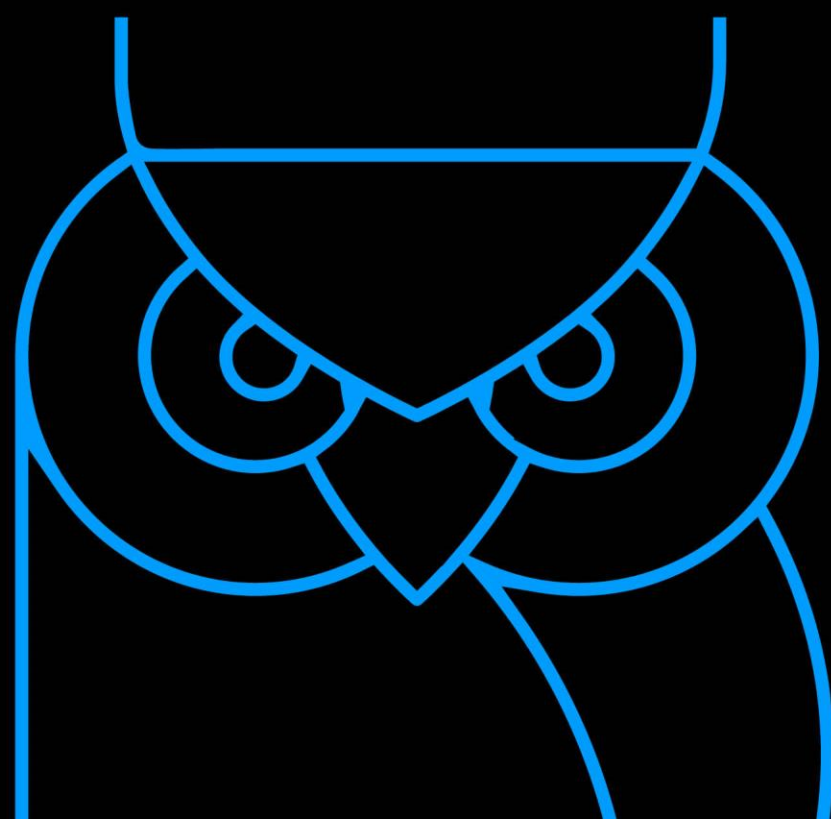
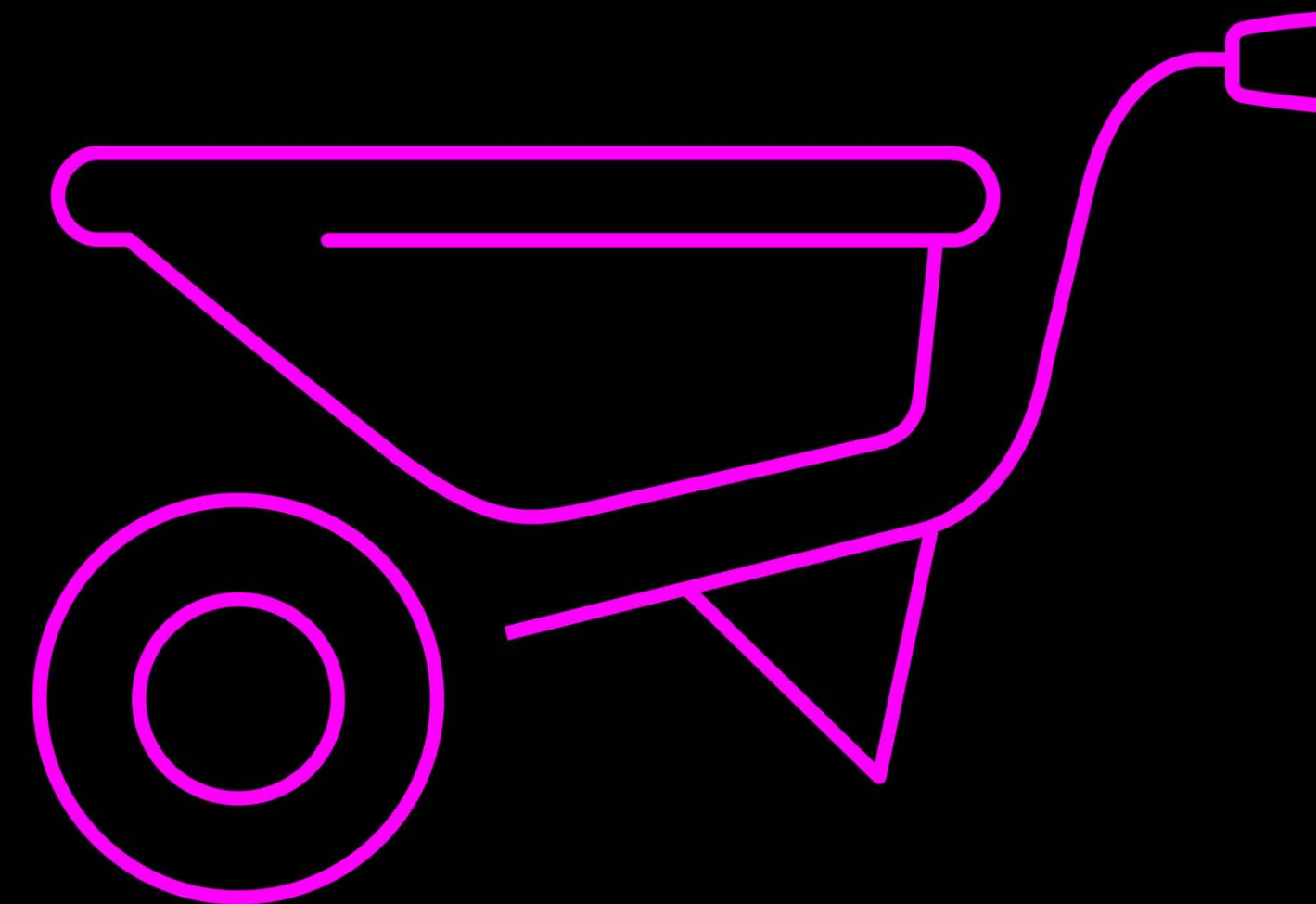
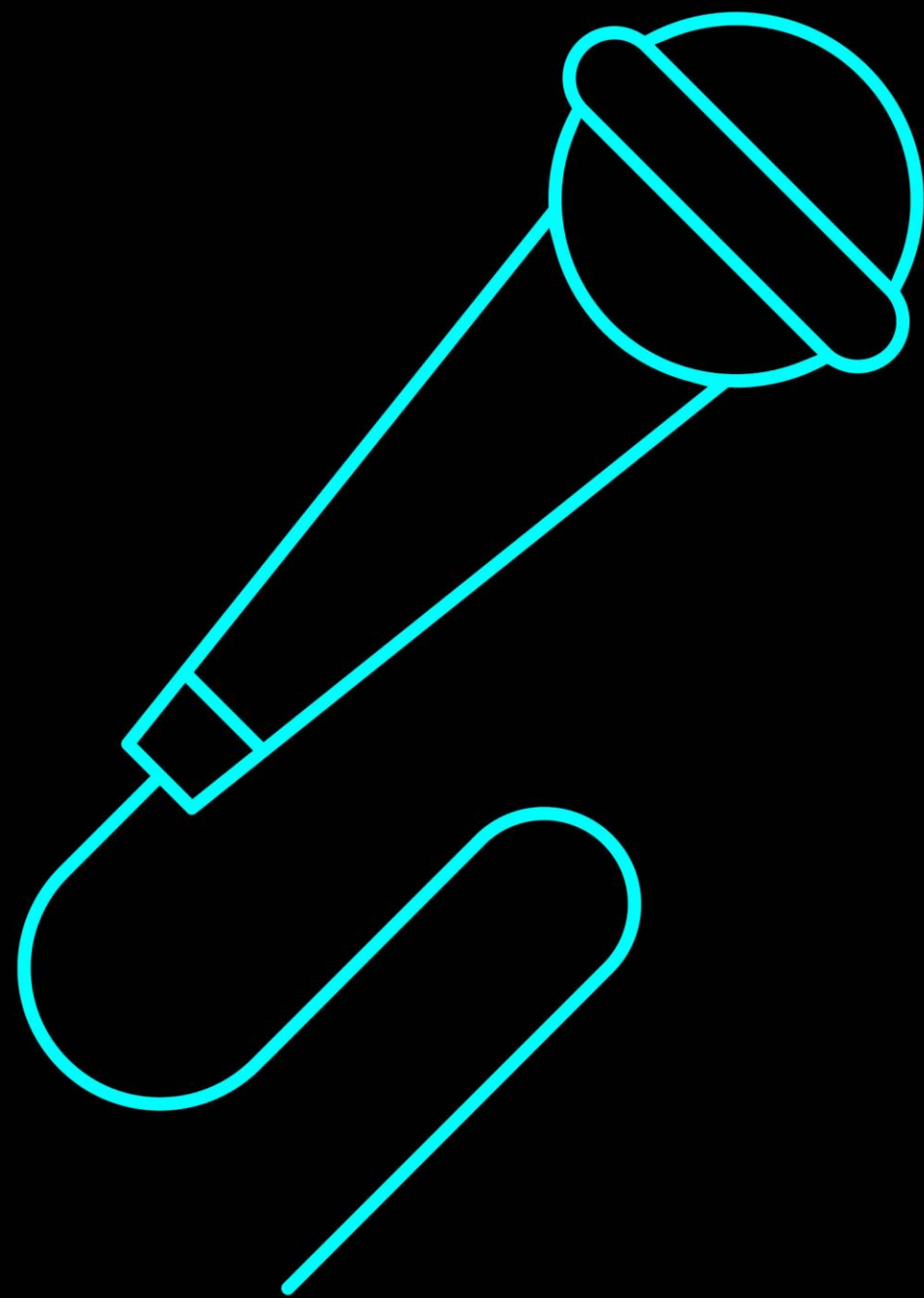


