



ZANDVOORT LEGAL

Jouw advocaten en juristen

WHITEPAPER

Welke mogelijkheden heb ik om de arbeidsovereenkomst met mijn werknemer te beëindigen?

Door: [Team Zandvoort Legal](#)



WELKE MOGELIJKHEDEN HEB IK OM DE ARBEIDSOVEREENKOMST MET MIJN WERKNEMER TE BEËINDIGEN?

Indien je als werkgever graag een arbeidscontract wilt beëindigen, maar je niet weet hoe je dit precies aan moet pakken, dan is het lezen van deze whitepaper voor jou zeker de moeite waard. Naast zakelijke en juridische afwegingen heb je ook te maken met de emotionele aspecten bij een beëindiging van een arbeidsovereenkomst. Daarom is het van belang dat je als werkgever weet welke mogelijkheden je hebt om een arbeidsovereenkomst te beëindigen. Hoe ziet beëindiging er juridisch uit? Wat kan wel en wat kan niet? Vervolgens bepaal je een strategie voor het beëindigen van een arbeidsovereenkomst. Daarbij voorzie ik je van een stappenplan en een aantal tips.

Een arbeidsovereenkomst kan op verschillende manieren worden beëindigd. Elke manier kent verdere uitleg.

In deze whitepaper gaan we in op de volgende situaties:

1. Beëindigen tijdens proeftijd
2. Beëindiging arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd
3. Arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd beëindigen
4. Ontslag op staande voet
5. Arbeidscontract beëindigen met wederzijds goedvinden
6. Ontslag bij het bereiken van de pensioenleeftijd
7. Ontslag tijdens ziekte en arbeidsongeschiktheid

Sommige werkgevers hebben te maken met een werknemer die niet c.q. disfunctioneert. Wij geven in de whitepaper **“De disfunctionerende werknemer: hoe dik moet het dossier zijn?”** meer informatie hierover.



ONDERWERP 1

Beëindigen tijdens proeftijd

Als je als ondernemer jouw werknemer tijdens de proeftijd wilt ontslaan of als je voor aanvang van de arbeidsovereenkomst al tot ontslag wilt overgaan, dan heb je met een aantal regelingen te maken:

Proeftijdbeding

Voor ontslag tijdens een proeftijd is het noodzakelijk dat de arbeidsovereenkomst een proeftijdbeding bevat. Tijdens de proeftijd hebben zowel de werkgever als de werknemer het recht de arbeidsovereenkomst direct en zonder opgaaf van redenen te beëindigen.

- Bij een arbeidsovereenkomst voor de duur van zes maanden of korter is een proeftijd niet toegestaan.
- Bij arbeidsovereenkomsten voor de duur van meer dan zes maanden en minder dan twee jaar mag de proeftijd maximaal één maand beslaan.
- Bij een arbeidsovereenkomst voor de duur van twee jaar of langer en bij een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd mag de proeftijd maximaal twee maanden duren.
- In de cao kan een bepaling opgenomen zijn waardoor afwijken van deze regelingen mogelijk is.

Als er sprake is van een proeftijd, dan kan het arbeidscontract ook vóór de daadwerkelijke aanvang van de werkzaamheden worden beëindigd. Zowel de werkgever als de werknemer kan van deze mogelijkheid gebruik maken.

In dit geval is er geen ontbinding via de kantonrechter of toestemming van het UWV nodig.

Hier is echter nog wat aan toe te voegen. De werkgever kan namelijk zijn ontslagbevoegdheid misbruiken als hij een arbeidscontract voor de aanvang van de werkzaamheden beëindigt, ongeacht deze regeling. In een uitspraak van de kantonrechter Hilversum heeft een werkgever namelijk een arbeidscontract beëindigd voor het aanvangen van de werkzaamheden. Hiervoor waren enkel redenen die voor de werkgever van belang waren en niets te maken hadden met de werknemer. De rechter vond in een vergelijkbare situatie dat er in strijd is gehandeld met goed werkgeverschap. De reden voor het opzeggen van het contract was in deze situatie dat er onvoldoende werkzaamheden waren voor de werknemer. Een gebrek aan werk werd door de kantonrechter aangemerkt als omstandigheid die binnen de risicosfeer van de werkgever valt. In een

