

Procedure aanvraag ontslagvergunning UWV

d.d. 29 september 2022, M. de Bree – van der Ende RADI® RVI®, Dyade Advies i.s.m. mr. B. Brouwer

De modernisering Participatiefonds per 1 augustus 2022 in het Primair Onderwijs is aanleiding om de procedure ontslag langdurige zieke werknemer te herzien.

Tot 1 augustus 2022 kwam het ontslag van de langdurig zieke werknemer veelal via een beëindigingsovereenkomst tot stand, waarna een vergoedingsverzoek werd ingediend en gehonoreerd door het Participatiefonds. Na 1 augustus 2022 honoreert het Participatiefonds ontslagen van langdurig zieke werknemers via een beëindigingsovereenkomst niet meer maar ontslagen via een aanvraag ontslagvergunning UWV wel. Indien de procedure aanvraag ontslagvergunning UWV wordt gevolgd dan hoeft het bestuur slechts 10% van de eventuele uitkeringskosten te betalen.

Om risico's op betaling van WW en bovenwettelijke WW (WOPO regeling) te voorkomen adviseren wij schoolbesturen in het PO nu om altijd gebruik te maken van de aanvraag ontslagvergunning UWV.

In deze notitie de te volgen procedure aanvraag ontslagvergunning. Met bijgevoegd de benodigde modelbrieven voor de werknemers.

Voor het Voortgezet onderwijs, MBO, HBO en Kinderopvang is bijgaande notitie eveneens bruikbaar aangezien de procedure richting het UWV eensluidend is.

Regelgeving langdurige zieke werknemers

Ontslagbescherming

De werkgever is verplicht een arbeidsongeschikte werknemer 104 weken lang door te betalen. Na 104 weken arbeidsongeschiktheid mag een werknemer ontslagen worden als voldaan is aan de Wet verbetering Poortwachter (WvP). Bij het aanvragen van een WIA-uitkering beslist het UWV of de werkgever heeft voldaan aan de WvP. Na twee jaar mag de werkgever de loondoorbetaling stoppen, met uitzondering van het primair onderwijs en voortgezet onderwijs.

De loondoorbetalingsverplichting loopt in het primair en voortgezet onderwijs na twee jaar door totdat het dienstverband is beëindigd (artikel 4, eerste lid, ZAPO en artikel 4, sub a, ZAVO), hetzij door opzegging met instemming UWV, dan wel door een beëindigingsovereenkomst. Wel mag een eventuele WIA-uitkering van de werknemer op de loondoorbetalingsverplichting van de werkgever in mindering worden gebracht (artikel 4, vierde lid, ZAPO en artikel 4, sub d, ZAVO).

Voor het primair onderwijs en voortgezet onderwijs geldt dat de werkgever de werknemer pas na toekenning van een WIA-uitkering en met inachtneming van de opzegtermijn daarna, mag ontslaan.

WGA

Een WGA-uitkering wordt toegekend aan een werknemer die meer dan 35% arbeidsongeschikt is verklaard, maar niet duurzaam arbeidsongeschikt is. WGA staat voor Werkhervatting Gedeeltelijk Arbeidsgeschikten. De mogelijkheid bestaat dat deze werknemer gedurende de duur van de uitkering minder arbeidsongeschikt wordt. Als de werknemer minder dan 35% arbeidsongeschikt is geworden en geen werk heeft, zal deze aanspraak maken op een WW-uitkering en eventuele bovenwettelijke uitkering.

Het ontslag van een arbeidsongeschikte werknemer kan met wederzijds goedvinden beëindigd worden. De afspraken die werkgever en werknemer maken met betrekking tot het ontslag worden in dat geval vastgelegd in een vaststellingsovereenkomst die door beide partijen ondertekend wordt. Het risico van een ontslag met wederzijds goedvinden voor het primair onderwijs is dat een werknemer die een WGA-uitkering toegekend heeft gekregen bij herstel (gedeeltelijk) aanspraak kan maken op een WW-uitkering. De werkgever krijgt in dat geval slechts 50% van de WW en bovenwettelijke uitkeringen vergoed door het Participatiefonds. Wij adviseren het primair onderwijs dan ook de arbeidsovereenkomst met een arbeidsongeschikte werknemer, aan wie een WGA-uitkering is toegekend, na 104 arbeidsongeschiktheid en ontvangst van de WIA-beschikking, via de UWV procedure te ontslaan. Stel dat de werknemer meer arbeidsgeschikt wordt en aanspraak gaat maken op een WW-uitkering, dan wordt 90% (i.p.v. 50%) van de WW-uitkering door het Participatiefonds vergoed na indiening van een vergoedingsverzoek.

Ook in het geval van minder dan 35% arbeidsongeschikt kan in sommige gevallen een ontslagvergunning wegens langdurige arbeidsongeschiktheid voor de werknemer worden aangevraagd, indien betrokkene niet meer geschikt is voor zijn of haar eigen functie en er geen passende andere werkzaamheden voorhanden zijn. In dit geval zal door de werknemer aanspraak op WW en bovenwettelijke uitkering worden gemaakt en adviseren wij in het primair onderwijs zeker via de UWV procedure te ontslaan, zodat 90% van de uitkeringskosten wordt vergoed i.p.v. van de standaard 50% bij een beëindigingsovereenkomst.

