



Informatie voor werknemers

Ontslag wegens langdurige arbeidsongeschiktheid

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

Nieuw ontslagrecht per 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 uw werkgever 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

Wil uw werkgever u wegens langdurige arbeidsongeschiktheid ontslaan? Dan moet uw werkgever het ontslag vooraf laten toetsen. De wet bepaalt dat dit bij een ontslag wegens langdurige arbeidsongeschiktheid door UWV wordt gedaan. UWV toetst of uw werkgever 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 u een tijdelijk contract dat uw werkgever niet tussentijds kan opzeggen? En wil hij u wegens langdurige arbeidsongeschiktheid ontslaan? Dan moet hij 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 uw werkgever u ontslaat omdat u de AOW- of andere pensioengerechtigde leeftijd bereikt, of nadat die leeftijd is bereikt, terwijl het lopende arbeidscontract al

voor die leeftijd is ingegaan.

- als de werkgever die u wil ontslaan een particulier is voor wie u doorgaans minder dan vier dagen per week het huishouden verzorgt.
- als u een bestuurder van een rechtspersoon bent.
- als u een geestelijk ambt bekleedt.
- als u schriftelijk instemt met het ontslag.
- als u en uw werkgever het contract met wederzijds goedvinden beëindigen (zie hieronder).

Ontslag met wederzijds goedvinden

Wil uw werkgever met u via wederzijds goedvinden het arbeidscontract beëindigen? Dan moet uw werkgever dit schriftelijk met u vastleggen in een overeenkomst. Bij beëindiging van een contract met wederzijds goedvinden hebt u geen recht op de wettelijke transitievergoeding.

Let op! Mogelijke gevolgen voor uw ZW-, WIA- of WW-uitkering
Als u met wederzijds goedvinden uw arbeidscontract beëindigt, let dan op het volgende. De werkgever mag u in principe pas ontslaan na 2 jaar ziekte. Deze termijn kan langer zijn, bijvoorbeeld doordat uw werkgever een loonsanctie opgelegd heeft gekregen omdat hij onvoldoende re-integratieinspanningen heeft geleverd. Is deze termijn van 2 jaar (of langere termijn door bijvoorbeeld een loonsanctie) nog niet verstreken, en stemt u toch in met een beëindiging met wederzijds goedvinden? Dan kan dit gevolgen hebben voor uw ZW-, WIA- of WW-uitkering.

Bedenktermijn¹

Wil uw werkgever met u via wederzijds goedvinden uw arbeidscontract beëindigen? Dan geldt een bedenktijd van 14 dagen na de ondertekening van de beëindigingsovereenkomst. Uw werkgever moet in de

¹ De bedenktijd geldt ook in geval u schriftelijk hebt ingestemd met de opzegging van uw arbeidscontract. De bedenktijd is 14 dagen nadat u schriftelijk hebt ingestemd. De werkgever moet u binnen 2 werkdagen na de instemming schriftelijk wijzen op uw recht om deze instemming binnen 14 dagen te herroepen.

beëindigingsovereenkomst vermelden dat u het recht heeft om u binnen 14 dagen te bedenken. Doet uw werkgever dit niet? Dan is de bedenktijd niet 14, maar 21 dagen. U moet schriftelijk laten weten dat u zich hebt bedacht. Dit moet binnen de termijn door uw werkgever zijn ontvangen. U hoeft geen reden te noemen waarom u zich bedacht hebt. Hebt u zich binnen de bedenktijd bedacht? Dan geldt alsnog de preventieve toets als uw werkgever het ontslag wilt doorzetten. De bedenktijd geldt niet als het om een contract gaat met een bestuurder van een rechtspersoon.

Heeft u laten weten dat u zich hebt bedacht? En sluit u binnen 6 maanden opnieuw een beëindigingsovereenkomst met uw werkgever? Of stemt u binnen 6 maanden schriftelijk in met de opzegging van uw arbeidscontract? Dan geldt de bedenktijd niet.

Redelijke grond voor ontslag

Uw werkgever kan u 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 als de aanvraag van een WIA-uitkering is vertraagd. De termijn kan ook langer zijn bij een verlengde wachttijd op basis van de WAO, en een aan de werkgever opgelegde loonsanctie.

Herplaatsing

U kunt alleen worden ontslagen als het niet mogelijk is dat u binnen een redelijke termijn, al dan niet met behulp van scholing op een andere passende functie wordt herplaatst. Tenzij herplaatsing niet in de rede ligt.

Termijn

Als redelijke termijn voor herplaatsing geldt de wettelijke opzegtermijn die geldt voor uw werkgever. Deze termijn is 1 tot 4 maanden, afhankelijk van hoe lang uw dienstverband heeft geduurd. Voor een werknemer met een arbeidshandicap is de redelijke termijn voor herplaatsing van 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 uw opleiding, ervaring en capaciteiten. 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 uw werkgever op basis van een uitzendcontract of tijdelijk contract werknemers werken of zijn ingeleend via een derde (payrollwerknemers uitgezonderd). Uitzendkrachten, andere ingeleende personen (payrollwerknemers uitgezonderd) en werknemers met een tijdelijk contract maken in dat geval dus plaats voor een werknemer met een vast contract. Dit geldt niet als de uitzendkrachten, werknemers met een tijdelijk contract of de ingeleende personen werkzaamheden van tijdelijke aard verrichten voor maximaal 26 weken.

