

Kan je worden ontslagen tijdens je ziekteverlof?

Update : dinsdag 22 april 2025

Vlaams Gewest • Brussels Hoofdstedelijk Gewest • Waals Gewest

Voor je verder leest

Opgelet! Deze fiche gaat enkel over een ziekte die los staat van je werk.

Als je ziek bent geworden door het werk dat je doet, dan spreek je van een beroepsziekte. Voor beroepsziekten gelden er aparte regels die niet in deze fiche worden besproken.

Ja.

Je kan ontslagen worden tijdens je ziekteverlof, **maar niet om de reden dat je ziek bent**

Er zijn speciale regels die je als werknemer beschermen.

- Je werkgever moet de reden geven van het ontslag. Die reden mag niets te maken hebben met je ziekte.
- Je werkgever moet de regels rond de **opzegging en de opzeggingstermijn** respecteren.
 - Je werkgever kan beslissen dat je moet werken tijdens de opzeggingstermijn. De opzeggingstermijn begint dan pas nadat je genezen bent en terug kan gaan werken. Zolang je ziek bent, is je arbeidsovereenkomst geschorst. Geef je zelf je ontslag, dan loopt de opzeggingstermijn door tijdens je ziekte.
 - Je werkgever kan ook beslissen dat je tijdens de opzeggingstermijn niet moet werken. In ruil krijg je een opzeggingsvergoeding.
Als je ziek wordt nadat je werkgever je je ontslag heeft gegeven, dan mag je werkgever het gewaarborgd loon aftrekken van de opzeggingsvergoeding.
 - Opgelet! Als je zelf ontslag neemt tijdens je ziekteverlof, dan begint de opzeggingstermijn alsof je niet ziek was.

Je werkgever mag je niet ontslaan omdat je ziek bent, ook niet als je vaak ziek bent.

Je werkgever mag je wel ontslaan als de **goede werking van de onderneming** in het gedrang komt doordat je zo vaak afwezig bent.

Je kan een schadevergoeding vragen aan je werkgever als je vindt dat je **gediscrimineerd** wordt omdat de echte reden van je ontslag je ziekte is. Je moet de discriminatie bewijzen. Harde bewijzen zijn niet echt nodig. Het volstaat dat er aanduidingen zijn dat het ontslag met je ziekte te maken heeft.

Voor sommige arbeidsovereenkomsten zijn er **speciale regels voor het ontslag van een zieke werknemer**:

- Bij een arbeidsovereenkomst van **bepaalde tijd en korter dan 3 maanden** mag je werkgever je zonder vergoeding of opzeg ontslaan:
 - als je minstens 7 opeenvolgende dagen ziek bent;
 - en hij/zij ontslaat je tijdens de 2^{de} helft van je overeenkomst.
- Bij een arbeidsovereenkomst van **bepaalde tijd van minstens 3 maanden** mag je werkgever je ontslaan als je meer dan 6 opeenvolgende maanden ziek bent. Je hebt recht op een opzegvergoeding tot op het einde van de arbeidsovereenkomst met een maximum van 3 maanden. Als je werkgever je tijdens je ziekteverlof een gewaarborgd loon heeft betaald, mag hij dat bedrag aftrekken van de opzegvergoeding.
- Als je definitief arbeidsongeschikt bent, kan je werkgever je arbeidsovereenkomst beëindigen door medische

overmacht.

Je vindt meer info in de rubriek ['Beëindiging van de arbeidsovereenkomst door medische overmacht'](#).

Je vindt meer info:

Wettelijke verwijzingen

[Artikel 26, eerste alinea en 32,34 en 38 van de Arbeidsovereenkomstenwet.](#)

Documenten

Geen documenten



Deze fiche werd geschreven met de financiële steun van de Vlaamse overheid.