21 nov 2019
DeFabrique

Labour Lawlands



Ontslagaanvraag langdurig arbeidsongeschikte 'ambtenaar'



mr. M.A.I. (Monique) Gerards
advocaat UWW
landelijke afdeling Arbeidsjuridische dienstverlening

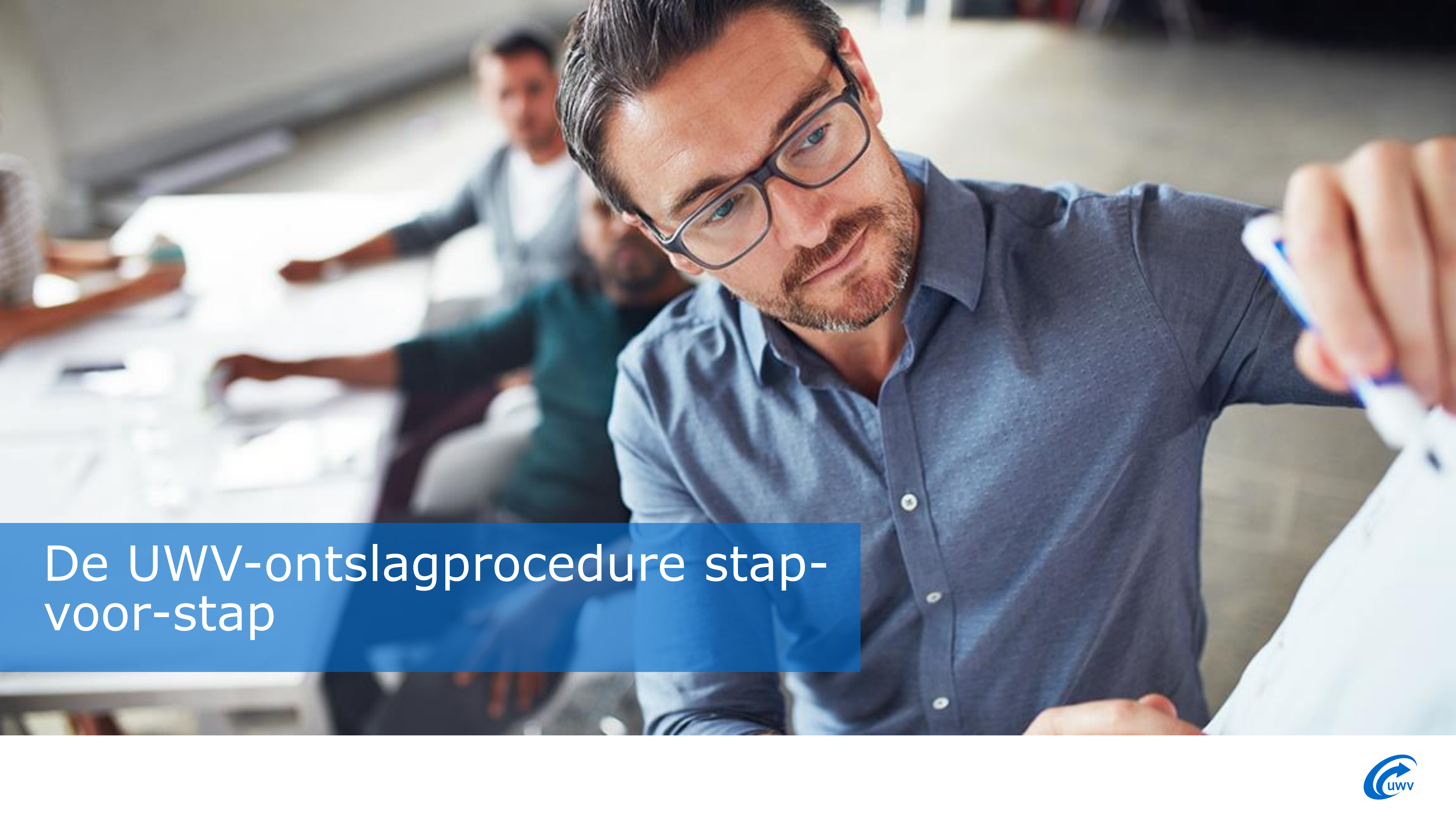
Programma

De procedure stap voor stap

Ontslag wegens langdurige arbeidsongeschiktheid

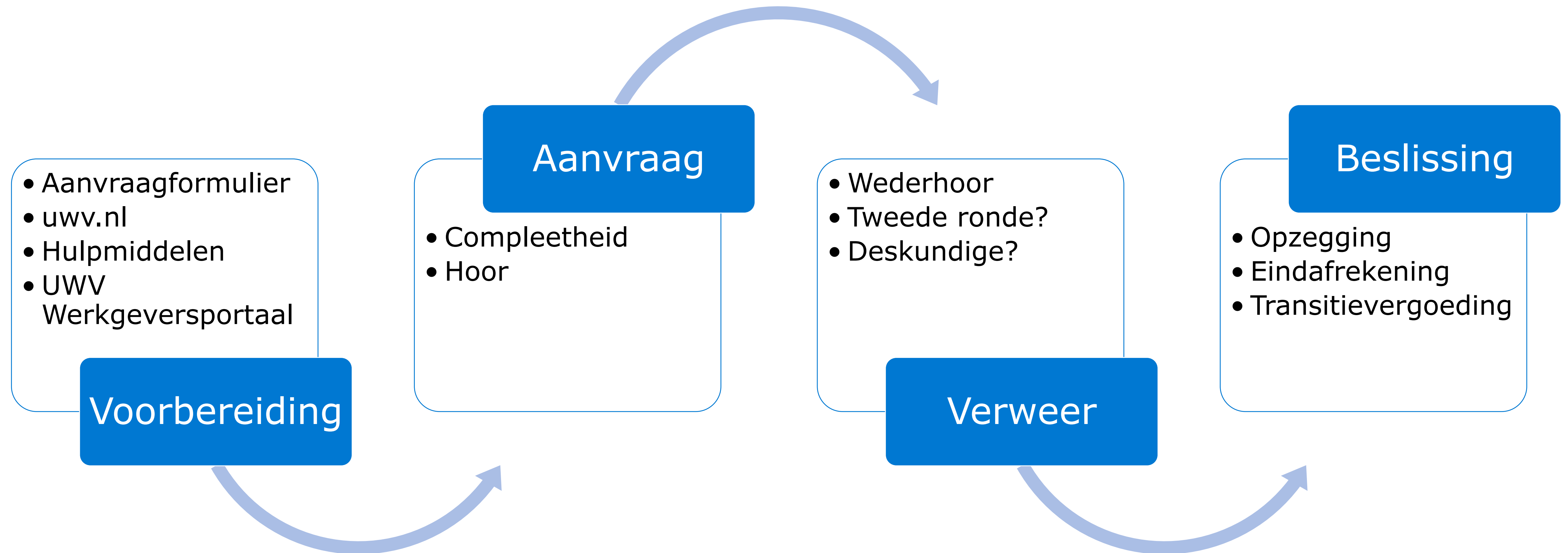
* Inhoudelijke criteria

* Herplaatsing



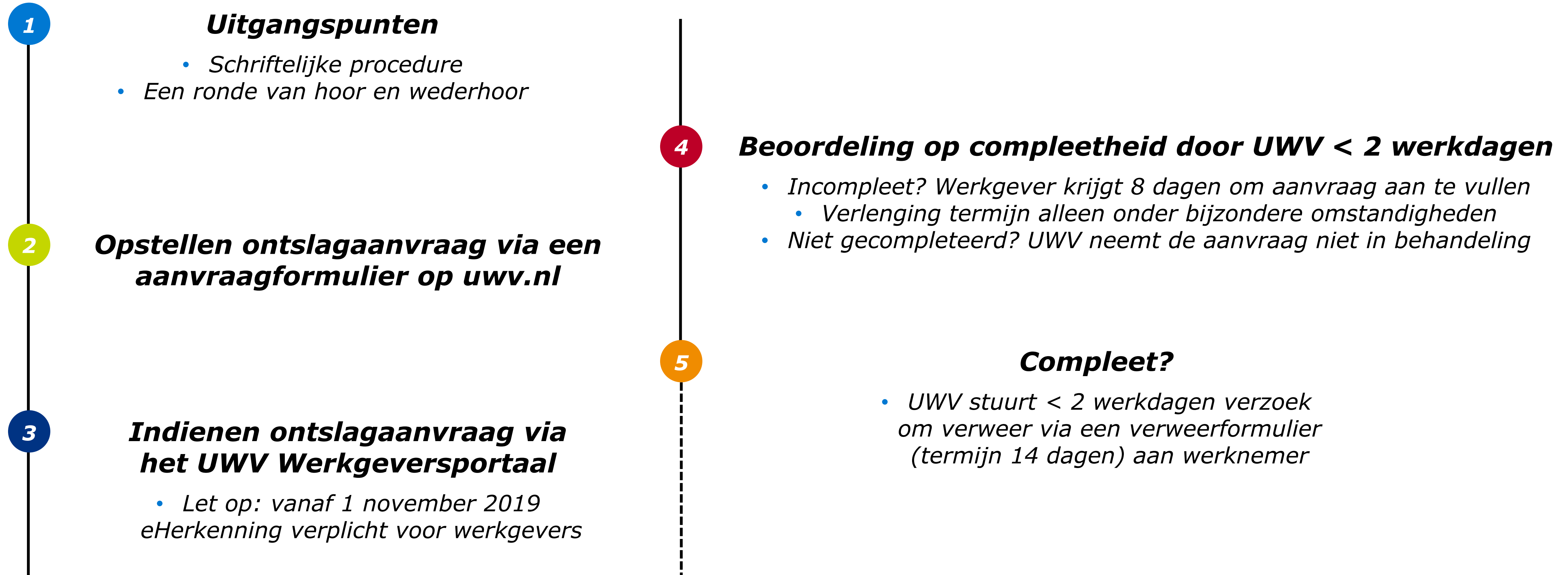
De UWV-ontslagprocedure stap-voor-stap

De UWV ontslagprocedure stap-voor-stap



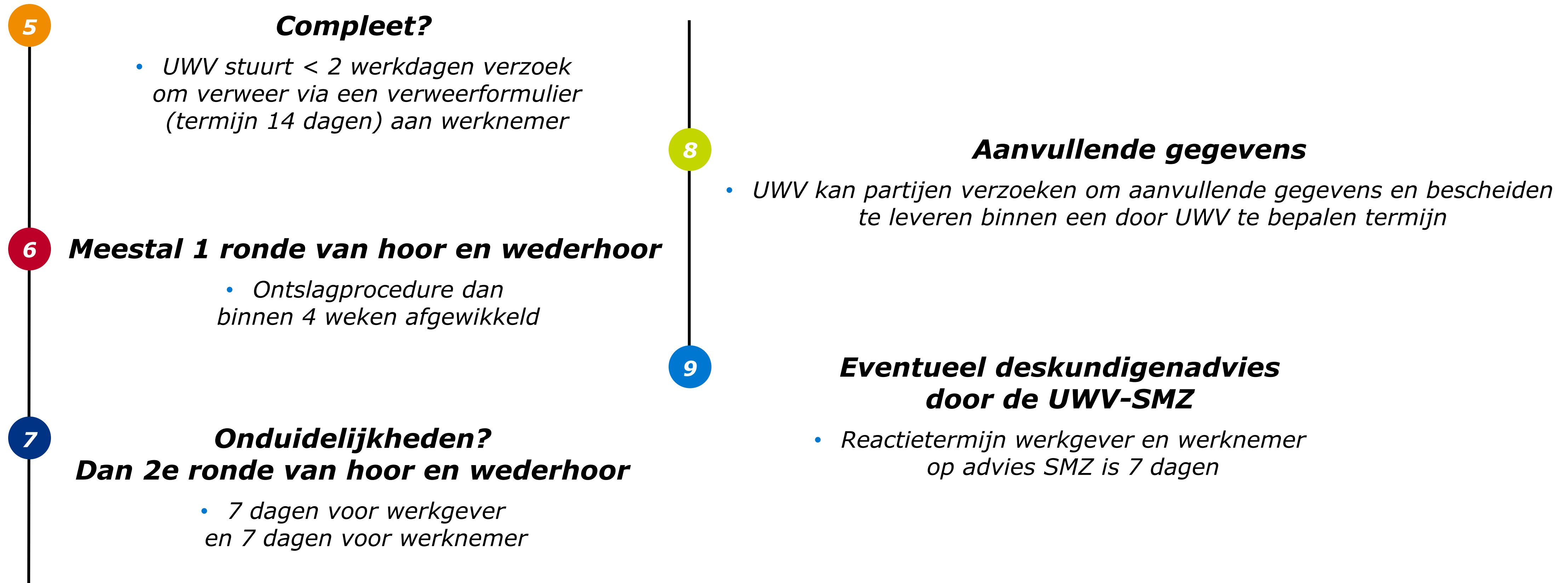
Ontslagprocedure in 9 stappen

1-5



Ontslagprocedure in 9 stappen

5-9



uwv.nl/regelgevingontslag

1. Huidige en voorgaande uitvoeringsregels ontslag
2. Handleidingen webformulieren
3. Tekst+toelichting webformulieren
4. Andere relevante regelgeving

[Home](#) > [Achtergrondinformatie: ontslag via UWV](#)

Achtergrondinformatie: ontslag via UWV

Wilt u uw werknemer ontslaan vanwege bedrijfseconomische redenen of langdurige arbeidsongeschiktheid? Vraag dan eerst een ontslagvergunning bij ons aan. Om toestemming te krijgen, moet u aantonen dat u genoeg heeft gedaan om ontslag te voorkomen. Ook moet u de redenen voor ontslag onderbouwen volgens de regels in de procedure.

Hieronder vindt u alle achtergrondinformatie rondom ontslag en de ontslagprocedure via UWV.

- + [Regelgeving ontslagprocedure via UWV](#)
- + [Uitvoeringsregels bedrijfseconomische redenen](#)
- + [Uitvoeringsregels langdurige arbeidsongeschiktheid](#)
- + [Overzicht historie ministeriële regelingen inclusief wijzigingen en toelichtingen](#)

Handleiding ontslagaanvraag