IVA

Als een werknemer 80-100% duurzaam arbeidsongeschikt is, kent UWV de werknemer een IVA uitkering toe. Een IVA uitkering staat voor Inkomensvoorziening Volledig Arbeidsgeschikten. De kans dat deze werknemer 35% of meer hersteld, is nihil waardoor eerder kan worden gekozen voor een ontslag met wederzijds goedvinden ten opzichte van een ontslag via UWV.

Aanvraag ontslagvergunning via UWV

Wordt gekozen voor de ontslagprocedure via UWV, dan dient er bij UWV een ontslagvergunning aangevraagd te worden. Voor de aanvraag heeft UWV formulieren die hiervoor gebruikt worden. Deze zijn te vinden op de site van UWV: [Ontslagaanvraag bij langdurige arbeidsongeschiktheid | UWV | Werkgevers](#). Let op, de aanvraag moet volledig ingevuld worden. Tevens dienen de gevraagde documenten als bijlagen toegevoegd te worden.

Het is mogelijk de aanvraag in te vullen, te bewaren, en later, als alle bijlagen er zijn, te uploaden in het werkgeversportaal van UWV.

Het is daarbij in ieder geval van belang dat er een recente verklaring (< 3 maanden) van de bedrijfsarts aanwezig is, waarbij de bedrijfsarts verklaard dat de verwachting is dat werknemer in de komende 26 weken niet zal herstellen voor eigen of aangepast werk.

De aanvraag en de bijlagen worden vervolgens geüpload via het werkgeversportaal van UWV. Bij een aanvraag ontslagvergunning voor een werknemer met een IVA-uitkering is geen actueel oordeel van de bedrijfsarts vereist.

Is de aanvraag niet volledig, dan wordt de aanvraag niet in behandeling genomen tot de ontbrekende gegevens zijn ontvangen. UWV zal de werkgever hiervan op de hoogte stellen. De werkgever krijgt een korte periode de tijd om de ontbrekende gegevens aan te vullen.

Nadat de aanvraag bij UWV is ingediend ontvangt de werkgever een bevestiging van ontvangst. Vanaf dat de aanvraag volledig is ingediend gaat de proceduretermijn lopen. De proceduretermijn mag in mindering gebracht worden op de opzegtermijn als er maar minimaal één maand opzegtermijn overblijft nadat de werknemer formeel is geïnformeerd over het ontslag.

Het is van belang de werknemer schriftelijk en aangetekend of persoonlijk op de hoogte te stellen van de aanvraag. Deze kennisgeving voldoet als 'voornemen tot ontslag'. Zie bijlage 1 voor een modelbrief. Een werknemer mag zich verweren tegen dit voornemen. UWV stuurt de volledige aanvraag door naar de werknemer. Vaak gebeurt dit tegelijk met de bevestiging aan de werkgever dat de volledige aanvraag is ontvangen. De werknemer wordt om verweer gevraagd. De werknemer dient binnen 14 dagen het verweer aan UWV te retourneren. Na ontvangst van het verweer neemt UWV een beslissing. Meestal wordt binnen 4 weken na het indienen van de volledige aanvraag ontslagvergunning een beslissing door UWV genomen. Een enkele keer wordt na het verweer van de werknemer meer informatie bij de werkgever opgevraagd, waarna de werknemer hierop nogmaals een verweer kan geven. In dat geval duurt de beslissing van UWV langer. De werkgever en werknemer worden tegelijk geïnformeerd over de beslissing door UWV.

Tegen de beslissing van UWV kan geen bezwaar gemaakt worden. Het is voor werkgever én werknemer wel mogelijk om binnen 2 maanden na de beslissing zich tot de kantonrechter te wenden.

Ontslagbrief

Na ontvangst van de ontslagvergunning van UWV kan de werknemer binnen 4 weken na ontvangst gebruik maken van de ontslagvergunning ofwel het ontslag doorvoeren. Hiertoe stuurt de werkgever een ontslagbrief naar de werknemer, waarin de werkgever de arbeidsovereenkomst opzegt. Het advies is de brief zowel per gewone post (of email) als aangetekend te versturen zodat vastligt dat de werknemer de brief ontvangen heeft en hier geen discussie over kan ontstaan. Zie bijlage 2 voor een modelbrief.

Bij het geven van ontslag dient rekening gehouden te worden met de opzegtermijn conform de cao. Op deze termijn mag de proceduretermijn in mindering worden gebracht. De correcte berekening van de opzegtermijn is van belang. Neemt u een foutieve datum op, dan kan het zijn dat er geen sprake is van een regelmatige opzegging.

