



## **Besluit tot wijziging van het Besluit uitvoeringsregels ontslag wegens langdurige arbeidsongeschiktheid 2015**

Het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen,

Gelet op artikel 32d, eerste lid van de Wet structuur uitvoeringsorganisatie werk en inkomen, de artikelen 671a lid 1 en 669, leden 1, 3, onderdeel b, en 5 van boek 7 van het Burgerlijk Wetboek, de Ontslagregeling en de artikelen 4:4 en 4:81 van de Algemene wet bestuursrecht;

Besluit:

### **ARTIKEL I**

De bij het Besluit uitvoeringsregels ontslag wegens langdurige arbeidsongeschiktheid 2015 behorende bijlage Uitvoeringsregels ontslag wegens langdurige arbeidsongeschiktheid (versie juli 2016) wordt vervangen door de nieuwe bijlage Uitvoeringsregels ontslag wegens langdurige arbeidsongeschiktheid (versie augustus 2018).

### **ARTIKEL II**

De nieuwe bijlage, bedoeld in artikel I, ligt ter inzage bij de locaties van de afdeling Arbeidsjuridische dienstverlening van UWV WERKbedrijf en is te raadplegen op de website [www.uwv.nl](http://www.uwv.nl).

### **ARTIKEL III**

Dit besluit treedt in werking met ingang van 1 augustus 2018.

Dit besluit wordt met de toelichting in de Staatscourant geplaatst.

*Amsterdam, 17 juli 2018*

*A. Paling*  
*Voorzitter Raad van Bestuur*



## TOELICHTING

De als bijlage bij het Besluit uitvoeringsregels ontslag wegens langdurige arbeidsongeschiktheid 2015 behorende Uitvoeringsregels ontslag wegens langdurige arbeidsongeschiktheid vormen een nadere uitwerking van, en toelichting op, bepalingen uit het Burgerlijk Wetboek, de Ontslagregeling en de Regeling UWV ontslagprocedure.

De UWV Uitvoeringsregels ontslag vanwege langdurige arbeidsongeschiktheid (hierna: Uitvoeringsregels) bevatten een artikelsgewijs overzicht van de relevante wettelijke en ministeriële regels over ontslag vanwege langdurige arbeidsongeschiktheid. Daarnaast bevatten de Uitvoeringsregels een nadere toelichting over hoe UWV deze regels toepast en welke informatie de werkgever bij de ontslagaanvraag moet voegen. Sinds de laatste versie van de Uitvoeringsregels (juli 2016) is gebleken dat er in de praktijk behoefte is aan een uitbreiding van de nadere toelichting. De wijzigingen zijn verwerkt in een nieuwe versie van de Uitvoeringsregels (augustus 2018) die de versie van juli 2016 vervangt. De wijzigingen worden hierna toegelicht.

In paragraaf 1.3 (Langdurig arbeidsongeschikt) gaat de laatste alinea over de situatie dat de werknemer te laat een WIA-uitkering heeft aangevraagd. In dat geval kan mogelijk geen toestemming voor opzegging van de arbeidsovereenkomst worden verleend vanwege het opzegverbod tijdens ziekte. In de uitvoeringsregels worden de regels over de opzegverboden in hoofdstuk 7 toegelicht. Daarom is deze alinea in paragraaf 1.3 verwijderd en is de tekst aangepast en opgenomen in de nieuwe paragraaf 7.2.2 (Vertraging in aanvraag WIA-uitkering).

De werkgever moet aannemelijk maken dat het niet mogelijk is de werknemer te herplaatsen binnen de onderneming of de groep. In artikel 9 en artikel 10 van de Ontslagregeling is deze algemeen omschreven regel nader uitgewerkt. De nadere toelichting hierop in de Uitvoeringsregels is in paragraaf 2.3 uitgebreid omdat in de praktijk soms onduidelijk was welke inspanning van de werkgever verlangd kan worden om de langdurig arbeidsongeschikte werknemer te herplaatsen. In dat verband is nader toegelicht dat de werkgever een actieve rol heeft om te onderzoeken of de werknemer kan worden herplaatst. De werkgever dient aan de hand van een verklaring van de bedrijfsarts informatie te verstrekken over de belastbaarheid van de werknemer. Vervolgens moet de werkgever inzichtelijk maken welke vacatures hij heeft en welke naar verwachting binnen de redelijke termijn zullen ontstaan. Ook moet de werkgever inzichtelijk maken welke arbeidsplaatsen worden bezet door plaatsmakers.

