Workshop Arbeidsrecht

Proeftijd • ziekte en re-integratie • ontslag

11 september 2026

Karin Pronk en Marije van Wijk

INHOUD

Wat gaan we behandelen?

1. **Proeftijd**
2. **Ziekte en loon**
3. **Re-integratie**
4. **Ontslag**

Doel

U herkent de belangrijkste regels, weet welke termijnen tellen en ziet wanneer juridisch advies verstandig is.

Proeftijdontslag: juist (groen) of onjuist (rood)?

Een werkgever en werknemer spreken mondeling af dat een proeftijd van één maand geldt. Deze afspraak staat nergens op papier maar werknemer erkent de afspraak.

Stelling: Deze proeftijd is rechtsgeldig. (rood)

Lisa werkt 6 maanden bij werkgever X als verkoopster. Haar contract wordt verlengd met 12 maanden met opnieuw een proeftijd. Ze gaat nu werken als Filiaalmanager.

Stelling: Deze tweede proeftijd is rechtsgeldig. (groen)

Een werknemer meldt zich ziek tijdens een geldige proeftijd. De werkgever verlengt in overleg met werknemer de proeftijd met de duur van zijn ziekteverzuim.

Stelling: Dat mag. (rood)

In een CAO mogen van de wet afwijkende afspraken worden gemaakt over de duur van de proeftijd bij een contract voor 6 maanden.

Stelling: Dat is correct. (rood)

TIP: zelf opzeggen in de proeftijd kan gevolgen hebben voor een uitkering.

ARTIKEL 7:652 BW

Proeftijd: alleen geldig als alles klopt

Vier voorwaarden

- Schriftelijk afgesproken
- Voor beide partijen even lang
- Niet langer dan wettelijk toegestaan
- Geen nieuwe proeftijd voor hetzelfde werk.

Maximale duur

- Contract x ≤ 6 maanden: geen proeftijd
- Contract x > 6 maanden en x < 2 jaar: meestal 1 maand
- Contract x ≥ 2 jaar: maximaal 2 maanden
- Contract onbepaalde tijd: max 2 maanden

LET OP: afwijken bij CAO mag in een contract voor bepaalde tijd met een duur van x > 6 maanden en x < 2 jaar en een contract voor bepaalde tijd voor de duur van een project.

Een ongeldige proeftijd = nietig = telt juridisch niet.

Ontslag tijdens de proeftijd

Per direct

Geen opzegtermijn en geen voorafgaande toestemming van UWV of rechter.

Reden op verzoek

Wie opzegt, moet de reden schriftelijk geven als de ander daarom vraagt.

Ziekte

Ziekte verlengt de proeftijd niet. Ontslag *tijdens* ziekte kan, maar discriminatie mag niet.

Let op

- De opzegging moet de andere partij vóór het einde van de proeftijd bereiken.
- Vervaltermijn van 2 maanden!

Ziekte en re-integratie: juist (groen) of onjuist (rood)?

Evelien meldt zich ziek. Haar werkgever vraagt haar om een verklaring van haar huisarts als bewijs dat zij echt ziek is.

Stelling: Evelien moet dit bewijs leveren. (rood)

Mattijs is ziek. De bedrijfsarts adviseert na 6 maanden te starten met re-integreren. Mattijs doet dit niet op dringend advies van zijn huisarts. De werkgever sommeert Mattijs om te gaan re-integreren. Zo niet, dan stopt zijn werkgever met loon te betalen.

Stelling: Dat mag niet, Mattijs heeft recht op loon! (rood)

Henk is ziek sinds 12 juni 2024. Op 25 augustus 2024 meldt hij zich beter en op 9 september 2024 weer opnieuw ziek. Hij blijft vervolgens ziek.

Stelling: Op 9 september 2026 is Henk 2 jaar ziek. (rood)

Joep is ziek. Joep krijgt van zijn werkgever 80% loon doorbetaald. Er is géén CAO van toepassing.