uwv.nl/regelgevingontslag

- Aanvraagformulier per rubriek toegelicht
- Overzicht benodigde gegevens en stukken

Handleiding aanvraag ontslagvergunning wegens bedrijfseconomische redenen

Een werkgever kan bij UWV een ontslagvergunning aanvragen als er sprake is van bedrijfseconomische omstandigheden die het vervallen van arbeidsplaatsen noodzakelijk maken.

Procedure

1. De aanvraagformulieren

Om een ontslagaanvraag te doen, moet de werkgever de aanvraagformulieren "Aanvraag ontslagvergunning wegens bedrijfseconomische redenen deel A, B en C" invullen en voorzien van noodzakelijke bijlagen. Deze aanvraagformulieren zijn webformulieren en zijn te vinden op www.uwv.nl/werkgevers/formulieren.

Het gebruik van de meest recente aanvraagformulieren is door UWV verplicht gesteld. Worden de verplichte formulieren niet gebruikt dan zal UWV vragen om deze formulieren alsnog in te vullen en toe te sturen. Voldoet de werkgever niet aan dit verzoek dan wordt de aanvraag niet in behandeling genomen. Hieronder wordt toegelicht welke informatie de werkgever moet verzamelen om de aanvraagformulieren in te kunnen vullen.

2. Indienen aanvraag

De ingevulde aanvraagformulieren kunnen met bijlagen worden ingediend via het werkgeversportaal UWV. Daarvoor moet de werkgever over een account beschikken. Een account kan worden aangevraagd op www.uwv.nl/werkgevers.

Let op: de ontslagaanvraag moet via het account van de (formele) werkgever bij wie de werknemer in dienst is, worden ingediend.

De werkgever kan de ontslagaanvraag ook door een gemachtigde (bijvoorbeeld een advocaat) laten indienen. Daarvoor moet de gemachtigde via het werkgeversportaal bij de werkgever een machtiging aanvragen.¹