andere uitspraak had de werkgever een werknemer aangenomen die uit Amerika naar Nederland moest afreizen voor zijn werkzaamheden. Kort voor zijn feitelijke indiensttreding werd hem medegedeeld dat de aangeboden functie was geannuleerd en van de indiensttreding werd afgezien. In dit geval had de werknemer allerlei maatregelen getroffen om naar Nederland te komen. De rechter oordeelde in dit geval dat sprake was van misbruik van bevoegdheid. Hieruit is dus op te maken dat de werkgever in strijd kan handelen met goed werkgeverschap of dat er sprake is van een onrechtmatige daad, indien de werkgever voor aanvang van de werkzaamheden het contract opzegt. Houd dit dus goed in de gaten.

TIP: SCHRIFTELIJKE BEËINDIGING
ONTSLA JE EEN WERKNEMER TIJDENS DE PROEFTIJD? DAN ADVISEREN WE OM DIT SCHRIFTELIJK TE DOEN OF OM HET MONDELINGE ONTSLAG SCHRIFTELIJK TE BEVESTIGEN.

ONDERWERP 2

Beëindiging arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd

Een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd eindigt vanzelf als deze bepaalde tijd is verstreken. Let wel op: in sommige situaties schrijft de cao of de individuele overeenkomst wél voor dat opzegging noodzakelijk is.

Als je tussentijds een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd wilt opzeggen, dan geldt de regelgeving die ook voor een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd geldt.

Waar moet je op letten?

- Aanzegverplichting
- Ketenregeling

Aanzegverplichting

Opzegging moet niet worden verward met de aanzegging. Je bent verplicht om één maand voor het einde van het contract schriftelijk aan te geven of je de overeenkomst met de werknemer wenst voort te zetten. Dit noemt men een aanzegging. Deze aanzeggingsplicht geldt voor ieder contract voor bepaalde tijd dat zes maanden of langer heeft geduurd.



TIP: SCHRIFTELIJKE AANZEGGINGS-VERPLICHTING
BEVESTIG DE AANZEGVERPLICHTING SCHRIFTELIJK ALS JE DEZE MONDELING HEBT GEDAAN AAN DE WERKNEMER. DAARNAAST IS HET VERSTANDIG DE TERMIJNEN TE AGENDEREN.

Ketenregeling

Je kunt als werkgever een arbeidscontract voor bepaalde tijd laten opvolgen door een nieuwe arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd. Er ontstaat dan een reeks van arbeidsovereenkomsten. Dit heet een 'keten'.

Je kunt een werknemer niet onbeperkt arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd aanbieden zonder dat een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd ontstaat. Dit noemen we de ketenregeling.

Wat houdt de ketenregeling in?

- De vierde arbeidsovereenkomst geldt als overeenkomst voor onbepaalde tijd;
- Als er meer arbeidsovereenkomsten worden gesloten en de laatste overschrijdt een periode van drie jaren, dan geldt de laatste arbeidsovereenkomst als overeenkomst voor onbepaalde tijd;
- De keten breekt als gedurende een periode van zes maanden geen sprake is van een arbeidsovereenkomst.
- De ketenregeling is niet altijd van toepassing. In een cao kan beperkt worden afgeweken van de ketenregeling. Voor BBL-leerlingen, zaterdaghulpverleners en zeer specifieke functies (zoals profvoetballers) geldt de regeling niet.

Uitzendovereenkomsten

Ook bij uitzendovereenkomsten kan de ketenregeling van toepassing zijn. De opdrachtgever bij wie de betreffende persoon met uitzendovereenkomst werkte, wil de betreffende persoon in dienstverband nemen. Hierbij is het van belang goed op te letten of er sprake is van opvolgend werkgeverschap. Alle voorgaande contracten tellen dan namelijk mee met de ketenregeling. Mocht de betreffende persoon in de uitzendperiode dus al drie contracten gehad hebben, dan moet je dus goed opletten. Wanneer je de betreffende persoon in dienstverband neemt, kan het zijn dat dit gelijk een contract voor onbepaalde tijd moet zijn.