Stelling: Joep krijgt te weinig loon betaald. Hij heeft recht op zijn volledig loon (100%) (rood)

TIP: zelf opzeggen in proeftijd kan gevolgen hebben voor een uitkering.

Ziek: wie beoordeelt wat?

Werknemer

Meldt zich ziek volgens het verzuimprotocol, blijft bereikbaar volgens redelijke regels en werkt mee aan herstel en re-integratie.

Bedrijfsarts

Beoordeelt de belastbaarheid en adviseert over mogelijkheden voor werk. Medische informatie blijft bij de arts.

Werkgever

Schakelt de bedrijfsarts in, betaalt loon volgens wet, cao en contract en organiseert samen met de werknemer de re-integratie.

De werkgever bepaalt niet zelf of iemand ziek is of niet of kan re-integreren.

Loon als niet wordt gewerkt

Artikel 7:628 BW

Hoofdregel (buiten ziekte): de werknemer houdt recht op loon, tenzij het niet-werken redelijkerwijs voor rekening van de werknemer behoort te komen.

Voorbeeld: er is geen werk door een oorzaak aan werkgeverszijde.

Artikel 7:629 BW

Bij ziekte betaalt de werkgever in beginsel maximaal 104 weken ten minste 70% van het naar tijdruimte vastgestelde loon, met als bovengrens 70% van het maximumdagloon. In de eerste 52 weken geldt minimaal het wettelijke minimumloon.

Vaak staat in CAO of arbeidsovereenkomst gunstiger bepaling (bv. eerste 52 weken 100%, volgende 52 weken 85%).

Controleer altijd de cao en de arbeidsovereenkomst.

Re-integratie: rechten en plichten

Van de werknemer wordt verwacht

- Meewerken aan redelijke voorschriften
- Verschijnen bij de bedrijfsarts
- Meewerken aan plan en evaluaties
- Passend werk doen als dat mogelijk is
- Afspraken nakomen en knelpunten melden

Van de werkgever wordt verwacht

- Bedrijfsarts of arbodienst inschakelen
- Passend werk onderzoeken en aanbieden
- Voortgang bewaken (Probleemanalyse, PvA)
- Afspraken schriftelijk vastleggen
- Ook mogelijkheden buiten de organisatie onderzoeken als dat nodig is (tweede spoor, doorgaans na 1 jaar ziekte, na opstellen GML/IZP en AD-onderzoek)

Werkgever en werknemer moeten zich beiden aantoonbaar inspannen.

Loonopschorting of loonstop?

Loonopschorting artikel 7:629 lid 6 BW

Doel: controle mogelijk maken.

Bij het niet naleven van schriftelijke, redelijke controlevoorschriften.

Zodra alsnog wordt meegewerkt, wordt het ingehouden loon in beginsel met terugwerkende kracht betaald.

Loonstop artikel 7:629 lid 3 BW

Doel: werknemer aanzetten tot meewerken re-integratie

Sanctie bij een wettelijke stopgrond, bijvoorbeeld zonder goede reden weigeren van passend werk of niet meewerken aan het plan van aanpak.

Over de terechte stopperiode bestaat geen recht op loon.

De werkgever moet werknemer eerst waarschuwen (artikel 7:629 lid 7 BW), daarna kan hij een maatregel opleggen o.v.v. reden en ingangsdatum.

TWEE VERSCHILLENDE ROUTES

Second opinion of deskundigenoordeel?

Second opinion (SO)

- Alleen de werknemer kan aanvragen, via de eerste bedrijfsarts
- Uitgevoerd door een bedrijfsarts van een andere arbodienst of organisatie
- Bedrijfsarts kan verzoek om SO alleen weigeren ogv zwaarwegende argumenten
- Over het medisch oordeel/advies
- Kosten voor de werkgever
- Niet bindend en geen opschortende werking
- Bestaande afspraken blijven gelden

Deskundigenoordeel UWV (DO)

- Werknemer óf werkgever kan aanvragen
- Door verzekeringsarts of arbeidsdeskundige van UWV
- Bij vragen of vastlopen van de re-integratie
- Over eigen werk, passend werk, inspanningen of veelvuldig verzuim
- Niet bindend advies; geen bezwaar mogelijk
- Kosten: WN € 100, WG € 400
- verplicht bij gerechtelijke procedure over loonstop/-opschorting

KEUZEHULP

Welke route past bij uw vraag?

