

Proeftijd

Proeftijd afhankelijk van dienstverband

Een proeftijd bij een dienstverband van minder dan 6 maanden is niet toegestaan. Is het tijdelijk dienstverband langer dan 6 maanden maar korter dan 2 jaar, of is geen vaste periode afgesproken, dan is de maximale proeftijd een maand. Bij een tijdelijk dienstverband van 2 jaar of langer en bij een vast dienstverband is de toegestane proeftijd maximaal 2 maanden. Geen of een kortere proeftijd afspreken mag uiteraard wel.

Een proeftijd moet schriftelijk worden vastgelegd en moet voor werkgever en werknemer gelijk zijn. Een proeftijd die niet aan alle wettelijke voorwaarden voldoet - bijvoorbeeld een langere proeftijd dan is toegestaan - is nietig vanaf de 1^e dag! Ook als de werknemer schriftelijk heeft ingestemd. Tijdens de proeftijd kunnen beide partijen per direct opzeggen, de werkgever moet bij opzegging op verzoek de reden (schriftelijk) opgeven.

Overzicht maximaal toegestane proeftijd

Dienstverband	Maximum proeftijd
Tot maximaal 6 maanden	: Niet toegestaan
Meer dan 6 maanden, minder dan 2 jaar	: 1 maand
Geen vaste periode afgesproken	: 1 maand
2 jaar of langer	: 2 maanden
Vast dienstverband	: 2 maanden

Transitievergoeding

Voor alle beëindigingen en ontslaanvragen die na 1 juli 2015 hebben plaatsgevonden kan de werknemer in aanmerking komen voor een transitievergoeding. De transitievergoeding is bedoeld als compensatie voor de veronderstelde schade die de werknemer oploopt als gevolg van het ontslag en vervangt daarmee de kantonrechtersformule. Nieuw aan de transitievergoeding is dat deze niet afhankelijk is van de *werkelijke* schade. Vindt de werknemer bijvoorbeeld snel ander werk of bereikt hij op korte termijn de AOW-leeftijd, dan verandert dit dus niet de hoogte van de vergoeding.

De transitievergoeding moet ook de overgang naar ander werk ondersteunen. Om die reden kan de transitievergoeding onder voorwaarden ook worden benut voor maatregelen die de arbeidsmarktpositie van de betrokken werknemer versterkt (zie verder).



Voorwaarden

Voorwaarde voor een transitievergoeding is dat het initiatief voor beëindiging van het dienstverband bij de werkgever ligt. Maar er is ook recht bij beëindiging op initiatief van de werknemer vanwege ernstig verwijtbaar handelen van de werkgever. Omgekeerd, hoeft de werkgever geen transitievergoeding te betalen als de beëindiging het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen van de werknemer. De werknemer heeft geen recht op een transitievergoeding nadat hij de AOW-leeftijd heeft bereikt.

Werkgever en werknemer kunnen ook om praktische redenen besluiten de arbeidsovereenkomst te beëindigen met wederzijds goedvinden waarbij een vergoeding wordt overeengekomen die gelijk is aan de transitievergoeding die bij een ontslagprocedure verschuldigd zou zijn.

Vanaf de introductie per 1 juli 2015 tot aan 1 januari 2020 was er slechts recht op een transitievergoeding als het beëindigde dienstverband > 2 jaar had geduurd. Vanaf 1 januari 2020 geldt deze voorwaarde niet meer en is er recht op een transitievergoeding vanaf de eerste dag van de arbeidsovereenkomst. Daartegenover staat dat er geen hogere vergoedingen meer gelden voor dienstverbanden van > 10 jaar en/of voor werknemers ouder dan 50 jaar, zoals die tot 1 januari 2020 nog wel golden.

Hoogte vergoeding

De transitievergoeding wordt per dag opgebouwd. Per heel gewerkt jaar krijgt de werknemer een vergoeding die gelijk is aan 1/3 van zijn maandsalaris. Voor een periode korter dan een jaar krijgt hij een evenredig deel daarvan. Afgerond komt dat neer op 2.78% van zijn loon.