Via het aanvraagformulier deel A wordt automatisch geregeld dat de ontslagaanvraag wegens bedrijfseconomische redenen wordt doorgeleid naar de AJD-vestiging in het werkgebied waarbinnen de betrokken werknemer zijn arbeid verricht of heeft verricht.²

3. De behandeling van de ontslagaanvraag

Na ontvangst van de ontslagaanvraag beoordeelt UWV of de aanvraag volledig is: zijn alle vragen beantwoord, geven

de antwoorden voldoende informatie om de aanvraag te kunnen beoordelen en zijn alle noodzakelijke bijlagen. Is dit het geval dan bericht UWV de werkgever dat de aanvraag in behandeling wordt genomen en wordt de werknemer om verweer gevraagd.

De behandeling van een complete aanvraag duurt ongeveer 4 weken. Is een extra ronde van hoor en wederhoor nodig, dan duurt de behandeling langer. Een kortere behandelingsduur is ook mogelijk in het geval de werknemer snel zijn verweer toestuuft of aangeeft dat hij geen verweer wil voeren. Is een aanvraag niet volledig ingediend dan zal UWV om aanvullende informatie verzoeken voordat de aanvraag in behandeling kan worden genomen.

Tegen de beslissing van UWV kan geen bezwaar gemaakt worden. Wel kan de werkgever zich binnen 2 maanden na de beslissing van UWV en de werknemer binnen 2 maanden na het einde van zijn arbeidsovereenkomst tot de kantonrechter wenden.

4. Achtergrondinformatie

Op <http://www.uwv.nl/werkgevers/overige-onderwerpen/achtergrondinformatie-ontslag-via-uwv/> is achtergrondinformatie te vinden over ontslag wegens bedrijfseconomische redenen. Hieronder volgt een samenvatting daarvan.