Opvolgend werkgeverschap

Wanneer is er sprake van opvolgend werkgeverschap? De ketenregeling kan ook gelden voor elkaar opvolgende arbeidsovereenkomsten tussen een werknemer en verschillende werkgevers. De voorwaarde hierbij is dat deze werkgevers voor de verrichte arbeid redelijkerwijze geacht moeten worden elkaars opvolger te zijn. In een cao kan hiervan ten nadele van de werknemer worden afgeweken.

ONDERWERP 3

Arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd beëindigen

Een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd mag je als werkgever niet zomaar beëindigen.

Ontslagvergunning of ontbinding bij kantonrechter

Voor het opzeggen van een arbeidsovereenkomst zonder instemming van de werknemer is een ontslagvergunning nodig van het UWV. Ook kan de kantonrechter de arbeidsovereenkomst ontbinden.

Met ingang van 1 juli 2015 staat het jou als werkgever niet meer vrij te kiezen tussen een procedure via het UWV of de kantonrechter. De ontslagreden is bepalend voor de te volgen route.

Er zijn verschillende rechtsgeldige ontslagredenen:

- bedrijfseconomische redenen
- langdurige ziekte
- frequent ziekteverzuim
- verwijtbaar handelen of nalaten van de werknemer
- vermeend disfunctioneren van de werknemer
- gewetensbezwaarde werknemer
- verstoorde arbeidsverhouding
- overige omstandigheden

Duidelijk is dat Nederland een gesloten ontslagstelsel kent. Wil je als werkgever de arbeidsovereenkomst opzeggen, moet sprake zijn van een redelijke grond. Om tot een redelijke grond te komen, gaat vaak veel voorwerk vooraf. Zo moet er bij disfunctioneren een goed onderbouwd dossier liggen, moet er zo nodig coaching en opleiding worden aangeboden en moet al dan niet naar een andere passende functie in de organisatie worden gekeken (al dan niet met behulp van scholing). Voor de ontslaggrond verstoorde arbeidsrelatie moet de werkgever laten zien dat de werkgever er alles aan heeft gedaan om de relatie



te herstellen. Uit de jurisprudentie blijkt dat rechters daarbij mediation van belang achten. De hiervoor genoemde ontslagredenen zijn ook redenen voor beëindiging van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd als deze bijvoorbeeld niet op korte termijn van rechtswege eindigt en/of beëindiging met wederzijds goedvinden niet slaagt.

UWV

Als je een werknemer wilt ontslaan om bedrijfseconomische omstandigheden of na langdurige arbeidsongeschiktheid, dan moet dit worden getoetst door het UWV.

Kantonrechter

Als de ontslagreden frequent ziekteverzuim, verwijtbaar handelen of nalaten van de werknemer, vermeend disfunctioneren van de werknemer, een gewetensbezwaarde werknemer, een verstoorde arbeidsverhouding, of een andere ontslagreden is, dan dient dit getoetst te worden door de kantonrechter.

Per 1 januari 2020 is het mogelijk om deze ontslaggronden te cumuleren. Als een werkgever bijvoorbeeld onvoldoende dossieropbouw heeft voor disfunctioneren, kan een combinatie met bijvoorbeeld de grond verstoorde arbeidsverhouding er toch voor zorgen dat de arbeidsovereenkomst kan eindigen. In ons blog "[Ontslag makkelijker met de cumulatiegrond sinds 1 januari](#)" geven wij je meer informatie.

