

# Handleiding aanvraag ontslagvergunning wegens langdurige arbeidsongeschiktheid

Een werkgever kan bij UWV een ontslagvergunning aanvragen voor een werknemer die langdurig arbeidsongeschikt is (2 jaar of langer) en voor wie de loondoorbetalingsverplichting is opgehouden.

## Procedure

### 1. Het aanvraagformulier

Om een ontslagaanvraag te doen, moet de werkgever het aanvraagformulier "ontslag wegens langdurige arbeidsongeschiktheid" invullen en voorzien van noodzakelijke bijlagen.

Dit formulier is te vinden op [www.uwv.nl/werkgevers/formulieren](http://www.uwv.nl/werkgevers/formulieren).

Het gebruik van het meest recente aanvraagformulier is door UWV **verplicht** gesteld.

Wordt het verplichte formulier niet gebruikt dan zal UWV vragen om het formulier 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 het aanvraagformulier in te kunnen vullen.

### 2. Indienen aanvraag

Het ingevulde aanvraagformulier kan met bijlagen worden ingediend via het werkgeversportaal UWV. De werkgever (of zijn gemachtigde) logt in op het werkgeversportaal met eHerkenning. Meer informatie is te vinden via [uwv.nl/eHerkenning](http://uwv.nl/eHerkenning) of [eherkenning.nl](http://eherkenning.nl).

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.

Via het aanvraagformulier wordt automatisch geregeld dat de ontslagaanvraag wegens langdurige arbeidsongeschiktheid wordt doorgeleid naar de vestiging van UWV Arbeidsjuridische dienstverlening, waar de woonplaats van de werknemer onder valt.

### 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 bijgevoegd.

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 of een deskundigenadvies nodig, dan duurt de behandeling langer. Een kortere behandelingsduur is ook mogelijk in het geval de werknemer snel zijn verweer toestuurt 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 kunnen werkgever of werknemer zich binnen 2 maanden tot de kantonrechter wenden.

### 4. Achtergrondinformatie

Op [www.uwv.nl/werkgevers/overige-onderwerpen/achtergrondinformatie-ontslag-via-uwv](http://www.uwv.nl/werkgevers/overige-onderwerpen/achtergrondinformatie-ontslag-via-uwv) is achtergrondinformatie te vinden over ontslag wegens langdurige arbeidsongeschiktheid in de Uitvoeringsregels Ontslag wegens langdurige arbeidsongeschiktheid. Hieronder volgt een korte samenvatting daarvan.

#### Toetsingskader

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

1. de werknemer door ziekte of gebreken zijn werk niet meer kan verrichten;
2. de werknemer niet binnen 26 weken\* kan herstellen voor het verrichten van zijn werk;
3. de werknemer niet binnen 26 weken\* zijn werk in aangepaste vorm kan verrichten;
4. de werknemer niet binnen een redelijke termijn kan worden herplaatst in een andere passende functie, ook niet met behulp van scholing;
5. de termijn van loondoorbetalingsverplichting bij ziekte (meestal 2 jaar\*) voorbij is.

\* Voor AOW'ers gelden andere termijnen.



## Welke gegevens zijn nodig om het aanvraagformulier in te vullen en de aanvraag te onderbouwen.

### 1. Gegevens werkgever

Het aanvraagformulier begint met een rubriek waarin bedrijfs- en contactgegevens van de werkgever en de eventuele gemachtigde van werkgever, gevraagd worden.

Hier moeten de gegevens ingevuld worden van de werkgever waar werknemer een dienstverband mee heeft (formele werkgever).

Benodigde informatie:

- KvK-nummer;
- RSIN (voorheen fiscaal nummer);
- loonheffingnummer;
- NAW-gegevens werkgever;
- sector zoals vermeld in de beslissing van de Belastingdienst over sectorindeling;
- aantal werknemers in dienst;
- omschrijving bedrijfsactiviteiten;
- gegevens contactpersoon werkgever binnen de onderneming van de werkgever;
- gegevens gemachtigde (indien van toepassing);
- de cao die en/of het sociaal plan dat van toepassing is.

### 2. Gegevens werknemer

Vervolgens worden gegevens van de werknemer gevraagd.

Benodigde informatie:

- NAW-gegevens werknemer, inclusief correspondentieadres\* en privé telefoonnummer;
- geboortedatum;
- burgerservicenummer (BSN) werknemer.

\* indien van toepassing

### 3. Arbeidsovereenkomst

In dit onderdeel worden vragen gesteld over het dienstverband van de werknemer.