Toetsingskader

UWV beoordeelt volgens een toetsingskader of er bedrijfseconomische omstandigheden zijn die leiden tot het vervallen van arbeidsplaatsen. De werkgever moet aannemelijk maken dat:

1. er structureel (dat wil zeggen: bezien over een periode van ten minste 26 weken) arbeidsplaatsen vervallen door (volledige) bedrijfsbeëindiging of door maatregelen die om bedrijfseconomische redenen nodig zijn voor een doelmatige bedrijfsvoering;
2. de juiste volgorde voor ontslag is toegepast (afspiegelingsbeginsel);
3. er geen mogelijkheden zijn om de werknemer(s) binnen een redelijke termijn (al dan niet met scholing) te herplaatsen in een andere passende functie binnen de onderneming of groep.



werken aan perspectief

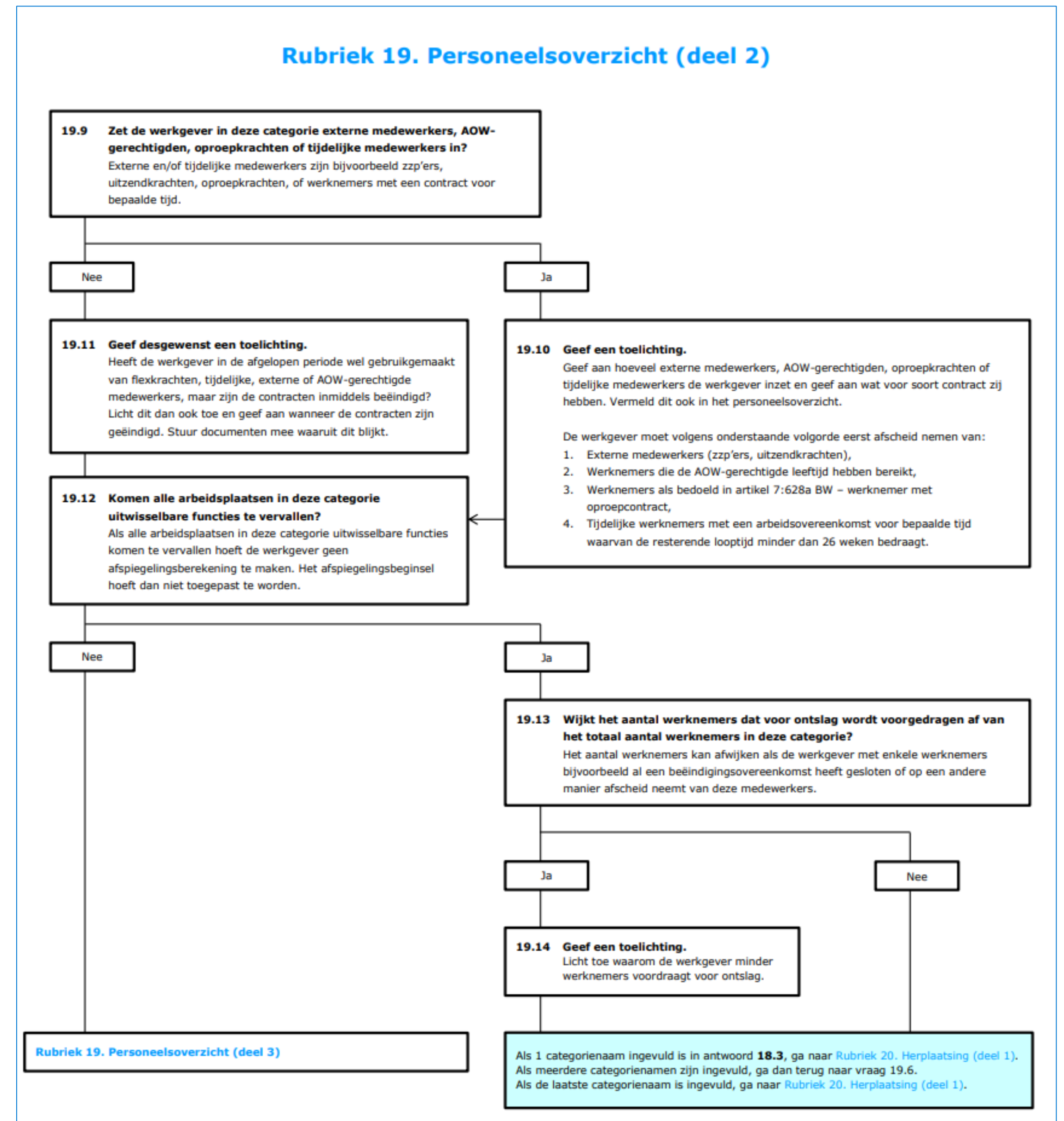
¹ Zie hiervoor www.uwv.nl/werkgevers.

² Een ontslagaanvraag wegens bedrijfseconomische redenen kan soms ook door een andere AJD-vestiging behandeld worden.

Tekst en toelichting

uwv.nl/regelgevingontslag

- Ter voorbereiding op een ontslagaanvraag
- Geeft overzicht van:
 - de vragen
 - de informatie ballonnen
 - de gevraagde bijlagen
 - de antwoordmogelijkheden



Ontslag aanvragen

Wilt u ontslag aanvragen voor uw werknemer? Dan zijn er regels waar u zich aan moet houden. Er zijn verschillende vormen van ontslag, bijvoorbeeld ontslag via UWV, via de kantonrechter of ontslag met wederzijds goedvinden. Welke stappen u precies moet ondernemen leest u hier.

Ik wil ontslag aanvragen voor mijn werknemer >

- ▶ Ontslag met wederzijds goedvinden
- ▶ Ontslag via UWV
- ▶ Ontslag via kantonrechter
- ▶ Collectief ontslag
- ▶ Transitievergoeding bij ontslag

- ▶ Aanvragen ontslagvergunning bij bedrijfseconomische redenen deel A
- ▶ Aanvragen ontslagvergunning bij langdurige arbeidsongeschiktheid

Na de ontslagaanvraag via UWV >

- ▶ Mijn onslagaanvraag compleet maken
- ▶ Als mijn werknemer in verweer gaat
- ▶ Beslissing over de onslagaanvraag
- ▶ Is bezwaar of beroep mogelijk?

Tijdens de vergunning voor ontslag >

- ▶ Hoe zeg ik de arbeidsovereenkomst op?
- ▶ Opzegtermijn

Na ontslag >

- ▶ Mijn ontslagen werknemer helpen
- ▶ Mijn ontslagen werknemer opnieuw in dienst nemen
- ▶ Een nieuwe werknemer zoeken

- ▶ Aanvragen machtiging voor informatie over uitkering of belemmering

7. Arbeidsongeschiktheid

Voor een toelichting bij de vraag kijkt u bij de  achter de vraag. Vragen met een * zijn verplicht.

Toetsingskader langdurige arbeidsongeschiktheid

UWV beoordeelt volgens een toetsingskader of de langdurige arbeidsongeschiktheid van de werknemer een reden is voor ontslag. De werkgever moet aannemelijk maken dat:

- de werknemer door ziekte of gebreken zijn werk niet meer kan verrichten;
- de werknemer niet binnen 26 weken kan herstellen voor het verrichten van zijn werk;
- de werknemer niet binnen 26 weken zijn werk in aangepaste vorm kan verrichten;
- de werknemer niet binnen een redelijke termijn kan worden herplaatst in een andere passende functie, ook niet met behulp van scholing;
- de termijn van loondoorbetalingsverplichting bij ziekte (meestal 104 weken) voorbij is.

* Wat is de eerste dag van arbeidsongeschiktheid van de werknemer?

01-11-2017

 | Wijzig

* Is de werknemer vanaf die datum onafgebroken arbeidsongeschikt?

Ja

Huidige situatie

* Werkt de werknemer op dit moment (bijvoorbeeld in het kader van re-integratie)?

Nee

 | Wijzig

Uitkeringsbeslissing UWV

* Heeft UWV een WIA- of WAO-beslissing genomen?

Ja

 | Wijzig

* Datum

01-11-2019

 | Wijzig

 Stuur de WIA- of WAO-beslissing mee (inclusief bijlagen).