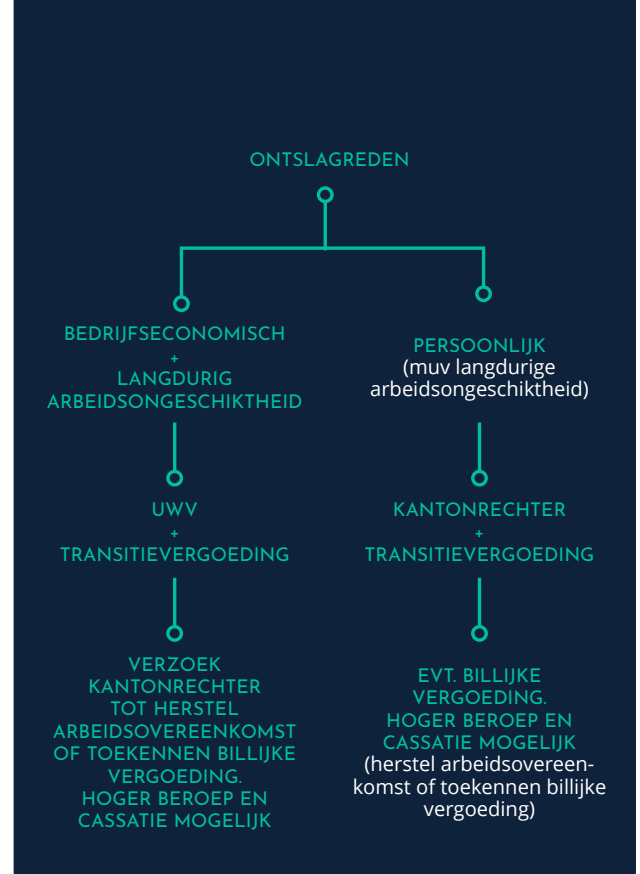
Hoe werkt de ontslagroute bij het UWV?

Je dient een aanvraag voor ontslag in bij het UWV. Je moet de speciaal ontwikkelde formulieren van het UWV gebruiken en de ontslagaanvraag onderbouwen. Het UWV stuurt een kopie van de aanvraag naar jouw werknemer. De werknemer kan hierop verweer voeren.

Vervolgens krijgt de werkgever vaak weer de gelegenheid om te reageren op het verweer van de werknemer. Hierna kan de werknemer nog op die reactie ingaan. Vervolgens is het dossier compleet.

Het UWV zal uitspraak doen over de ontslagaanvraag. Het UWV stuurt de beslissing voorzien van motivatie aan de werkgever en de werknemer.

De tijd die de ontslagaanvraag kost, hangt sterk af van hoe volledig de ontslagaanvraag is, gezien vanuit het UWV. Je moet hierbij in elk geval al snel denken aan een periode van acht weken.



Wat valt onder bedrijfseconomische redenen?

- Slechte financiële situatie
- Structurele werkvermindering
- Bedrijfsorganisatorische redenen
- Beëindiging van bedrijfsactiviteiten
- Technologische veranderingen (zoals automatisering)

Om een ontslagvergunning van het UWV te krijgen, moet je aantonen dat je voldoende hebt gedaan om het ontslag te voorkomen. Ook moet je de redenen voor het ontslag onderbouwen.

Hoe werkt het afspiegelingsbeginsel?

Een ontslagaanvraag om bedrijfseconomische redenen moet voldoen aan het afspiegelingsbeginsel.

Aan de hand van het afspiegelingsbeginsel bepaal je de ontslagvolgorde. Dit beginsel is de opvolger van het bekende principe last in, first-out.

Dit principe houdt in dat je jouw werknemers in vijf leeftijdsgroepen moet indelen die in dezelfde (min of meer uitwisselbare) functie werken. De ontslagen moeten vervolgens zodanig over de leeftijdsgroepen verdeeld worden dat de leeftijdsopbouw zoveel mogelijk gelijk blijft. Binnen elke leeftijdsgroep moet eerst de werknemer ontslagen worden met het kortste dienstverband.

Is er sprake van langdurig ziekteverzuim?

Als een werknemer langer dan twee jaar ziek is en het UWV heeft geoordeeld dat je jouw re-integratieverplichtingen bent nagekomen, dan kun je het UWV vragen of je de arbeidsovereenkomst mag opzeggen.