Waarover bestaat twijfel?

Medisch advies bedrijfsarts

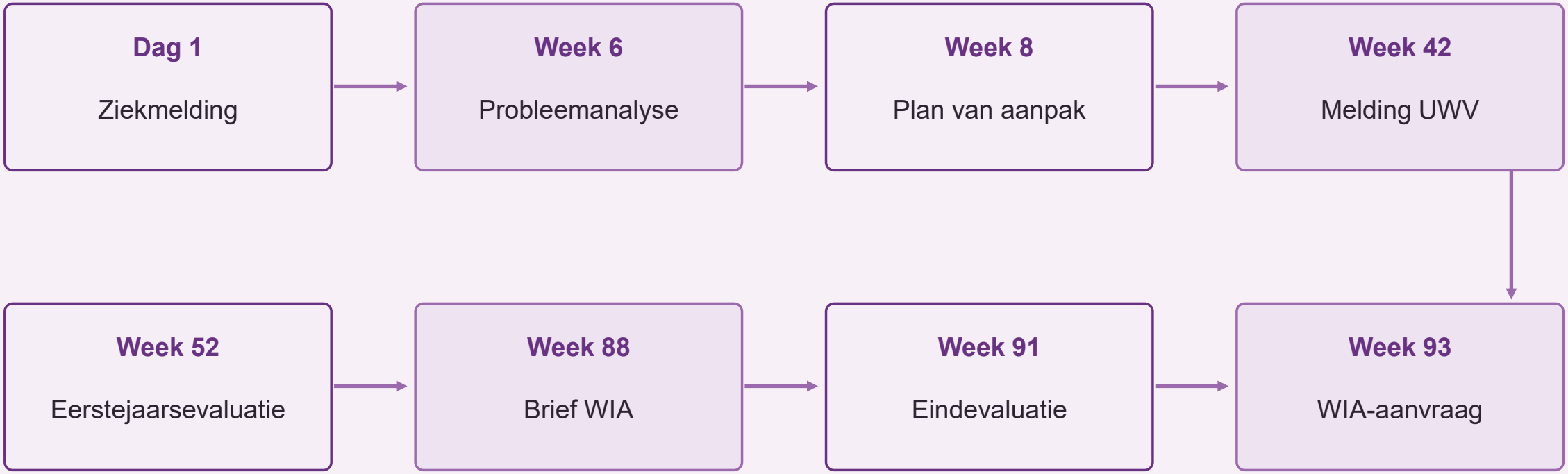
Vraag als werknemer via de eerste bedrijfsarts een second opinion aan of vraag het UWV om een deskundigenoordeel. In de tussentijd geldt advies van de bedrijfsarts!

Conflict over re-integratie

Vraag als werknemer of werkgever een deskundigenoordeel aan bij UWV over de (vastgelopen) re-integratie.

Bij dreigende loonmaatregel: vraag direct juridisch advies.

De weg van ziekmelding naar WIA-aanvraag



Plan uitvoeren en regelmatig bijstellen. Rond eind eerste jaar zo nodig tweede spoor starten. Week 104: einde loondoorbetaling/wachttijd, tenzij verlengd (loonsanctie).

Beëindigen arbeidsovereenkomst: juist (groen) of onjuist (rood)?

Piet krijgt van zijn werkgever een beëindigingsovereenkomst aangeboden en ondertekent die voor akkoord. Daardoor heeft hij geen wettelijke bedenktermijn meer.

Stelling: Dat is correct. (rood)

Bij een tijdelijk contract van korter dan 6 maanden, moet de werkgever uiterlijk één maand vóór de einddatum schriftelijk laten weten of het contract wordt verlengd.