Benodigde informatie:

- begindatum (en eventueel einddatum);
- kopie(ën) van arbeidsovereenkomst(en) met werknemer;
- is er sprake van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd of voor onbepaalde tijd;
- kan de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd tussentijds worden opgezegd.

### 4. Functie

In deze rubriek worden vragen gesteld omtrent de functie en de werkzaamheden van de werknemer voordat hij arbeidsongeschikt werd.

Benodigde informatie:

- functie van de werknemer;
- schriftelijke functieomschrijving;\*
- beschrijving functie en feitelijke werkzaamheden (gedurende het afgelopen jaar);
- aantal uren dat werknemer per week werkte;
- document(en) ter onderbouwing functieomschrijving.\*

\* Indien aanwezig; in ieder geval een beschrijving van de werkzaamheden gedurende het afgelopen jaar.

### 5. Opzegverboden

Hier wordt gevraagd of er sprake is van een of meer opzegverbod(en). Er is bijvoorbeeld sprake van een opzegverbod wanneer de werknemer korter dan 2 jaar ziek is, wanneer de werknemer zwanger is of wanneer de werknemer lid is van een ondernemingsraad, personeelsvertegenwoordiging of arbocommissie. Lees meer over opzegverboden op [www.uwv.nl/werkgevers/werknemer-en-ontslag/ik-wil-ontslag-aanvragen/detail/wanneer-ik-mijn-werknemer-niet-mag-ontslaan-opzegverboden](http://www.uwv.nl/werkgevers/werknemer-en-ontslag/ik-wil-ontslag-aanvragen/detail/wanneer-ik-mijn-werknemer-niet-mag-ontslaan-opzegverboden).

Is er sprake van een opzegverbod? Dan geeft UWV geen toestemming voor ontslag. U kunt wel toestemming krijgen voor ontslag als de verwachting is dat het opzegverbod binnen 4 weken na de beslissing van UWV niet meer geldt. In de meeste gevallen wordt er binnen 4 weken na indiening van een complete ontslagaanvraag een beslissing genomen.

Benodigde informatie:

- Een onderbouwing van de stelling dat het opzegverbod binnen 4 weken na de beslissing van UWV vervalt;
- document(en) ter onderbouwing einde opzegverbod.\*

\* indien van toepassing

### 6. Arbeidsongeschiktheid

In dit onderdeel worden vragen gesteld over de arbeidsongeschiktheid van de werknemer. Ook komen vragen aan de orde over beslissingen van UWV omtrent de arbeidsongeschiktheid en eventuele procedures die hierover lopen.

Benodigde informatie:

- eerste dag arbeidsongeschiktheid;
- beschrijving huidige werkzaamheden. Dit kan (een deel van) de eigen werkzaamheden betreffen maar ook werkzaamheden die in het kader van de re-integratie worden verricht;\*
- WIA- of WAO beslissing met bijlagen;\*
- indien er geen sprake is van een WIA- of WAO-beslissing, de RIV-toets (beslissing UWV over re-integratie inspanningen);\*
- bezwaar tegen uitkeringsbeslissing UWV; \*
- deskundigenoordeel of deskundigenoordelen;\*
- loonsanctiebeslissing(en) UWV.\*

\* indien van toepassing

Let op: Indien er sprake is van een IVA-uitkering, hoeft alleen het onderdeel 'Overig' (zie hierna bij 10) nog te worden doorlopen.

### 7. Arbeidshandicap

Vervolgens moet worden aangegeven of er is sprake van een arbeidshandicap. Er is sprake van een arbeidshandicap in de volgende gevallen:

1. De werknemer is vóór 29 december 2005 aangemerkt als arbeidsgehandicapt op grond van de Wet op de

- (re)integratie arbeidsgehandicapten en heeft nog steeds aanspraak op voorzieningen op grond van die wet;
2. De werknemer heeft recht op een arbeidsongeschiktheidsuitkering op grond van de WAO, WIA, WAZ of Wajong;
  3. De werknemer heeft recht op voorzieningen tot behoud, herstel of ter bevordering van de mogelijkheid tot het verrichten van arbeid (bijvoorbeeld een aanpassing van de werkplek, een vervoersvoorziening of een doventolk);
  4. De werknemer heeft bij ziekte recht op een Ziektewetuitkering als bedoeld in artikel 29b van de Ziektewet (de no-riskpolis).

Een werknemer die een WIA- of WAO-uitkering heeft, heeft altijd een arbeidshandicap. Dit is van belang omdat de redelijke herplaatsingstermijn dan 26 weken is.