Deze vergunning geeft het UWV af, mits aan de volgende voorwaarden is voldaan:

Voorwaarden ontslagvergunning bij langdurige ziekte:

- de werknemer kan door ziekte de functie niet meer vervullen
- de werknemer verwacht binnen 26 weken niet opnieuw aan het werk te kunnen, ook niet als werkgever voor bijscholing zorgt
- de werkgever en de werknemer hebben beiden voldoende re-integratie-inspanningen verricht, maar dit heeft niet tot resultaat geleid

In ons blog *“Tips en tricks compensatie transitievergoeding (voor langdurig zieke werknemer)”* geven wij meer informatie.

De kantonrechter

Als werkgever dien je een verzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst in bij de kantonrechter. Je verzoekt om ontbinding van de arbeidsovereenkomst.

Het moet in deze gevallen gaan om een of een combinatie van de ontslagredenen:

- frequent ziekteverzuim (< 2 jaar)
- verwijtbaar handelen of nalaten van de werknemer
- disfunctioneren van de werknemer
- werkweigering gewetensbezwaarde werknemer
- verstoorde arbeidsverhouding
- overige omstandigheden (niet hierboven genoemd en ook waarvoor niet het UWV is aangewezen)
- het UWV heeft haar toestemming niet gegeven
- er is een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd zonder beding van tussentijdse opzegging

Het is niet mogelijk om de grond ‘werkweigering gewetensbezwaarde werknemer’ met een andere grond te cumuleren. Deze grond kan wel als één grond worden aangevoerd.

Hoe werkt zo’n ontbindingsprocedure?

Na het indienen van een ontbindingsverzoek ontvangt de werknemer van het kantongerecht een termijn waarbinnen schriftelijk verweer gevoerd kan worden. Ook kan op de zitting nog verweer gevoerd worden door de werknemer. Vervolgens worden werkgever en werknemer uitgenodigd voor een mondelinge behandeling bij de kantonrechter.

Als de kantonrechter vindt dat sprake is van een van de ontslagredenen, dan zal de rechter overgaan tot

ontbinding van de arbeidsovereenkomst en rekening houden met de opzegtermijn.

De kantonrechter stelt een beschikking op. Hierin geeft de rechter aan of er ontbonden wordt en per welke datum dat gebeurt. Ook geeft de rechter aan wat de hoogte is van de eventuele transitievergoeding en/of billijke vergoeding. Indien de kantonrechter voornemens is om een vergoeding toe te kennen, dan heb je als werkgever nog de mogelijkheid het verzoekschrift in te trekken. Tot slot is het mogelijk dat je nog te maken krijgt met proceskosten waartoe de kantonrechter je kan veroordelen.

Tegen de beslissing van de kantonrechter is hoger beroep mogelijk.

Als de omstandigheden dit rechtvaardigen, kan de kantonrechter de arbeidsovereenkomst ook ontbinden op verzoek van de werknemer.

Transitievergoeding

Tot 1 januari 2020 had een werknemer recht op een transitievergoeding, indien de werknemer twee jaar of langer in dienst was en de arbeidsovereenkomst op initiatief of door toedoen van de werkgever eindigt. Vanaf 1 januari 2020 heeft de werknemer recht op een transitievergoeding vanaf dag 1 dat de werknemer in dienst is.

Zelfs als de werknemer in de proeftijd wordt ontslagen, moet de werkgever een transitievergoeding betalen. De verplichting tot het betalen van een transitievergoeding bestaat niet als de werknemer de arbeidsovereenkomst zelf beëindigt.

Hoogte transitievergoeding

Tot 1 januari 2020:

- Tot 10 jaar: 1/6 maandsalaris per gewerkt halfjaar;
- Na 10 jaar: 1/4 maandsalaris per gewerkt halfjaar;
- Maximaal € 75.000,- (werd jaarlijks geïndexeerd) of een bedrag gelijk aan het jaarsalaris.

