Dan kan de rechter de werknemer een vergoeding toekennen tot ten hoogste het bedrag aan loon over de resterende duur van het contract.

## Kantonrechter na weigering toestemming UWV

Heeft UWV toestemming voor opzegging van een vast contract of tijdelijk contract met tussentijdse opzegmogelijkheid geweigerd en kunt u zich hier niet in vinden? Dan kunt u de kantonrechter verzoeken het contract te ontbinden. U moet dit verzoek binnen 2 maanden na de dag van weigering, indienen. De kantonrechter toetst aan dezelfde criteria als het UWV. Zie voor meer informatie [factsheet Vervolgstappen: kantonrechter, hoger beroep en cassatie](#).

## Transitievergoeding

Werknemers die minstens 2 jaar in dienst waren, hebben bij ontslag of het niet verlengen van een tijdelijk contract recht op een transitievergoeding. Zie voor meer informatie hierover (zoals over voorwaarden, uitzonderingen, de berekening van de transitievergoeding en de mogelijkheden om gemaakte transitie- en inzetbaarheidskosten hierop in mindering te brengen), de [factsheet Transitievergoeding](#).

<sup>4</sup> Dit geldt ook voor andere opzegverboden die naar aard en strekking vergelijkbaar zijn met deze 'tijdens' opzegverboden.

## Billijke vergoeding voor werknemer

Is het ontslag na langdurige arbeidsongeschiktheid het gevolg van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever? Dan kan de rechter op verzoek van de werknemer een billijke vergoeding toekennen. De rechter bepaalt de hoogte van de vergoeding.

## Voorbeeld

Een werkgever heeft bijvoorbeeld ernstig verwijtbaar gehandeld of nagelaten als hij verwijtbaar onvoldoende zorg had voor de arbeidsomstandigheden waardoor de werknemer arbeidsongeschikt is geworden en uiteindelijk is ontslagen.

## Vervolgstappen

### Herstel ontslag

Is uw werknemer het niet eens met de opzegging van het contract? Dan kan de werknemer de kantonrechter binnen 2 maanden na de opzegging verzoeken om het contract te herstellen. De werknemer kan ook vragen om een billijke vergoeding als het ontslag het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van uzelf.

### Hoger beroep

Bent u het niet eens is met de uitspraak van de kantonrechter? Dan kunt u hiertegen in hoger beroep gaan. Ook uw werknemer kan in hoger beroep gaan tegen de uitspraak van de kantonrechter. Zie voor meer informatie hierover en over de mogelijkheid van cassatie [factsheet Vervolgstappen: kantonrechter, hoger beroep en cassatie](#).

## Wet werk en zekerheid

De arbeidsmarkt is de afgelopen decennia sterk veranderd. De nieuwe Wet werk en zekerheid (Wwz) biedt werkgevers en werknemers de mogelijkheid mee te groeien met deze veranderingen. De wet verandert het ontslagrecht, het arbeidsrecht rond tijdelijke contracten en de WW. De Wwz wordt sinds 1 januari 2015 in delen ingevoerd. Op 1 januari 2016 is het laatste deel van de wet ingevoerd.

## Colofon

Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid  
Januari 2016

Voor meer informatie:  
[www.rijksoverheid.nl](http://www.rijksoverheid.nl)  
Informatie Rijksoverheid 1400