Het ligt voor de hand dat de werkgever in een herplaatsingsgesprek met de werknemer afstemt wat passende functies zijn en voor wat voor functies werknemer zich beschikbaar stelt gelet op bijvoorbeeld de maximale afstand/reistijd woon-werk, minimum salaris(schaal), en of de werknemer bereid is te werken bij een andere bedrijfsvestiging of een ander onderdeel van de groep. Bij de ontslagaanvraag moet de werkgever daarover duidelijkheid geven en een overzicht verstrekken van alle vacatures en arbeidsplaatsen/functies van plaatsmakers binnen de onderneming en de groep. Als de werkgever onderdeel uitmaakt van een internationale groep, moet de werkgever op dit overzicht ook de vacatures en de arbeidsplaatsen/functies van plaatsmakers bij buitenlandse onderdelen van de groep vermelden. Als de werknemer zijn beschikbaarheid voor andere, passende functies binnen de onderneming en de groep heeft afgebakend op basis van bijvoorbeeld maximale afstand/reistijd woon-werk, dan mag de werkgever het bovengenoemde overzicht beperken tot de vacatures en functies waarvoor de werknemer zich beschikbaar heeft gesteld. Dit is in de Uitvoeringsregels nader toegelicht in de nieuwe paragrafen 2.3.1 en 2.3.2.

Artikel 10 van de Ontslagregeling bepaalt dat de werkgever aannemelijk moet maken dat herplaatsing binnen de redelijke termijn niet mogelijk is. In dat verband is in paragraaf 2.5 van de Uitvoeringsregels verduidelijkt op welk moment de verplichting tot herplaatsing begint en wanneer deze eindigt. De herplaatsingsinspanning start op de datum waarop de twee jaar wettelijke loondoorbetalingsverplichting is verstreken. Op de datum waarop de beslissing op de ontslagaanvraag wordt genomen, wordt beoordeeld of herplaatsing mogelijk is. Daarbij worden alle mogelijkheden betrokken tot op die datum en de te verwachten mogelijkheden binnen de redelijke termijn. Het gaat erom dat de werknemer binnen de redelijke termijn ten minste op de vacature/arbeitsplaats inzetbaar is. In paragraaf 2.5 is nader toegelicht wat daaronder begrepen wordt.

Artikel 20 van de Ontslagregeling geeft regels met betrekking tot het ontslag van de payrollwerknemer. Dit artikel is met toelichting opgenomen in een ingevoegd nieuw hoofdstuk 3. Hierin is geregeld dat aan de hand van de omstandigheden bij de opdrachtgever wordt beoordeeld of er een redelijke grond is voor opzegging van de arbeidsovereenkomst van de langdurig arbeidsongeschikte payrollwerknemer.

Hoofdstuk 5 (Samenloop met bezwaarprocedure WIA) bevat een nadere toelichting over de situatie dat tijdens de ontslagprocedure blijkt dat de werknemer bezwaar heeft gemaakt tegen de WIA



---

beslissing. In dat geval kan UWV de behandeling van de ontslaanvraag opschorten. Met een voorbeeld is verduidelijkt dat opschorten alleen aan de orde is als de beslissing op het bezwaar relevant kan zijn voor de vraag of herstel voor eigen werk, al dan niet in aangepaste vorm, of herplaatsing in een passende functie mogelijk is. Daarnaast is nader toegelicht dat een bezwaar van de werknemer tegen de beslissing om de werkgever geen loonsanctie op te leggen geen reden is om de behandeling van de ontslaanvraag op te schorten.

De nieuwe versie van de uitvoeringsregels wordt na publicatie van het besluit in de Staatscourant op de website [www.uwv.nl](http://www.uwv.nl) geplaatst en ter inzage gelegd bij de locaties van de afdeling Arbeidsjuridische dienstverlening van UWV WERKbedrijf.

*A. Paling*  
*Voorzitter Raad van Bestuur*