Per 1 januari 2020:

- 1/3 maandsalaris per gewerkt dienstjaar
- Indien de arbeidsovereenkomst een aantal maanden en/of dagen langer duurt maar niet een volledig dienstjaar, dan is de berekening voor het overige gedeelte: Formule: bruto salaris ontvangen over resterende deel arbeidsovereenkomst / bruto maandsalaris x (1/3 bruto maandsalaris /12



Aandachtspunten

- De transitievergoeding is niet verschuldigd als de werknemer van het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd uit dienst treedt of de werknemer jonger is dan 18 jaar en minder dan 12 uur per week werkt.
- Op de transitievergoeding kunnen bepaalde kosten onder voorwaarden in mindering worden gebracht, zoals opleidingskosten.
- Naast de transitievergoeding kan de kantonrechter een billijke vergoeding toekennen aan de werknemer. Deze kan alleen worden toegekend, indien sprake is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever.
- Houd er rekening mee dat tegenover een cumulatie van ontslaggronden, de werknemer een hogere gemaximeerde, door de rechter te bepalen vergoeding, naast de transitievergoeding toegekend kan krijgen.
- Indien een werknemer niet binnen drie maanden na het einde van het dienstverband een verzoekschrift indient bij de kantonrechter voor uitbetaling van de transitievergoeding, komt zijn recht op een transitievergoeding te vervallen.

Wat te doen als werkgever?

- Transitievergoeding reserveren
- Nagaan welke kosten binnen jouw bedrijf in mindering kunnen worden gebracht op de transitievergoeding. Aan de voorwaarden om inzetbaarheids- of transitiekosten in mindering te brengen moet zijn voldaan. Daarbij moet rekening worden gehouden met de gewijzigde wetgeving per 1 augustus 2022. Lees daarvoor het blog: www.zandvoort-legal.nl/arbeidsrechtelijke-wijzigingen-per-1-augustus-2022/

Als je overweegt de arbeidsovereenkomst met jouw werknemer te beëindigen, dan spelen er grote belangen. Denk hierbij aan sociale belangen, maar ook aan financiële belangen, het imago, et cetera.

ONDERWERP 4

Ontslag op staande voet

Bij een ontslag op staande voet is sprake van een dermate ernstig voorval (of ernstige voorvallen) dat je de arbeidsovereenkomst met de werknemer met onmiddellijke ingang wenst te beëindigen. Hierbij moet je bijvoorbeeld denken aan diefstal. Dit ernstige voorval moet een 'dringende reden' opleveren om

ontslag op staande voet mogelijk te maken.

Zwaarste middel

Een ontslag op staande voet is het zwaarste middel dat je als werkgever kunt inzetten. Dit middel mag je ook niet zomaar inzetten. Je moet snel handelen, zorgvuldig onderzoek doen, zeker weten dat zich het ernstige voorval heeft voorgedaan en je moet deze reden ook (schriftelijk) meedelen aan de werknemer.

Ontslagredenen

Ontslagredenen voor een ontslag op staande voet kunnen zijn:

- diefstal
- verduistering
- bedrog
- dronkenschap op de werkvloer
- mishandeling
- pesten op het werk
- grove belediging

Een ontslag op staande voet kan snel tot een rechtszaak tegen de werknemer leiden. De werknemer verliest immers acuut werk en inkomen en hiermee alle zekerheid. Daarom is het erg belangrijk om je als werkgever goed te laten adviseren. In onze handleiding *"Stelen? Dat doen mijn werknemers niet!"* is meer informatie te vinden.

Ook is het van belang te verwijzen naar het artikel *"Werkgevers; een extra reden om een werknemer niet op staande voet te ontslaan"*. In dit artikel wordt een uitspraak behandeld waarin duidelijk wordt dat ontslag op staande voet niet wenselijk is.

ONDERWERP 5

Arbeidsovereenkomst beëindigen met wederzijds goedvinden

Indien zowel de werkgever als de werknemer beide de arbeidsovereenkomst willen beëindigen, dan is er sprake van een beëindiging met wederzijds goedvinden. De arbeidsovereenkomst eindigt dan op een in overleg bepaald tijdstip. Meestal wordt hierbij de voor de werkgever geldende opzegtermijn in acht genomen.