De vergoeding kent een maximum dat jaarlijks opnieuw wordt vastgesteld. In 2020 is de maximale vergoeding € 83.000 (2019: € 81.000) of het jaarsalaris van de werknemer als dat hoger is. De kantonrechter kan overigens boven op de transitievergoeding een extra vergoeding toekennen, bijvoorbeeld wegens verwijtbaar handelen van de werkgever.

Transitievergoeding bij arbeidsongeschiktheid en frequent verzuim

Ook bij beëindiging van het dienstverband na einde wachttijd van een arbeidsongeschikte werknemer is de transitievergoeding van toepassing. Deze wordt echter met terugwerkende kracht gecompenseerd, zie hierna in dit hoofdstuk bij 'Compensatie transitievergoeding'.

Ook als de werknemer is herplaatst bij de eigen werkgever in aangepast eigen werk of in een andere passende functie en de arbeidsovereenkomst is aangepast of - na ontslag vernieuwd - kan onder voorwaarden volgens nieuwe jurisprudentie recht ontstaan op een transitievergoeding. Feitelijk is er dan sprake van *gedeeltelijk* ontslag, een optie overigens die de huidige wetgeving strikt genomen niet kent.

De transitievergoeding is ook van toepassing bij beëindiging van het dienstverband van een frequent verzuimende werknemer. Hiervoor is toestemming nodig van de kantonrechter.

Compensatie transitievergoeding

Bij langdurige arbeidsongeschiktheid wordt de werkgever geconfronteerd met een cumulatie van lasten. Naast de verplichting tot loondoorbetaling en de financiering van de re-integratie in spoor 1 en spoor 2 moet de werkgever bij beëindiging van het dienstverband een transitievergoeding betalen. De wetgever beoogt met de introductie van een compensatieregeling de als onredelijk ervaren cumulatie van lasten voor werkgevers te verminderen.

De compensatie vindt de wettelijke basis in het Burgerlijk Wetboek (artikel 7.673e) en is verder uitgewerkt in de *Regeling compensatie transitievergoeding*. De kosten komen ten laste van het Algemeen Werkloosheidsfonds. De compensatie gaat terug tot de introductiedatum van de transitievergoeding per 1 juli 2015 en is van toepassing op alle arbeidsovereenkomsten die op of na deze datum zijn beëindigd. Vanaf 1 april 2020 kunnen aanvragen worden ingediend. De compensatie is ook van toepassing bij ontslag wegens bedrijfseconomische redenen.

De compensatieregeling voor kleine werkgevers (< 25 werknemers) met betalingsproblemen is per 1 januari 2020 vervallen. Met ingang van 1 januari 2021 komt er wel een compensatieregeling voor kleine werkgevers indien het bedrijf wordt beëindigd als gevolg van overlijden, pensionering of ziekte van de eigenaar.

Compensatie ongeacht de reden van beëindiging

Voor de toepassing van de compensatieregeling is de wijze waarop het dienstverband wordt beëindigd niet relevant. Als er recht is op transitievergoeding is er ook recht op compensatie. Na twee jaar arbeidsongeschiktheid kan dat zijn bij:

- ✚ opzegging na ontslagvergunning van UWV;
- ✚ opzegging na ontbinding door de kantonrechter;
- ✚ beëindiging met wederzijds goedvinden mits een vergoeding is overeengekomen;
- ✚ niet verlengen van een tijdelijke arbeidsovereenkomst;
- ✚ beëindiging van rechtswege.

Hoogte compensatie

De hoogte van de compensatie is gelijk aan de hoogte van de verplichte transitievergoeding die van toepassing is op het moment dat de loondoorbetalingsverplichting na 2 jaar arbeidsongeschiktheid eindigt. Is of wordt de arbeidsovereenkomst later beëindigd (bijvoorbeeld als gevolg van een opgelegde loonsanctie of door een bewuste keuze om het dienstverband niet te beëindigen) dan wordt de transitievergoeding over deze extra periode niet gecompenseerd. Verder wordt er geen wettelijke rente vergoed.

Bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst met *wederzijds goedvinden*, is de hoogte van de compensatie gelijk aan de hoogte van de overeengekomen vergoeding. De voorwaarde is wel dat deze niet hoger mag zijn dan de transitievergoeding die van toepassing zou zijn geweest bij een beëindiging zonder wederzijds goedvinden.