Uitzonderingen:

De verplichting tot herplaatsing geldt niet:

- voor werknemers die een gestelijk ambt bekleden.
- bij een ontslag tijdens de proeftijd.
- bij ontslag vanwege het bereiken (of bereikt hebben) van de pensioengerechtigde leeftijd

Opzegverboden

Uw werkgever mag u 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

Uw werkgever mag u 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 uw recht op adoptieverlof, verlof voor het opnemen van een pleegkind, kort- en langdurend zorgverlof, of het opnemen van ouderschapsverlof.
- overgang van onderneming naar een nieuwe werkgever.
- het niet willen werken op zondag.

Zogenoemde 'wegens' opzegverboden gelden altijd. Hier bestaan geen uitzonderingen op.

'Tijdens' opzegverboden²

Uw werkgever mag u niet ontslaan 'tijdens':

- ziekte.
- zwangerschap en bevalling, en zwangerschaps- en bevallingsverlof, en 6 weken nadat de werkneemster haar werk heeft hervat na het einde van het bevallingsverlof. Of 6 weken nadat de werkneemster haar werk heeft hervat na het einde van ziekte die volgde op 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 u 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 de 'tijdens' opzegverboden.³ De opzegverboden gelden niet als:

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

Het opzegverbod tijdens ziekte geldt niet als:

- u ziek bent 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 of de kantonrechter een beslissing zal nemen? Bijvoorbeeld omdat de werknemer dan weer aan het werk is na zwangerschapsverlof? Dan kan UWV toestemming geven voor ontslag.

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

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

Procedure UWV

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

Verweer werknemer

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

Meer informatie

Geeft UWV aan dat het op basis van het verzoek en het verweer nog geen beslissing kan nemen? Dan kan UWV achtereenvolgens uw werkgever en u 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 werkgever 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 uw zogenoemde arbeidsmedische mogelijkheden. Hij gaat dan bijvoorbeeld na of u 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 werkgever hierop binnen 7 dagen te reageren.

Toestemming UWV (of cao-commissie)

UWV (of de cao-commissie) laat schriftelijk weten of uw werkgever u mag ontslaan. U en uw werkgever krijgen gelijktijdig bericht. In het bericht staat ook vermeld wanneer UWV het volledige verzoek om toestemming heeft ontvangen. Heeft UWV toestemming verleend? Dan kan uw werkgever het contract binnen vier weken opzeggen. Dit doet hij schriftelijk. Uw werkgever vermeldt hierbij de reden voor de opzegging.

Opzegtermijn verkort met proceduretijd

Bij de opzegging dient uw werkgever rekening te houden met de voor hem 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

Heeft u een tijdelijk contract dat niet tussentijds kan worden opgezegd en wil uw werkgever u ontslaan? Dan kunt hij de kantonrechter vragen het contract te ontbinden.

Verzoekschrift en verweer en toets aan dezelfde criteria als UWV
Heeft u een tijdelijk contract dat niet tussentijds kan worden opgezegd en wil uw werkgever u ontslaan? Dan kunt hij de kantonrechter vragen het contract te ontbinden.

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.⁴

Voorwaarden hiervoor zijn dat:

- het verzoek geen verband houdt met de opzegverboden.
- er omstandigheden zijn waardoor het in uw belang 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 kan de werkgever zich hier niet in vinden? Dan kan hij de kantonrechter verzoeken het contract te ontbinden. Hij 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 de [factsheet Vervolgstappen: kantonrechter, hoger beroep en cassatie](#).

Transitievergoeding

U hebt als u minstens 2 jaar in dienst was, 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](#).

Billijke vergoeding werknemer

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

Voorbeeld

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

Vervolgstappen

Herstel ontslag

Bent u het niet eens met de opzegging van het contract? Dan kan u de kantonrechter binnen 2 maanden na de opzegging verzoeken om het contract te herstellen. U kunt in plaats daarvan ook vragen om een billijke vergoeding als herstel in redelijkheid niet mogelijk is door ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van uw werkgever.

Hoger beroep

Bent u het niet eens met de uitspraak van de kantonrechter over de ontbinding van een tijdelijk contract zonder tussentijdse opzegmogelijkheid? Dan kunt u hiertegen in hoger beroep gaan. Ook uw werkgever kan in hoger beroep gaan tegen de uitspraak van de kantonrechter. Zie voor meer informatie hierover en over de mogelijkheid van cassatie de [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 Wwz wordt sinds 1 januari 2015 in delen ingevoerd. De eerste wijzigingen hebben betrekking op arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd, oproepcontracten en uitzendcontracten. Op 1 juli 2015 en op 1 januari 2016 vinden opnieuw veranderingen plaats. Deze hebben invloed op het verlengen van arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd, het ontslagrecht en de Werkloosheidswet (WW).

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



Colofon

Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid
Mei 2015

Voor meer informatie:
www.rijksoverheid.nl/werkenzekerheid
Informatie Rijksoverheid 1400