Volgende

Vorige stap

Aanvraag ontslagvergunning LAO

wegens langdurige arbeidsongeschiktheid

1

2

3

4

5

6. Opzegverboden

7

8

9

10

11

12

13

14

WB140 28161 22-08-2016 P

 | Opslaan

 | Openen

 | Afsluiten

6. Opzegverboden

Voor een toelichting bij de vraag kijkt u bij de  achter de vraag. Vragen met een * zijn verplicht.



In sommige situaties krijgt de werkgever geen toestemming van UWV om de werknemer te ontslaan. Dit is bijvoorbeeld het geval bij opzegverboden. Lees meer over situaties waarin de werkgever de werknemer niet mag ontslaan op [uwv.nl](https://www.uwv.nl).

* Welke situatie is van toepassing?



- ☐ De werknemer is korter dan 2 jaar (104 weken) ziek.
- ☐ De werknemer is zwanger, maar nog niet met zwangerschapsverlof.
- ☐ De werknemer heeft zwangerschaps- of bevallingsverlof (tot 6 weken na werkhervatting).
- ☐ De werknemer is na het bevallingsverlof nog steeds ziek door de zwangerschap of de bevalling.
- ☐ De werknemer zit in militaire- of vervangende dienst.
- ☐ De werknemer is lid van een ondernemingsraad, personeelsvertegenwoordiging of arbocommissie.
- ☐ De werknemer is geplaatst op de kandidatenlijst voor een ondernemingsraad, personeels-vertegenwoordiging of arbocommissie.
- ☐ De werknemer is korter dan 2 jaar geleden lid geweest van een ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging.
- ☐ De werknemer is arbodeskundige.
- ☐ De periode van verplicht langer loon doorbetalen bij ziekte (loonsanctie) is nog niet verstreken.
- ☐ Een opzegverbod dat vergelijkbaar is met een van de hiervoor genoemde opzegverboden.
- ☐ Geen van de onzenverboden is van toepassing.

Aanvraag ontslagvergunning LAO

wegens langdurige arbeidsongeschiktheid



WB140 28161 22-08-2016 P

 | Opslaan

 | Openen

 | Afsluiten

11. Overzicht bijlagen

Als u de aanvraag digitaal indient via het werkgeversportaal UWV, voegt u de gevraagde bijlagen als losse bestanden toe naast de aanvraag zelf. Voor het indienen van de ontslagaanvraag is het belangrijk dat u de documenten controleert op juistheid.

Medische gegevens mag u niet meesturen met deze aanvraag. Een actueel oordeel van de bedrijfsarts en spreekuurrapportages zijn geen medische gegevens.

Verplicht mee te sturen bijlagen

- Arbeidsovereenkomst
- Functieomschrijving
- WIA- of WAO-beslissing

Extra bijlagen

Wilt u meer bijlagen meesturen? Klik dan op de knop 'Extra bijlage' en vermeld dan welke bijlage u nog wilt toevoegen.

Extra bijlage

Volgende

Aanvraag ontslagvergunning LAO

wegens langdurige arbeidsongeschiktheid

1

2

3

4

5

6

7

8

9

10

11

12

13

14. Afronden

WB140 28161 22-08-2016 P

14. Afronden

Voor toelichting bij de vraag kijkt u bij de **i** achter de vraag. Vragen met een * zijn verplicht.

Pdf maken

Om uw aanvraag te kunnen indienen moet u er eerst een pdf-versie van maken. U doet dit als volgt:

- Klik op de knop 'Pdf-versie openen'.
- Sla de pdf op uw eigen computer op.

Pdf-versie openen

Volgende

Vorige stap

 | Opslaan

 | Openen

 | Afsluiten

2. Gegevens werkgever

Is de werkgever een (semi-)overheids- of onderwijsinstelling?

Nee

Bedrijfsnaam

Choco Bakery

Welke cao is van toepassing?

CAO Cacao

Adres (hoofd)vestiging

Lolaan 1

1234AB Lolen

Gegevens contactpersoon van de onderneming

Voorletters en achternaam contactpersoon

C.H.O. Colade

Geslacht

Man

Functie

bedrijfsleider

Telefoonnummer

0612345678

KvK-nummer

12345678

RSIN

111111110

Loonheffingnummer

111111110L02

Rechtsvorm

Besloten vennootschap (bv)

Sector

Detailhandel en ambachten

Bedrijfsactiviteiten

fabricage en verkoop chocolade artikelen

Hoeveel werknemers zijn er bij de werkgever in dienst?



Ontslag wegens langdurige arbeidsongeschiktheid

Ontslag wegens langdurige arbeidsongeschiktheid

Artikel 7:669 lid 3 sub b BW:

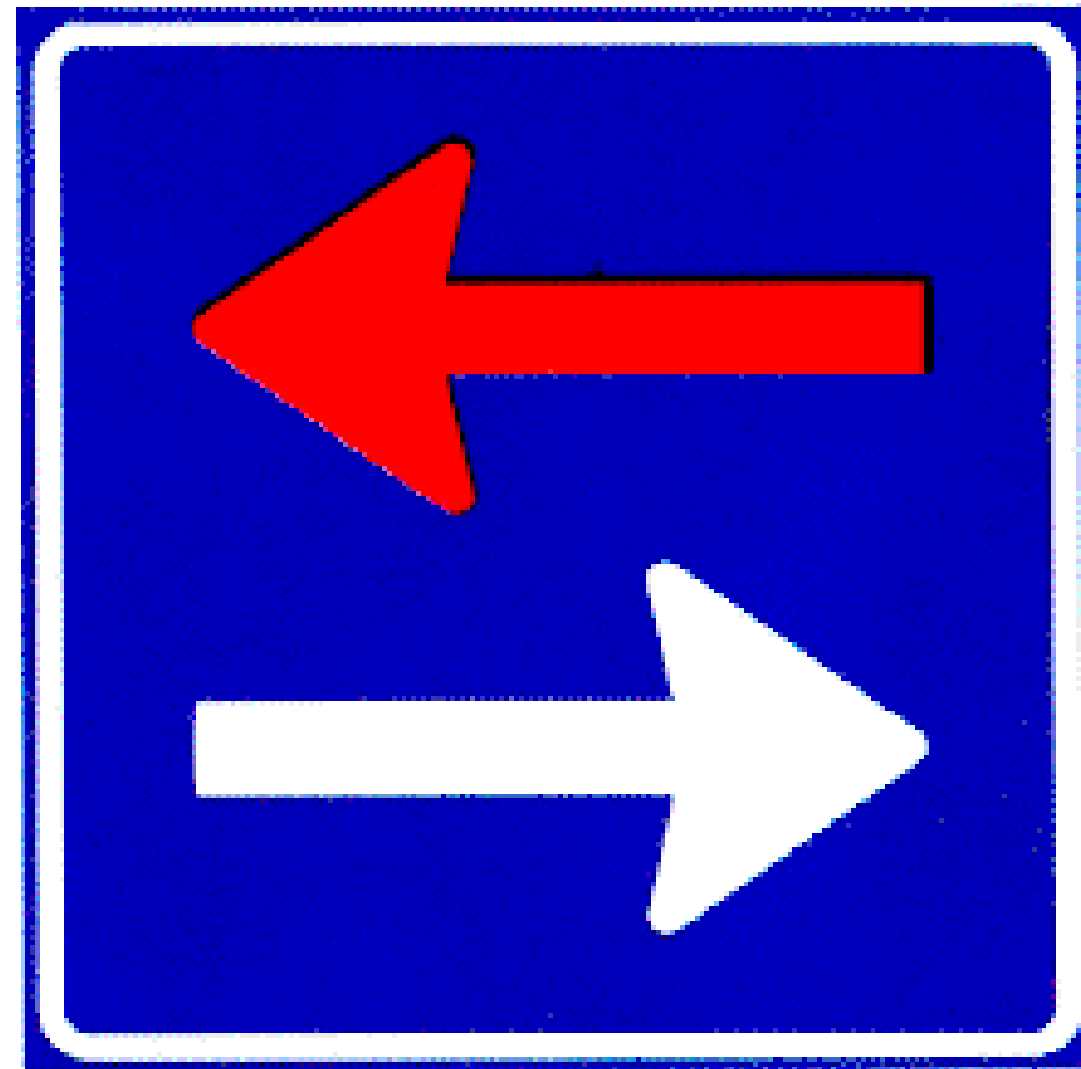
"3. Onder een redelijke grond als bedoeld in lid 1 wordt verstaan:

...

b. ziekte of gebreken van de werknemer waardoor hij niet meer in staat is de bedongen arbeid te verrichten, mits de periode, bedoeld in artikel 670, leden 1 en 11, is verstreken en aannemelijk is dat binnen 26 weken, of bij een werknemer die de in artikel 7, onderdeel a, van de Algemene Ouderdomswet bedoelde leeftijd heeft bereikt, 6 weken, geen herstel zal optreden en dat binnen die periode de bedongen arbeid niet in aangepaste vorm kan worden verricht;"



Ontslagaanvraag wegens langdurige arbeidsongeschiktheid: kijk terug en vooruit



Terugkijken

- Is het opzegverbod tijdens ziekte vervallen?
 - Twee jaren verstreken sinds eerste ziektedag?
 - Loonsanctie?





Vooruitkijken

- Wat zijn de verwachtingen voor de komende 26 weken?
 - kan de werknemer herstellen voor haar/zijn eigen werk?
 - kan de werknemer herstellen voor haar/zijn eigen werk in aangepaste vorm (bijvoorbeeld met aangepaste uren of taken)?
- Kan de werknemer, al dan niet met inzet van scholing, worden herplaatst in ander, passend werk binnen onderneming of groep?
 - Redelijke herplaatsingstermijn

Aantal jaren in dienst	Redelijke herplaatsingstermijn
Tot 5 jaren	1 maand
5 tot 10 jaren	2 maanden
10 tot 15 jaren	3 maanden
15 jaren en langer	4 maanden
Werknemer met arbeidshandicap	26 weken
AOW-gerechtigde	1 maand

De passende functie

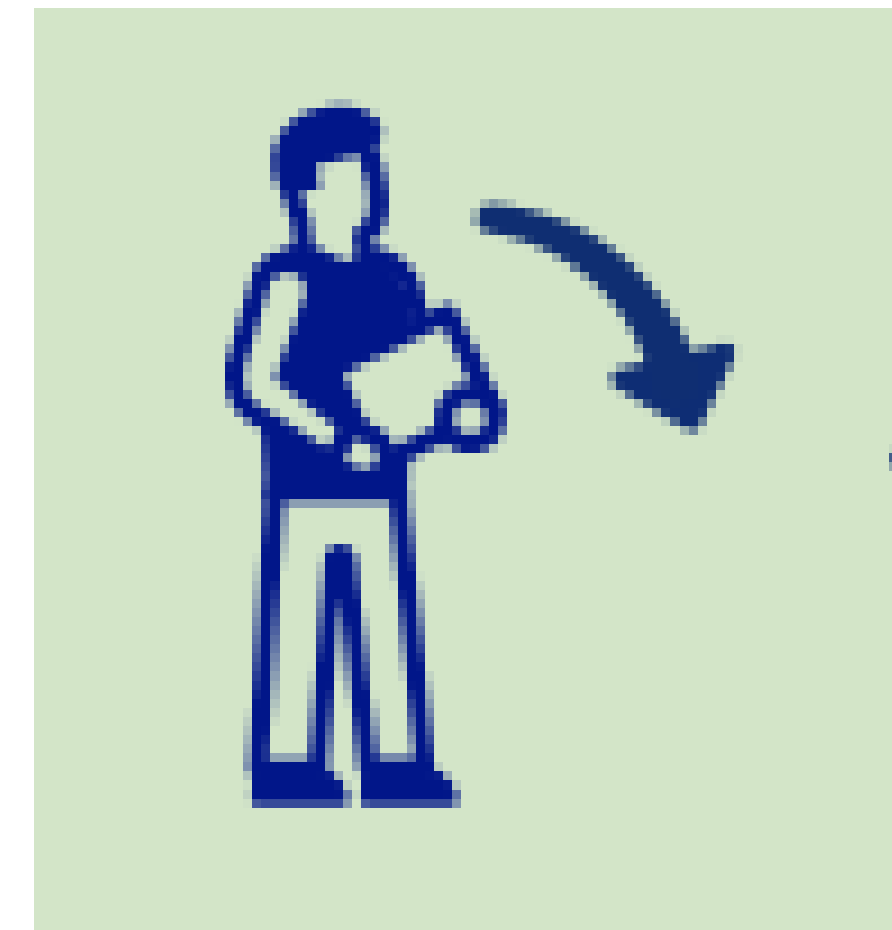
- Onderzoek vóór ontslag de mogelijkheden om de (boventallige) werknemer te herplaatsen in een passende functie.
- Een passende functie sluit aan bij:
 1. Opleiding (evt. met scholing)
 2. Ervaring
 3. Capaciteiten



Reikwijdte van de herplaatsingsverplichting



- Waar zoeken naar herplaatsingsmogelijkheden?
 1. Onderneming => uitgangspunt: de formele werkgever
 2. Groep => de economische eenheid van rechtspersonen en vennootschappen waarmee de onderneming organisatorisch is verbonden
 3. Buiten onderneming of groep? => niet verplicht voor ontslagtoestemming van UWV, maar mogelijk kan een ontslag (procedure) daarmee worden voorkomen



Herplaatsing: welke arbeidsplaatsen?