Als de transitievergoeding hoger is dan het loon dat is doorbetaald tijdens de arbeidsongeschiktheid, dan geldt het betaalde loon als maximum. Dit zal zich in beperkte mate voordoen, bijvoorbeeld bij werknemers met een zeer laag inkomen of wanneer de loonbetaling maar kort heeft geduurd.

Zijn er in de laatste 5 jaar voor het einde van het dienstverband kosten in mindering gebracht op de transitievergoeding? Dan worden ook deze kosten gecompenseerd mits deze zijn gemaakt om de kansen voor de werknemer op de arbeidsmarkt in brede zin te vergroten. Bijvoorbeeld om werkloosheid te voorkomen. Bovendien moet de werknemer hebben ingestemd met aftrek van de kosten van de transitievergoeding. Let op! Kosten die zijn gemaakt in het kader van de re-integratie in spoor 1 en 2 mogen niet worden afgetrokken van de transitievergoeding.

Aanvraagprocedure nieuwe gevallen

Voor nieuwe gevallen - op of na 1 april 2020 - moet de aanvraag worden gedaan binnen 6 maanden nadat de transitievergoeding (volledig) is betaald. Wordt deze termijn overschreden, dan wordt de aanvraag afgewezen. De beslistermijn van UWV is 8 weken. Als dit niet haalbaar blijkt, informeert UWV de werkgever hierover en geeft een nieuwe termijn af. De betaaltermijn is 6 weken na datum beslissing.

Aanvraagprocedure oude gevallen

De aanvragen die betrekking hebben op de periode 1 juli 2015 tot 1 april 2020, moeten uiterlijk op 30 september 2020 zijn ingediend bij UWV. Aanvragen die na deze datum worden ingediend, worden afgewezen. Omdat dit naar verwachting tot een stuwmeer zal leiden is de beslistermijn van UWV voor deze gevallen maximaal 6 maanden.

UWV verwacht over de periode 2015-2019 een inhaalslag van 61.750 aanvragen, goed voor een compensatie van in totaal € 846 mln. In 2020 worden er ca. 17.000 nieuwe aanvragen verwacht met een compensatiebedrag van € 233 mln.

Te verstrekken gegevens

De werkgever moet voldoende gegevens verstrekken op grond waarvan UWV een beslissing kan nemen. De aanvragen zullen zoveel mogelijk digitaal worden ingediend. Noodzakelijke gegevens zijn onder meer:

- ✚ de arbeidsovereenkomst;
- ✚ documenten waaruit blijkt op welke gronden het dienstverband is beëindigd, zoals een beëindigingsovereenkomst of een beschikking van UWV of kantonrechter;
- ✚ bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst zonder beschikking UWV, zoals bij een beëindigingsovereenkomst met wederzijds goedvinden: verklaring dat de werknemer arbeidsongeschikt was op het moment van de beëindiging, de periode van de arbeidsongeschiktheid en de naam van de bedrijfsarts die dit heeft vastgesteld;
- ✚ de bewijsstukken (loonstroken), van het betaalde loon tijdens het 1^e en 2^e ziektejaar;
- ✚ de gegevens waaruit de berekening van de betaalde transitievergoeding blijkt;
- ✚ de betaalgegevens van de transitievergoeding.

UWV streeft ernaar om de digitale aanlevering tijdig te faciliteren. Werkgevers hebben een werkgeversportaal nodig en vanwege de privacywetgeving (AVG) een eHerkenning met beveiligingsniveau 3. Een goed alternatief is DigiPoort dat vooral interessant is voor grotere werkgevers. Hierbij worden de systemen aan elkaar gekoppeld waardoor de uitwisseling van gegevens sneller verloopt. Voor oude gevallen zal UWV in de meeste gevallen over de gegevens beschikken omdat een WIA-aanvraag is ingediend. Zo niet, dan kan UWV aanvullende informatie vragen, o.a. een verklaring dat de werknemer ziek was en de naam van de betrokken bedrijfsarts.

Bezwaar en beroep

UWV geeft de beslissing af in de vorm van een beschikking waartegen bezwaar en beroep mogelijk is.

