



Summer School

De zieke medewerker:
re-integratie en ontslag



Overheid

Onderwijs

Zorg



Erna
Teeuwen-
Ulen

Programma

1. Inleiding
2. Re-integratie
3. Ontslag

- Chat staat uit
- Q&A functie open (beperkt)

WIA-uitkering

Loonsanctie

Re-integratie
risico's

Billijke vergoeding/
schadevergoeding

Opzegverbod
Cao-ontslagverbod

2. Re-integratie



Hoe beoordeelt UWV een re-integratieverslag? 5 stappen:

1. Alle documenten aanwezig? Zo nee → **administratieve loonsanctie**
2. Ja? Bevredigend re-integratieresultaat?
3. Nee? Re-integratie-inspanningen voldoende?
4. Nee? Deugdelijke grond?
5. Nee? Herstel mogelijk?

Stap 1. Alle documenten aanwezig?

1. Probleemanalyse (week 6)
2. Plan van aanpak (week 8)
3. Bijstelling probleemanalyse
4. (Eerstejaars)evaluatie (week 52)
5. Actueel oordeel bedrijfsarts of arbodienst
6. Eindevaluatie
7. Medische informatie



Route 1e spoor

Als je werknemer langdurig uitvalt, treedt de Wet verbetering poortwachter in werking. Het startpunt is het eerste spoor, dat als doel heeft om je werknemer te laten re-integreren bij een functie binnen de organisatie.



Stap 2. Bevredegend re-integratieresultaat?

1. (Gedeeltelijke) werkhervatting, die **min of meer** aansluit bij de **resterende functionele mogelijkheden** van de werknemer. Moet een **structureel** karakter hebben.

Of, als dit niet mogelijk blijkt,

2. Werknemer doet passend werk met een **structureel** karakter met een loonwaarde van **meer dan 65%**.



Let op: meer dan 65% loonwaarde is
(op zichzelf) niet altijd voldoende!



Hoe lees je een verzuimdossier?

Tip: maak een tijdlijn van de verschillende acties.

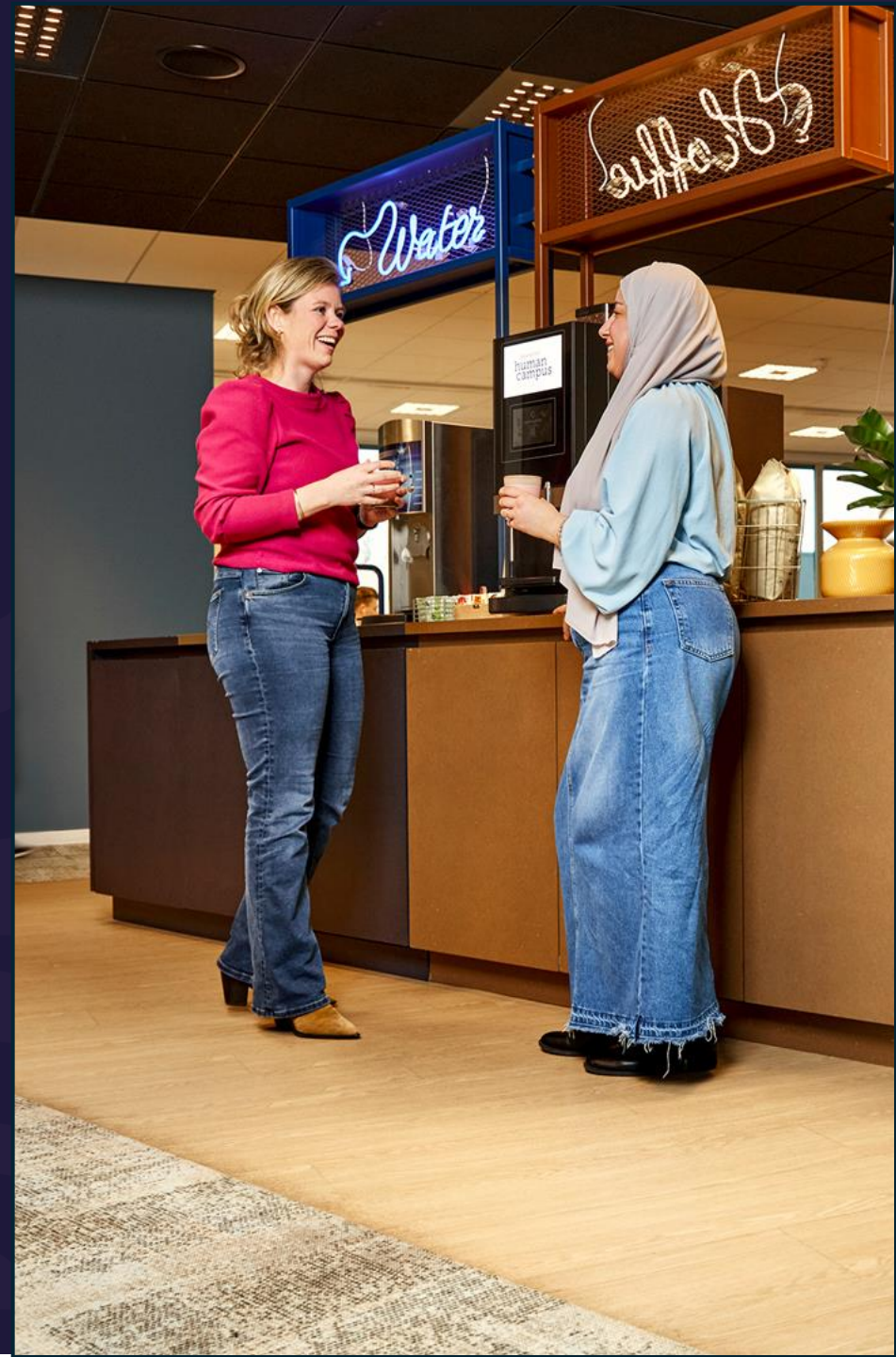
Sluit het op elkaar aan?