Stelling: Dat staat in de wet. (rood)

De werkgever van Lotte laat haar te laat weten dat haar tijdelijk contract eindigt. Ze heeft dus geluk, want nu loopt haar tijdelijke contract automatisch door.

Stellling: Dat is juist. (rood)

Als een contract voor bepaalde tijd op initiatief van werkgever van rechtswege eindigt, heeft de werknemer recht op een transitievergoeding.

Stelling: Dat klopt. (groen)

TIP: krijg je een beëindigingsovereenkomst aangeboden, laat deze dan door CNV controleren!

Ontslagrecht: reden bepaalt de route

Samen = met wederzijds goedvinden

Beëindigingsovereenkomst of VSO. 14 dagen bedenktijd of 21 dagen als de werkgever niet schriftelijk (in de VSO) op de bedenktijd wijst.

UWV = opzeggen met i.a.n. opzegtermijn

Bedrijfseconomische reden of langdurige arbeidsongeschiktheid. Bij ziekte gelden na 104 weken aanvullende eisen.

Kantonrechter = ontbinden

Bijvoorbeeld disfunctioneren, verwijtbaar handelen of verstoorde verhouding.

Direct = opzeggen

Geldige proeftijd of ontslag op staande voet bij dringende reden. LET OP: vervaltermijn van 2 maanden

Controleer grond, route, herplaatsing, opzegverbod en termijn.

ARTIKEL 7:668 BW

Tijdelijk contract: aanzegverplichting

Wanneer aanzeggen (is niet opzeggen!)?

Bij een tijdelijk contract van 6 maanden of langer dat op een kalenderdatum eindigt. De werkgever moet uiterlijk 1 maand voor het einde schriftelijk de werknemer laten weten of het contract wordt voortgezet en, zo ja, onder welke voorwaarden.

Uitzondering: onder meer een uitzendbeding.

Vraag: mag werkgever al in arbeidsovereenkomst bij voorbaat aanzeggen?

Te laat of niet?

niet aangezegd: in beginsel 1 maandloon.

te laat aangezegd: vergoeding naar rato

Het contract eindigt wél gewoon op de afgesproken einddatum, tenzij werknemer is blijven doorwerken na de afgesproken einddatum.

LET OP: vervaltermijn van 2 maanden

Aanzeggen is niet hetzelfde als opzeggen.

ARTIKEL 7:673 BW

Transitievergoeding: de hoofdregel

Wanneer recht?

Als de werkgever het dienstverband beëindigt of een tijdelijk contract op initiatief van de werkgever niet voortzet. Het recht ontstaat vanaf de eerste werkdag.

Uitzonderingen: onder meer bij ernstig verwijtbaar handelen van de werknemer en bij het bereiken van de AOW-leeftijd.

Hoe berekenen?

1/3 bruto maandsalaris per volledig dienstjaar, plus een evenredig deel voor de rest.

Maximum in 2026: € 102.000 bruto of 1 bruto jaarsalaris als dat hoger is.

TIP:
Damsté Transitievergoeding app of Ontslag.nl

LET OP: vervaltermijn 3 maanden

Controleer diensttijd, looncomponenten en opvolgende contracten.

Praktische checklist voor CNV-leden

- Bewaar contract, cao, loonstroken, brieven en e-mails.
- Noteer de eerste ziektedag en alle belangrijke ontvangstdatums.
- Vraag afspraken, waarschuwingen en adviezen op schrift.
- Teken niet direct voor ontslag en neem niet zelf ontslag zonder advies.
- Blijf bij verschil van mening meewerken, tenzij een deskundige anders adviseert.
- Vraag tijdig hulp bij loonstop, loonopschorting, verlenging of ontslag. Let op vervaltermijnen!

Alarmbellen

“Teken vandaag”

“Kom niet meer werken”

“Uw loon stopt direct”

“Een arts is niet nodig”

Voor gezien ≠ voor akkoord

Zijn er nog vragen? Stel ze dan nu!