Loon en verlof

Loon

Het loon wordt in geld uitgedrukt maar kan ook emolumenten bevatten, zoals het privé-gebruik van een dienstauto of van een woning. De hoogte van het loon wordt vastgelegd in de arbeidsovereenkomst. Is dat niet gebeurd dan geldt als norm de algemeen gebruikelijke beloning voor het verrichte werk. Of de beloning die gedurende 3 maanden is betaald en die dus kennelijk is overeengekomen: het *rechtsvermoeden* waarop de werknemer een beroep kan doen bij onduidelijkheid of onenigheid over de beloning.

Geen arbeid

Sinds 1 januari 2020 is de hoofdregel '*geen arbeid, geen loon*' uit het BW (artikel 7.627) geschrapt. Dat betekent dat het *volledige* loon moet worden doorbetaald tenzij het niet kunnen werken in redelijkheid voor rekening van de werknemer behoort te komen. De consequentie van deze wijziging is dat de bewijslast is verschoven van werknemer naar werkgever: van 'geen loon, tenzij' naar 'wel loon, tenzij'. Artikel 7.628 BW is van toepassing.

Bij arbeidsongeschiktheid van de werknemer moet de werkgever wettelijk 70% van het loon doorbetalen gedurende maximaal 104 weken of zolang het dienstverband duurt. Artikel 7.629 BW is van toepassing. In de meeste cao's is een hoger percentage afgesproken, met name voor het eerste ziektejaar. Zie ook hoofdstuk III.

De werkgever mag vergoedingen inhouden van kosten die als gevolg van niet kunnen werken niet worden gemaakt.

Niet kunnen werken komt niet voor rekening van werknemer (art. 7.628 BW)



Werkgever moet het volledige loon doorbetalen.

Niet kunnen werken als gevolg van arbeidsongeschiktheid (art. 7.629 BW)



Werkgever moet 70% van het loon doorbetalen, eventueel aan te vullen conform cao-bepalingen

Covid-19 (Corona)

De problematiek rond Covid-19 roept de vraag op of er sprake is van arbeidsongeschiktheid wanneer de werknemer verschijnselen heeft die (mogelijk) wijzen op Covid-19. Kan de werknemer, gelet op de ernst van de klachten, daarmee wel zijn werk verrichten maar verblijft hij op advies van de RIVM in quarantaine, dan is de vraag of er sprake is van ongeschiktheid tot werken, zoals in de wet bedoeld. Kan het werk thuis of elders worden verricht, dan doet die vraag zich niet voor. Is die mogelijkheid er niet, dan is de vraag of er sprake is van arbeidsongeschiktheid. Feitelijk vormen de klachten een indirecte oorzaak, namelijk het veronderstelde besmettingsgevaar voor derden. Op het moment van schrijven is er geen duidelijkheid hoe de wet op dit punt moet worden geïnterpreteerd.

Weliswaar moet het loon worden doorbetaald, ongeacht de interpretatie van de wet, financieel kan het wel degelijk verschil maken voor de werkgever. Als art. 7.628 BW van toepassing is, dan moet de werkgever het volledige loon doorbetalen, is art. 629 BW van toepassing dan is dat wettelijk 70%, vaak wel aangevuld met een percentage op grond van cao-bepalingen. Zie verder hoofdstuk III. Is de werkgever verzekerd voor loondoorbetaling bij arbeidsongeschiktheid, dan heeft hij uiteraard belang bij een ruime interpretatie van het begrip arbeidsongeschiktheid.



Uitsluiting loondoorbetaling

Bij cao of wanneer dat schriftelijk is overeengekomen kan loondoorbetaling worden uitgesloten als er geen werk is. De maximale periode waarin dat is toegestaan is 6 maanden. Alleen in bijzondere situaties, waarbij het om functies gaat die naar hun aard incidenteel zijn, denk bijvoorbeeld aan artiesten, kan deze periode worden verlengd. Zie verder hoofdstuk III onder 'Arbeitsongeschikt, geen of minder loon' voor de samenloop van arbeidsongeschiktheid met uitsluiting loondoorbetaling.