1. openstaande vacatures
2. te verwachten vacatures
3. arbeidsplaatsen bezet door 'plaatsmakers'
 - uitzendkrachten
 - oproepkrachten
 - ingeleend personeel (niet payroll)
 - AOW gerechtigden
 - bepaalde tijd <26 weken resteren



Jurisprudentie Herplaatsing Shell-uitspraak



- Hoge Raad 18-01-2019 ([ECLI:NL:HR:2019:64](https://www.eclinet.nl/documenten/HR/2019/64))
- Ontbinding op basis van de H-grond (andere redenen)
- Hoge Raad overweegt:
 - Herplaatsing is geen resultaatsverplichting
 - Wat kan in de gegeven omstandigheden in redelijkheid van de werkgever worden gevergd
 - Werkgever wordt een zekere beoordelingsruimte gelaten
- Zie paragraaf 3.4 Uitvoeringsregels ontslag om bedrijfseconomische redenen

Onderbouwing ontslagaanvraag

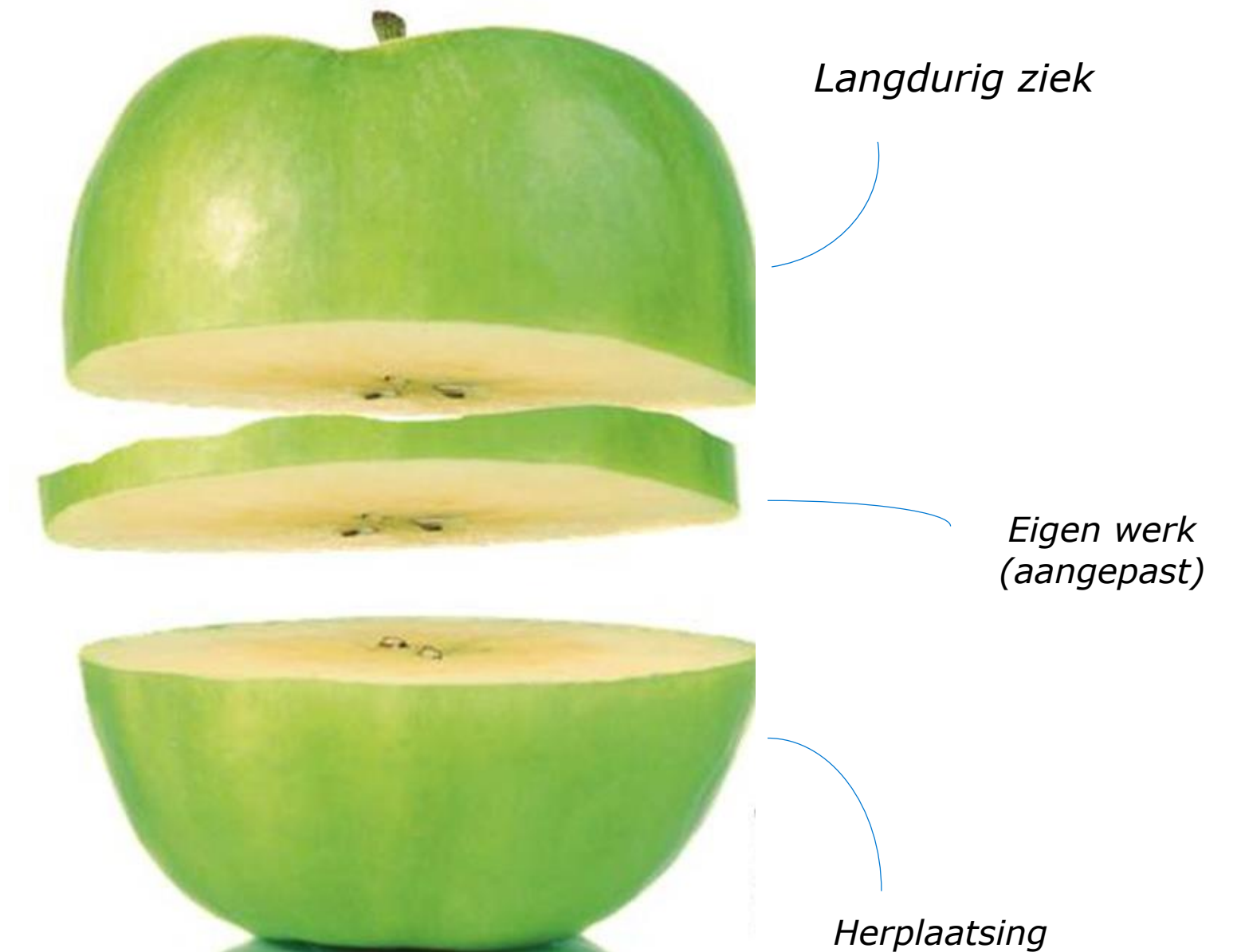
- Terugkijken → WIA beschikking

- Vooruit kijken?

→ actueel oordeel bedrijfsarts over:

- herstel voor eigen werk
- herstel voor eigen werk in aangepaste vorm

→ Beschrijving waarom de werknemer niet kan worden herplaatst in de onderneming of groep binnen de redelijke herplaatsingstermijn



Voorwaarden ontslag wegens langdurige arbeidsongeschiktheid

- Werknemer kan door ziekte of gebreken zijn werk niet meer verrichten;
- de periode van het opzegverbod tijdens ziekte is verstreken;
- werknemer kan niet binnen 26 weken herstellen voor het verrichten van zijn werk of binnen deze periode zijn werk in aangepaste vorm kan verrichten;
- er is geen mogelijkheid om werknemer binnen de redelijke termijn (al dan niet met behulp van scholing) te herplaatsen in een andere passende functie binnen de onderneming of groep.



Documenten

- ☐ Arbeidsovereenkomst
- ☐ Functieomschrijving
- ☐ Document(en) ter onderbouwing functieomschrijving
- ☐ Document(en) over het opzegverbod
- ☐ WIA- of WAO-beslissing
- ☐ RIV-toets
- ☐ Een kopie van het bezwaarschrift uitkeringsbeslissing UWV
- ☐ Deskundigenoordeel
- ☐ Loonsanctiebeslissing UWV
- ☐ Documenten ter onderbouwing herplaatsingsinspanningen
- ☐ Overzicht vacatures
- ☐ Verklaring bedrijfsarts

*Denkt u er
nog aan?*



**Labour
LawLands**

21 nov 2019
DeFabrique

VOOR ALLE DEELNEMERS VAN LABOURLAWLANDS

Reserveer nu het nieuwe boek UWV ontslagprocedure- en uitvoeringsregels en regelgeving

Wat vindt u in deze uitgave?

In dit boek leest u hoe UWV een ontslagaanvraag toetst op de A- of B- grond en met welke onderbouwing. Hoe gaat UWV om met de geldende regelgeving en op welke manier werkt de jurisprudentie door? Niet alleen de actuele Uitvoeringsregels Ontslag om bedrijfs-economische redenen en de Uitvoeringsregels Ontslag wegens langdurige arbeidsongeschiktheid zijn opgenomen, maar ook alle relevante regelgeving inclusief de toelichtingen uit de Staatscourant staan in dit nieuwe boek. Ook eerdere regelgeving is opgenomen.

Voor wie is dit boek handig?

Alle actuele wet- en regelgeving vindt u op uwv.nl/regelgeving-ontslag. Daarnaast geeft UWV periodiek voor de arbeidsjuridische en HR-professional dit naslagwerk uit. In 2020 verschijnt een nieuwe uitgave.

Reserveer 'm nu!

Als deelnemer bieden we u de mogelijkheid om dit boek alvast te reserveren. Zodra hij is verschenen in 2020 ontvangt u het boek kosteloos. Meldt u per email aan bij UWV en vermeldt daarbij duidelijk uw naam en (kantoor)adres, zodat wij u het boek kunnen toesturen ([email \[erica.tak@uwv.nl\]\(mailto:erica.tak@uwv.nl\)](mailto:erica.tak@uwv.nl)).