Hoe pak je een beëindiging met wederzijds goedvinden aan?

Om tot een einde van het arbeidscontract met jouw werknemer te komen, dienen er wederzijdse afspraken gemaakt te worden.



Je kunt hierbij denken aan:

- einddatum arbeidsovereenkomst
- reden van beëindiging
- wie heeft het initiatief genomen
- wijze van beëindiging
- salarisafspraken
- eindafrekening
- financiële vergoeding
- arbeidsvrijstelling
- ziekte voorafgaand aan beëindiging cq direct na beëindiging
- hoe om te gaan met overeengekomen bedingen; zoals concurrentiebeding en relatiebeding
- kosten juridische rechtsbijstand voor de werknemer

Deze afspraken worden in een beëindigingsovereenkomst (ook wel: vaststellingsovereenkomst) vastgelegd. Met een vaststellingsovereenkomst heeft jouw werknemer recht op een WW-uitkering, mits deze overeenkomst op een veilige manier is opgesteld.

Laat deze overeenkomst door een jurist of advocaat correct opstellen of screenen om problemen voor te zijn en het recht op een WW-uitkering niet in gevaar te brengen. Wil je graag een model vaststellingsovereenkomst? Je kunt die bij ons opvragen en die stellen wij graag ter beschikking.

Bedenktijd

Na het sluiten van een beëindigingsovereenkomst (vaststellingsovereenkomst) heeft de werknemer veertien dagen bedenktijd en mag de werknemer zonder opgaaf van redenen zijn toestemming intrekken. Kom je geen bedenktijd overeen in de vaststellingsovereenkomst, is deze termijn drie weken.

ONDERWERP 6

Ontslag bij het bereiken van de pensioenleeftijd

Het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd van een werknemer doet de arbeidsovereenkomst niet vanzelf eindigen. Dat is alleen het geval als dit expliciet is opgenomen in de arbeidsovereenkomst. Als niets is afgesproken, loopt de arbeidsovereenkomst gewoon door na het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd.

Wel is in de wet een bepaling opgenomen dat je als werkgever een arbeidsovereenkomst die voor het

bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd is ingegaan, mag opzeggen, als er niets anders is afgesproken. Toestemming van het UWV is niet vereist en ook de kantonrechter hoeft de arbeidsovereenkomst niet te ontbinden.

ONDERWERP 7

Ontslag tijdens ziekte en arbeidsongeschiktheid

Als jouw werknemer ziek is, mag je hem niet zomaar ontslaan. Je mag de arbeidsovereenkomst niet opzeggen. Dit is een zogenaamd opzegverbod. Zodra jouw werknemer zijn arbeid weer kan verrichten, is het opzegverbod niet meer van toepassing. Is een werknemer gedeeltelijk arbeidsongeschikt? Ook dan geldt het opzegverbod. Belangrijk om op te merken is dat ondanks het opzegverbod ziekte, de arbeidsovereenkomst onder bepaalde omstandigheden bijvoorbeeld toch op grond van een verstoorde arbeidsverhouding kan worden ontbonden. Dit is mogelijk als de reden van ontbinding geen verband houdt met de ziekte.

Twee jaar of langer ziek?

Het opzegverbod geldt niet meer zodra de werknemer langer dan twee jaar ziek is en het UWV oordeelt dat je jouw re-integratieverplichtingen bent nagekomen. Je kunt dan een ontslagvergunning aanvragen bij het UWV. Het is mogelijk deze vergunning voor het verstrijken van de periode van twee jaar aan te vragen. Je kunt de ontslagvergunning echter pas gebruiken als deze periode van twee jaar (of de periode van de loonsanctie) voorbij is.

Al ziek op het moment dat werkgever de vergunning aanvraagt?