Uitkering bij overlijden werknemer

De loonbetaling stopt bij overlijden van de werknemer. Nabestaanden hebben recht op een overlijdensuitkering ter hoogte van het laatst genoten loon, te rekenen over een periode van een maand en ingaande op de dag na het overlijden. Wordt het loon per week of per 4 weken betaald, dan moet dat worden herberekend naar de periode van een

maand. Is er geen recht op loon voor de overlijdensdatum (bijvoorbeeld omdat er na 104 weken geen loondoorbetalingsverplichting meer is) dan is er ook geen recht op een overlijdensuitkering. Op de uitkering worden geen inhoudingen gedaan: bruto is netto.

Is er ook recht op een wettelijke overlijdensuitkering, zoals op grond van de ZW of de WIA, dan mag de werkgever deze in mindering brengen op het uit te betalen bedrag. Zijn beide bedragen gelijk dan hoeft de werkgever dus niets uit te keren.

Verlof (vakantie)

Het *wettelijk* verlof is bij een volledige werktijd 4 kalenderweken, bij een parttime werktijd naar rato. Dit geldt als een minimum, waarvan niet mag worden afgeweken. In de arbeidsovereenkomst en/of in de cao kunnen afspraken worden gemaakt die ruimer zijn: het *bovenwettelijk* verlof. Voor het wettelijk verlof geldt dat deze in het kalenderjaar zelf, of uiterlijk in de 6 maanden daarna, moet worden opgenomen en niet mag worden gevraagd voor een financiële vergoeding. Voor het bovenwettelijk verlof gelden deze restricties niet en gelden de afspraken die hierover onderling of in de cao zijn gemaakt.

Zwangerschapsverlof

Het zwangerschaps- en bevallingsverlof is geregeld in de Wet arbeid en zorg (WAZO). Het zwangerschapsverlof gaat in naar keuze tussen de 4 en 6 weken voor de vermoedelijke bevallingsdatum. Bij een zwangerschap van meer dan één kind (meerling) is dit tussen de 8 en 10 weken voor de vermoedelijke bevallingsdatum.

Bevallingsverlof

Het bevallingsverlof gaat in op de dag na de bevalling en is minimaal 10 weken. Heeft het zwangerschapsverlof door een voortijdige bevalling korter dan 6 weken geduurd (of korter dan 10 weken bij de geboorte van meer dan één kind), dan wordt het verschil bij het bevallingsverlof opgeteld. Zwangerschaps- en bevallingsverlof zijn bij elkaar opgeteld dus minimaal 16 weken resp. 20 weken bij de geboorte van meer dan één kind.

Is er bij het ingaan van het zwangerschapsverlof recht op een ZW-uitkering wegens ziekte ten gevolge van zwangerschapsklachten, dan wordt bij de bepaling van de duur van het bevallingsverlof uitgegaan van een zwangerschapsverlof dat 6 weken voor de vermoedelijke bevallingsdatum ingaat. Dus ook als voor een korter zwangerschapsverlof is gekozen. Bij een meerling is dit 10 weken voor de vermoedelijke bevallingsdatum. Dit wordt de *flexibiliseringsperiode* genoemd.

De flexibiliseringsperiode is ook van toepassing als de werknemer nog gedeeltelijk werkt. De ZW kent geen gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid - wel verrekening van eventuele inkomsten uit werk zoals in de situatie dat werknemer gedeeltelijk werkt.

Na de eerste 6 weken van het bevallingsverlof kan de werknemer de werkgever verzoeken het restant gespreid op te nemen. De maximale periode is 30 weken. De werkgever kan dit weigeren vanwege een zwaarwegend bedrijfsbelang.

Loonbetaling tijdens het zwangerschaps- en bevallingsverlof

Tijdens het zwangerschaps- en bevallingsverlof is de werkgever niet verplicht het loon door te betalen. In de praktijk gebeurt dat vaak toch, de WAZO-uitkering wordt dan aan de werkgever overgemaakt.

Overige verlofregelingen WAZO

Verlofregelingen met behoud van loon

Calamiteiten- en kort verzuimverlof

De duur is in overleg en naar redelijkheid vast te stellen. Het loon is 100%

Geboorteverlof (voorheen kraamverlof)

Verlofregeling voor de partner voor de duur van diens gebruikelijke werkweek, op te nemen in de eerste 4 weken na de bevalling. Het loon is 100%.

Kortdurend zorgverlof

De duur is maximaal 2 werkweken. Het loon is 70%.