Is het een logisch verhaal?



Stap 3. Re-integratie inspanningen voldoende?

1. Spoor 1
2. Spoor 2



Spoor 1

Volgorde

1. Terugkeer in eigen werk (continu proces)
2. Terugkeer in aangepast eigen werk
 - Gedeeltelijk of met aanpassingen (denk ook aan begeleiding, overdracht en herverdeling taken, aanpassing roosters). Tenzij.
3. Terugkeer in (aangepast) ander werk
 - Inventarisatie op functie én (zo nodig) taakniveau (!) → niet beperkt tot vacatures!
 - **Tip:** controleer of dit voldoende is uitgewerkt in de rapportage van de arbeidsdeskundige.

Spoor 2. Wanneer?

- Zodra er geen zicht (meer) bestaat op structurele hervatting in Spoor 1
- Uiterlijk binnen 6 weken na de Eerstejaarsevaluatie
 - Tenzij **concreet** perspectief op structurele werkhervatting binnen 3 maanden
 - Tenzij belastbaarheid pas na Eerstejaarsevaluatie

Spoor 2. Wat?

- Re-integratieplan:
 - ☐ Logische reeks van activiteiten (en tijdsbeslag)
 - ☐ Persoonsprofiel (uitgangspositie werknemer)
 - ☐ Zoekprofiel (einddoel – branches, functies en/of werkzaamheden met meeste kans op succes)
 - ☐ Rapportagemomenten
- Traject moet **adequaat** zijn = **maatwerk** = **onderbouwing (!)**
 - 3 concrete sollicitaties weinig? (ECLI:NL:CRVB:2017:2860)
 - Wensen werknemer niet leidend (ECLI:NL:RBGEL:2025:4786)

Vinger aan de pols!

Tip 1: check de rapportages

Tip 2: wijzigingen in belastbaarheid? Dan ook zoekprofiel en/of persoonsprofiel herzien (!)



TIP. Vraag een deskundigenoordeel!

Zijn de re-integratie inspanningen voldoende?



Stap 4. Is er een deugdelijke grond?



Je krijgt een re-integratie-belemmerend advies.
Maandenlang zijn er geen re-
integratiemogelijkheden, aldus de bedrijfsarts.
Wat doe je?



Deugdelijke grond

Wel

- Geen ontslag andere werknemer
- Onevenredige belasting andere werknemers

Niet

- Geen geschikt (te maken) ander werk in de eigen onderneming
- Volgen van medisch advies bedrijfsarts
 - Nieuw wetsvoorstel over leidend maken medisch advies BA op komst in 2026 (?)

Stap 5. Is herstel mogelijk?

Geen deugdelijke grond? Dan in principe loonsanctie. Tenzij.