### Arbeidsmogelijkheden

Deze rubriek heeft betrekking op de arbeidsmogelijkheden van de werknemer.

### 8. Eigen (aangepaste) functie

Om te kunnen beoordelen of er sprake is van arbeidsongeschiktheid voor de eigen (al dan niet aangepaste) functie, moet een ontslagaanvraag vergezeld gaan van een verklaring van de bedrijfsarts. Deze verklaring mag niet ouder zijn dan 3 maanden. De verklaring van de bedrijfsarts moet ingaan op de huidige mogelijkheden voor werkherhaling en een prognose geven voor de komende 26 weken om het werk te kunnen hervatten in de eigen (aangepaste) functie. De komende 26 weken worden gerekend vanaf de verwachte datum van de beslissing door UWV, dit is ongeveer 4 weken na uw aanvraag.

Is er sprake van een IVA-uitkering? Dan is een verklaring van de bedrijfsarts niet nodig. De werkgever kan in dat geval volstaan met het toevoegen van de WIA-beslissing.

### 9. Passende functie

Om te kunnen beoordelen of er geen herplaatsingsmogelijkheden zijn, wil UWV eerst weten of er passende functies in de onderneming of groep bestaan voor de werknemer. Een passende functie is een functie die aansluit bij de opleiding, ervaring en capaciteiten van de werknemer. Het gaat hier dus niet om aanpassing van de eigen functie van de werknemer, maar om een andere bestaande functie die passend is voor de werknemer.

Bij de beoordeling of binnen de onderneming of binnen de groep een passende functie beschikbaar is, wordt gekeken naar bestaande vacatures en vacatures die binnen de redelijke herplaatsingstermijn (zie hierna) zullen ontstaan. Daarnaast wordt gekeken naar arbeidsplaatsen (passende functies) die worden ingevuld door uitzendkrachten, oproepkrachten, ingeleend personeel (met uitzondering van payrollwerknemers), werknemers die de AOW-gerechtigde leeftijd hebben bereikt en zzp'ers óf die vrijkomen door het van rechtswege eindigen van arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd. Dit geldt alleen voor zover op die arbeidsplaatsen geen werkzaamheden van tijdelijke aard (ten hoogste 26 weken) worden verricht.

Voor het antwoord op de vraag of een bepaalde andere functie passend is in het kader van herplaatsing, is relevant welke arbeidsmogelijkheden de werknemer heeft. De werkgever moet aan de hand van een door de bedrijfsarts opgestelde verklaring over de belasting/belastbaarheid toelichten waarom er - al dan niet met behulp van scholing - geen passende vacatures of herplaatsingsmogelijkheden zijn of binnen een redelijke termijn te verwachten zijn.

Onderstaande tabel geeft een overzicht van de redelijke herplaatsingstermijn.

Aantal jaren in dienst	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:	altijd 26 weken
AOW-gerechtigde:	altijd 1 maand

De redelijke herplaatsingstermijn gaat lopen vanaf het moment dat UWV toestemming geeft voor ontslag.

Benodigde informatie:

- recente verklaring bedrijfsarts (niet ouder dan 3 maanden);
- uitleg of er passende functies bestaan binnen de onderneming;
- overzicht bestaande en te verwachten vacatures;
- overzicht van arbeidsplaatsen die worden ingevuld door uitzendkrachten, oproepkrachten, ingeleend personeel, werknemers die de AOW-gerechtigde leeftijd hebben bereikt en zzp'ers;
- uitleg waarom de werknemer niet kan worden herplaatst in een passende functie;
- overige documenten ter onderbouwing van de re-integratie inspanningen.\*

\* indien van toepassing

### 10. Overig

In dit onderdeel is ruimte om een eigen, nadere toelichting te geven bij de ontslagaanvraag. Daarnaast wordt gevraagd naar mogelijke afwezigheid van de werknemer gedurende de komende 2 maanden in verband met het vragen van verweer.

### Meer informatie

U vindt meer informatie in de Uitvoeringsregels Ontslag wegens langdurige arbeidsongeschiktheid. U kunt ook bellen met het klantcontactcentrum van UWV via 088 - 898 20 50.

### Disclaimer

De handleiding is in december 2021 opgemaakt. Deze handleiding is zorgvuldig samengesteld en wordt regelmatig geactualiseerd. Wij kunnen echter niet uitsluiten dat sommige informatie achterhaald, incompleet of onjuist is. Mocht u een fout in de handleiding opmerken, dan stellen wij het op prijs als u ons dit laat weten. U kunt aan deze handleiding geen rechten ontleen.