Verlofregelingen met recht op uitkering (UWV)

Adoptie- en pleegzorgverlof

De duur is maximaal 6 weken. De uitkering is 100%.

Aanvullend geboorteverlof

Vanaf 1 juli 2020 heeft de partner na het geboorteverlof recht op aanvullend geboorteverlof van 5 werkweken, op te nemen < 6 maanden na de bevalling. De uitkering is 70%.

Verlofregelingen zonder behoud van loon of recht op uitkering

Langdurend zorgverlof

De duur is maximaal 6 werkweken in een jaar.

Ouderschapsverlof

De duur is maximaal 26 weken in een jaar (per kind).

Waar wordt gesproken van werkweken, wordt bedoeld de voor betrokkene gebruikelijke werkweek.

Meer informatie over hier behandelde onderwerpen is te vinden in de volgende hoofdstukken van deel B. De wetten in deel B zijn op onderstaande kleuren te vinden.



BW Burgerlijk Wetboek

ZW Ziektewet

WAZO Wet arbeid en zorg

III Loonbetaling bij ziekteverzuim

Uitgangspunten en voorwaarden

Geen arbeid, wel loon

Zoals in hoofdstuk II is beschreven, is er onder bepaalde voorwaarden de wettelijke verplichting tot loondoorbetaling zonder dat daar een arbeidsprestatie tegenover staat. Daaronder valt ook de loondoorbetaling bij arbeidsongeschiktheid van de werknemer gedurende een bepaalde periode, zie hierna bij 'duur van de loondoorbetaling'.

Geen arbeid, geen of minder loon

Soms hoeft de werkgever bij arbeidsongeschiktheid het loon niet of niet volledig te betalen. Dat is het geval in de onderstaande situaties.

Verwijtbaar handelen van de werknemer

Als de werknemer zich niet houdt aan de voorschriften en/of niet de noodzakelijke informatie verstrekt mag de werkgever de loonbetaling opschorten. Het loon wordt pas betaald als de werknemer alsnog zijn verplichtingen nakomt.

Als de werknemer niet meewerkt aan zijn herstel en/of aan de re-integratie, aangeboden passend werk zonder *deugdelijke grond* weigert, etc., mag de werkgever het loon tijdelijk staken. Voorwaarde is wel dat de werknemer vooraf nadrukkelijk (schriftelijk) is gewezen op de consequenties van zijn weigering om mee te werken. Het is bedoeld als prikkel om de werknemer te bewegen alsnog mee te werken.

Bij uitsluiting van loondoorbetaling

Als uitsluiting van loondoorbetaling in verband met geen werk van toepassing is, en de ziekmelding *na* die vastgestelde datum ligt, dan hoeft de werkgever geen loon te betalen. In dat geval kan de werknemer recht hebben op een WW-uitkering en kan hij vanuit die situatie een ziekmelding doen bij UWV en een ZW-uitkering aanvragen. Ligt de datum ziekmelding *vóór* het moment dat de loondoorbetaling in verband met geen werk is (of zou worden) gestaakt, dan is de werkgever *wel* verplicht loon te blijven betalen.

Toekenning van een wettelijke uitkering

Is er recht op een uitkering, zoals een ZW-uitkering bij no-risk of bij ziekte ten gevolge van zwangerschap of bevalling, dan mag de werkgever dit bedrag in mindering brengen op het door te betalen loon. Eindigt de ZW-uitkering omdat het zwangerschapsverlof aanvangt, dan eindigt ook de verplichting van loondoorbetaling voor de werkgever. De werkgever kan het loon wel vrijwillig doorbetalen. De WAZO-uitkering wordt dan met instemming van de werknemer aan de werkgever betaald.

Let op! De kosten van de re-integratie blijven wel voor rekening van de werkgever. No-risk is dus, anders dan de term doet vermoeden, niet geheel zonder financiële risico's voor de werkgever.

Bij een oproepovereenkomst

Een oproepovereenkomst is een arbeidsovereenkomst met uitgestelde prestatieplicht waarbij de duur en tijdstippen van het werk niet vooraf zijn bepaald. Bij ziekte van de werknemer moet de werkgever uitsluitend het loon doorbetalen als de werknemer ziek wordt tijdens een opdracht of van de al geplande opdrachten waarvoor de werknemer is opgeroepen.