Het moment waarop de ontslagvergunning wordt aangevraagd bij het UWV is van belang. Niet het moment van insturen van het verzoek, maar het moment waarop het UWV de aanvraag ontvangt, is cruciaal. Is de werknemer op dat moment nog niet ziek, dan is er geen sprake van een opzegverbod. Wordt de werknemer daarna ziek, dan geldt het opzegverbod dus niet.

Wel dient hierbij de opmerking te worden gemaakt dat ontslag via UWV enkel mogelijk is als sprake is van langdurige arbeidsongeschiktheid of bedrijfseconomische redenen. Wijst UWV de aanvraag af en wil je vervolgens via de kantonrechter een einde



van de arbeidsovereenkomst bewerkstelligen, houd dan rekening met het volgende:

- Indien de werknemer op dat moment nog steeds ziek is, geldt nog steeds het opzegverbod bij ziekte. Een ontbinding via de kantonrechter zal in dat geval niet slagen.

In welke situaties geldt het opzegverbod niet?

Als jouw werknemer zich niet houdt aan de verplichtingen die voor zieke werknemers gelden, dan kan het zijn dat het opzegverbod niet van toepassing is.

Het gaat hierbij om de volgende verplichtingen die onder andere voortkomen uit de Wet Verbetering Poortwachter:

- de werknemer moet meewerken aan het opstellen van het plan van aanpak
- de werknemer moet passende arbeid aanvaarden
- de werknemer moet redelijke voorschriften in dit kader opvolgen
- de werknemer moet meewerken aan maatregelen waardoor hij of zij in staat is de eigen of andere passende arbeid te verrichten

Als de zieke werknemer deze verplichtingen niet nakomt, dan moet je eerst de volgende stappen nemen:

1. je maant de werknemer tot het opvolgen van bovenstaande verplichtingen
2. je staakt de betaling van het loon

Komt de werknemer de verplichtingen dan nog niet na, dan is het mogelijk de kantonrechter te vragen de arbeidsovereenkomst te ontbinden.

En wat is mogelijk als jouw werknemer frequent ziek is?

De kantonrechter kan ontslag wegens frequent ziek zijn van jouw werknemer toestaan, indien het ziek zijn onevenredig zwaar drukt op de collega's van de zieke werknemer.

De voorwaarden voor frequent ziekteverzuim zijn:

- het niet kunnen werken door de werknemer is geen gevolg van onvoldoende zorg voor arbeidsomstandigheden
- de werknemer is met enige regelmaat, maar niet langdurig ziek
- het is te verwachten dat binnen 26 weken geen herstel optreedt en dat de werknemer binnen die periode haar/zijn werk niet in aangepaste vorm kan uitvoeren.

De kantonrechter bekijkt hierbij onder andere de volgende punten:

- Wat betekent de situatie voor de organisatie? Heeft het onaanvaardbare gevolgen voor de bedrijfsvoering?
- Heeft de werkgever geprobeerd de arbeidsomstandigheden zodanig te wijzigen dat de werknemer daardoor minder vaak ziek is?
- Hoe hoog is het verzuim van de andere werknemers?
- Is aannemelijk dat op korte termijn herstel zal optreden?

Tot slot

Als je in een vroegtijdig stadium weet waar je staat, dan kom je later niet voor onaangename financiële en juridische verrassingen te staan. Onze advocaten adviseren en begeleiden dagelijks vele ondernemingen en organisaties waardoor we je heel gericht en duidelijk kunnen adviseren.

WELKE MOGELIJKHEDEN HEB IK om de arbeidsovereenkomst te beëindigen?

Wij helpen je graag met al je vragen omtrent dit onderwerp.

info@zandvoort-legal.nl >

ZET DIE EERSTE STAP Toe aan een rechterhand?

Graag plannen we een afspraak om te kijken welke SamenwerkingsVorm past.

[Neem contact op >](#)



Auteur

Team Zandvoort Legal

E info@zandvoort-legal.nl

Bram van den Berghstraat 22
5348 JT Oss
Postbus 414, 5340 AK Oss

T (0412) 64 91 09
F (0412) 64 91 02
www.zandvoort-legal.nl

**De rechterhand
voor ondernemend
Nederland.**