Transitievergoeding en compensatie transitievergoeding

De uitbetaling van een transitievergoeding is verplicht bij ontslag van langdurig zieke medewerkers. U kunt echter de transitievergoeding vanwege langdurige arbeidsongeschiktheid terugvragen via de compensatieregeling transitievergoeding van UWV. Deze wordt gecompenseerd tot het moment waarop werknemer 24 maanden ziek is. Zie ook: [Compensatie transitievergoeding bij langdurige arbeidsongeschiktheid aanvragen | UWV | Werkgevers](#)

Dyade Advies

Dyade Advies verbindt kennis van Onderwijs en Opvang om de best mogelijke oplossingen voor uitdagingen en wensen van haar opdrachtgevers te bewerkstelligen.

Wilt u meer weten over de mogelijkheden binnen uw organisatie? Of heeft u vragen? Neem dan contact op met mevrouw M. de Bree – van der Ende, Dyade Advies op nummer 06-10230343 of via marga.de.bree@dyade.nl of uw eigen P&O adviseur van Dyade.

Bijlage 1 Voorbeeldbrief voornemen ontslag – start procedure aanvraag ontslagvergunning UWV

Aan **Kies een item.** {naam}
{adres werknemer}
{postcode en woonplaats}

{plaats en datum}

Betreft: voornemen ontslag, start aanvraag ontslagvergunning UWV

Geachte **Kies een item.** {naam werknemer}, beste {naam werknemer},

Op {datum} heeft u zich ziek gemeld. Uw arbeidsongeschiktheid duurt meer dan 2 jaar. Herstel is binnen 6 maanden niet te verwachten, alsmede terugkeer naar eigen of ander werk bij {stichting} of daarbuiten is geen optie. Zoals blijkt uit de WIA-beschikking en het actueel oordeel van de bedrijfsarts. {Stichting} is voornemens de tussen partijen bestaande arbeidsovereenkomst van de functie van leraar bij {stichting} met u op te zeggen. Het betreft een ontslag voor uw volledige dienstverband van wtf {hoogte wtf}.

{Stichting} heeft hiertoe een aanvraag ontslagvergunning bij UWV op grond van langdurige arbeidsongeschiktheid ingediend. Een kopie van de aanvraag vindt u in bijlage. Op grond van de cao **Kies een item.** is uw opzegtermijn {aantal} maanden. Zodra wij de ontslagvergunning hebben ontvangen, zullen wij de arbeidsovereenkomst met u opzeggen met inachtneming van de tussen partijen geldende opzegtermijn. Van de opzegtermijn wordt in mindering gebracht de tijd dat de procedure bij UWV heeft geduurd.

UWV zal u op de hoogte stellen van de aanvraag voor een ontslagvergunning en zal u om verweer vragen. Om recht te hebben op een uitkering bent u niet verplicht inhoudelijk verweer te geven. Het toegezonden formulier dient wel tijdig aan UWV retour te worden gezonden. De behandeling van een complete aanvraag duurt ongeveer 4 weken.

Nadat UWV heeft beslist ontvangen zowel u als wij een brief met beslissing van UWV. Zodra wij de brief met de beslissing hebben ontvangen zullen wij u per brief van de vervolgstap(pen) op de hoogte stellen.

Vertrouwende u met bovenstaande tot zover voldoende te hebben geïnformeerd. Heeft u nog vragen, dan kunt u contact opnemen met {contactpersoon}.

Met vriendelijke groet en hoogachting

{naam en functie}

Bijlage: kopie aanvraag ontslagvergunning UWV

Bijlage 2 Voorbeeldbrief ontslag – na verkrijging ontslagvergunning UWV

Let op: Aangetekend met bewijs van ontvangst en per e-mail: {email werknemer} (of per gewone post)

Aan **Kies een item**.de heer/mevrouw {naam werknemer}
{adres}
{postcode}

{plaats, datum}

Betreft: opzegging arbeidsovereenkomst

Geachte **Kies een item**. {naam werknemer}, beste {roepnaam werknemer}

Op {datum} hebben wij een ontslagvergunning bij UWV voor u aangevraagd. UWV heeft op {datum} beslist. U heeft van UWV de brief met de beslissing reeds ontvangen.

Met inachtneming van de verleende vergunning zeggen wij met dit schrijven uw arbeidsovereenkomst op. Rekening houdende met de opzegtermijn conform cao waarop de procedure termijn, zoals genoemd in de brief van UWV, in mindering is gebracht eindigt uw arbeidsovereenkomst met ingang van {datum}. Uw laatste werkdag is dus {datum}.

In de kalendermaand na het einde van de arbeidsovereenkomst wordt de eindafrekening opgemaakt. De eindafrekening zal bestaan uit de transitievergoeding, opgebouwde vakantietoelage, opgebouwde niet genoten vakantiedagen, e.d..

We danken u voor de samenwerking en wensen u veel succes in uw verdere loopbaan. We hopen dat u snel een andere baan zult vinden. Voor een getuigschrift en referenties kan contact opgenomen worden met {naam contactpersoon}.

OF

We danken u voor de fijne samenwerking en wensen u veel sterkte in de toekomst.

Met vriendelijke groet en hoogachting

{naam en functie}