Met ingang van 1 januari 2020 zijn de rechten van de werknemer verruimd. Dat betreft onder meer de loonbetaling bij intrekking van de opdracht die minimaal 4 dagen van tevoren moet zijn gegeven. Bij intrekking van de opdracht door de werkgever moet deze ook het loon doorbetalen dat bij de opdracht hoort.

Duur van de loondoorbetaling

Vast dienstverband

Bij arbeidsongeschiktheid moet het loon maximaal 104 weken worden doorbetaald. Deze periode is gelijk aan de wachttijd voor de WIA.¹ Ook bij gedeeltelijk herstel loopt de telling voor de wachttijd door.




Is er sprake van *volledig* herstel - maar duurt deze korter dan 4 weken - dan worden de periodes van arbeidsongeschiktheid bij elkaar opgeteld, ook als de ziekteoorzaak verschillend is. Dat geldt ook voor de onderbreking door het zwangerschaps- en bevallingsverlof, maar dan alleen als er voor en na het verlof sprake is van eenzelfde ziekteoorzaak. De tussenliggende periodes worden niet meegeteld! Dit wordt de samengestelde wachttijd genoemd.

Is er sprake van volledig herstel - en duurt deze 4 weken of langer - dan eindigt de telling en wordt de wachttijd dus niet voltooid. Als er daarna een nieuwe arbeidsongeschiktheid ontstaat, begint de telling opnieuw.

¹ Voor de loondoorbetaling bij ziekte spreekt het BW van een periode van 104 weken en noemt niet de term 'wachttijd'. De wachttijd is een term van de WIA en de WAO, maar deze duidt wel op dezelfde periode van 104 weken.

Verlengde loondoorbetalingsverplichting

De duur van de loondoorbetaling kan worden verlengd:

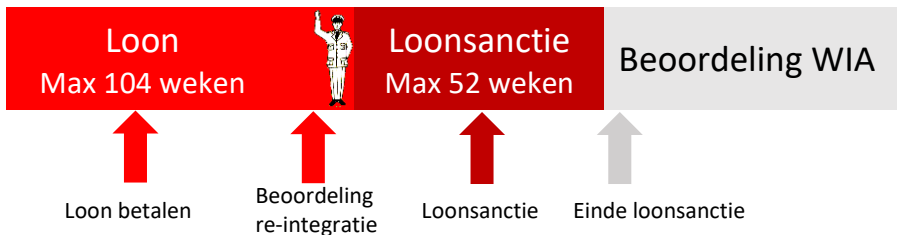
-  vrijwillig: op gezamenlijk verzoek van werkgever en werknemer;
-  verplicht: als UWV de re-integratie-inspanningen als onvoldoende heeft beoordeeld (de loonsanctie);
-  als de WIA-aanvraag met het re-integratieverslag te laat wordt ingediend.

Vrijwillige verlenging

Een vrijwillige verlenging van de loondoorbetalingsverplichting op gezamenlijk verzoek is meestal bedoeld voor de situatie dat een re-integratie zich in een eindfase bevindt en een WIA-aanvraag deze alleen maar zou stagneren.

Loonsanctie

Een loonsanctie door UWV betekent dat het loon ook na 104 weken moet worden doorbetaald. Wordt een adequaat herstelplan ingediend, dan eindigt de verplichting tot loon doorbetaling 9 weken na datum ontvangst. Dat is de tijd die nodig is voor de beoordeling van het herstelplan (3 weken) en daarna van de nog niet eerder in behandeling genomen WIA-aanvraag (6 weken). Wordt het herstelplan door UWV als onvoldoende beoordeeld, dan loopt de loon doorbetalingsplicht door tot er wel een adequaat herstelplan is ingediend - plus de genoemde 9 weken. De maximale termijn van de verlengde duur is 52 weken. Dat betekent dat het loon maximaal 156 weken moet worden doorbetaald. Voor de re-integratieverplichtingen en de rol van UWV, zie hoofdstuk IV.