- Geen benutbare mogelijkheden (ten minste 3 aaneengesloten maanden)

→ Denk aan de bezwaarmogelijkheid (binnen zes weken)

→ Ga aan de slag met de tekortkomingen en vraag bekorting aan.

3. Ontslag



3.1 Ontslag tijdens 104-weken periode

- Opzegverbod tijdens ziekte
- Wat kan wel?
 - Proeftijdontslag (onder omstandigheden 😊)
 - Einde van rechtswege (onder omstandigheden 😊)
 - Bedrijfseconomisch/organisatorisch (a-formulier vóór ziekmelding)

Karin is ziek en heeft een tijdelijk contract. Ik hoef niet te verlengen.

Toch?



Ontslag tijdens 104-weken periode

Wat kan wel?

- Ontbinding
 - Schending re-integratieverplichtingen werknemer
 - PS: niet te hard van stapel lopen!
 - Geen verband tussen ziekte en ontslaggrond
 - Werknemer is ziek, re-integreert en slaat zijn collega
 - ~~Frequent verzuim~~

Bart is ziek. De arbeidsverhouding is verstoord. Je ziet geen oplossing.
Is ontslag mogelijk?



Ontslag op staande voet??

 RTL.nl

Bedrijf dat zieke werknemer liet volgen, moet haar 36.000 euro betalen

De verpakkingsvrije online supermarkt Pieter Pot moet een zieke ex-werkneemster 36.000 euro betalen, omdat het bedrijf haar ten onrechte had...



Guus heeft een vervroegde IVA-uitkering.
Kun je de arbeidsovereenkomst
met Guus al beëindigen?





3.2

Ontslag na 104
weken

Karin is werkzaam in de zorg (GHZ). Zij is langdurig ziek. Je ontvangt de beslissing op de WIA-aanvraag.

Kun je de arbeidsovereenkomst met Karin beëindigen?

Ontslag na 104-weken periode

- Opzegverbod niet meer aan de orde - tenzij
- Ontslag wegens langdurige arbeidsongeschiktheid?
 - via vso
 - via UWV-ontslagprocedure



Heb jij al eens een
ontslagvergunning bij UWV
aangevraagd (wegens langdurige
aog)?



UWV-ontslagprocedure

- WIA-beschikking *
- Verklaring bedrijfsarts (inc. 26-weeken prognose) (tenzij IVA)
- Herplaatsingsverplichting (!)
- **Let op:** cao-ontslagverbod **na 104 weken!**

Het feit dat een werknemer voor 0-35% arbeidsongeschikt is verklaard, vormt als zodanig geen reden voor ontslag. Het voorgaande is niet gelijk te stellen met een absoluut ontslagverbod, de overige normale ontslaggronden blijven van toepassing.

→ Toestemming? Arbeidsovereenkomst moet nog opgezegd worden!

Denk aan opzegtermijn! ECLI:NL:RBGEL:2024:9373

Help! De WIA-beslissing is
vertraagd. Wat nu?



Hoe zit het met de compensatie?

- Werknemer heeft 'recht' op een transitievergoeding
- Werkgever kan deze declareren bij UWV
- Tot maximaal 104 weken





Hoe zit het met de compensatie?

- Wat heb je nodig? En bij een vertraagde WIA-beslissing?
- Let op:
 - formulering vso (ECLI:NL:CRVB:2024:303)
 - beëindigingsdatum (na 2 jaar) (ECLI:NL:CRVB:2024:297)
 - termijn (!) (6 maanden)

Let op: vanaf 1 juli 2026 (?)
mogelijk beperkt tot 'kleine'
werkgevers (loonsom)!



Karin ontvangt per 1 september een WIA-uitkering (WGA). Zij kan haar eigen functie voor 50% (urenbeperking) uitoefenen.

Kun je de arbeidsovereenkomst met Karin gedeeltelijk beëindigen? Hoe zit het met de transitievergoeding en de compensatie?



Bedankt voor je aandacht!

Vragen?

erna.teeuwen@ijk.nl



Benieuwd naar RAP?

Interesse in een training (op maat)?



Neem contact op met onze klantadviseurs!

- Onderwijs Joep Ghielen - joep.ghielen@ijk.nl
- Overheid Paul van Tiggelen – paul.vantiggelen@ijk.nl
Jery Dekkers – jery.dekkers@ijk.nl
- Zorg Marian van Vijfeijken – marian.vanvijfeijken@ijk.nl