Aanvraag te laat ingediend

Wordt de WIA-aanvraag te laat ingediend dan zal UWV de loon doorbetalingsverplichting verlengen met de duur van de vertraging. Is de vertraging te wijten aan de werkgever, die bijvoorbeeld de re-integratievisie te laat inlevert, dan zal hij gedurende deze vertraging het loon moeten doorbetalen. Is de vertraging zonder goede reden veroorzaakt door de werknemer, dan is dat recht op loon doorbetaling er niet. De werkgever doet er altijd goed aan om de werknemer nadrukkelijk te wijzen op dat risico. Of beter: de WIA-aanvraag samen met de werknemer te doen.

Tijdelijk dienstverband

Bij een tijdelijk dienstverband gelden dezelfde bepalingen als bij een vast dienstverband tot het moment dat het dienstverband eindigt en niet wordt verlengd. Wordt het tijdelijk dienstverband wel verlengd, bijvoorbeeld omdat de werkgever een herstel binnen een redelijke termijn verwacht, dan loopt de loon doorbetalingsverplichting wel gewoon door. Dus ook wanneer de verwachte werkhervatting na deze verlenging alsnog uitblijft. Aan het einde van het tijdelijk dienstverband kan bij onvoldoende re-integratie geen loonsanctie worden opgelegd door UWV. Mogelijk wel een ZW-sanctie, zie hoofdstuk IV.

De werkgever moet voor de werknemer op de laatste dag van het tijdelijk dienstverband een ziekteaangifte doen bij UWV. Een ziekteaangifte die ruim voor deze datum wordt gedaan, wordt niet geaccepteerd vanwege de nog lopende re-integratieverplichtingen. Voor een te late ziekteaangifte kan UWV een boete opleggen. Zie verder in het volgende hoofdstuk bij 'Protocol Verbetering Poortwachter'.

Wachtdagen

In de cao of in de arbeidsovereenkomst kan worden bepaald dat over de eerste 2 ziekte-dagen geen loon wordt doorbetaald: de *wachtdagen*. Vindt de ziekmelding plaats gedurende de werkdag, dan geldt deze dag als eerste wachtdag. In dat geval moeten de ge-werkte uren op die dag worden uitbetaald. De wachtdagen zijn niet van toepassing bij een nieuwe ziekmelding die binnen 4 weken plaatsvindt, ongeacht de ziekteoorzaak.

Doorwerkende AOW'er

Voor een doorwerkende AOW'er is de maximale loondoorbetaling 13 weken. In het Bur-gerlijk Wetboek wordt een periode van 6 weken genoemd, maar op grond van het over-gangsrecht (*Wet werken na de AOW-gerechtigde leeftijd*) is dit vooralsnog 13 weken.

AOW en ZW

Bij een tijdelijk dienstverband is de maximale duur van de loonbetaling tot het einde van het dienstverband. Is deze periode van loondoorbetaling korter dan 13 weken, dan heeft de doorwerkende AOW'er voor de resterende periode recht op een ZW-uitkering. Omdat hiervoor geen premie ZW is betaald, worden de kosten hiervan door UWV in rekening gebracht bij de werkgever. De eigenrisicodrager ZW draagt deze kosten van de ZW-uitkering zelf. De kosten worden niet in rekening gebracht als de no-riskpolis van toepas-sing is. Bij no-risk draagt de eigenrisicodrager ZW de casus over aan UWV en wordt dus ook niet belast met de kosten.

Voorbeeld bij een ziekmelding 4 weken voor einde dienstverband AOW'er

Ziekmelding
↓

Dienstverband		Doorbelast aan werkgever (niet bij no-risk)
Loon bij werken	Loon bij ziekte 4 weken	ZW-uitkering 9 weken

Hoogte van het loon

Wettelijke verplichtingen

De werkgever is wettelijk verplicht tot doorbetaling van het loon ter hoogte van 70% van het vastgestelde loon met de volgende onder- en bovengrenzen:

- in het eerste ziektejaar geldt als ondergrens het wettelijk minimumloon;¹
- voor de gehele periode van 104 weken geldt een bovengrens die is gebaseerd op het maximum premiedagloon;²

¹ Bedoeld wordt het voor de betrokken werknemer geldende minimumloon, rekening hou-dend met zijn leeftijd en zijn gebruikelijke arbeidstijd.

² Het maximum premiedagloon wordt elk jaar op 1 januari vastgesteld. In 2020 is het maxi-mum premiedagloon € 220,12 bruto, inclusief vakantietoeslag. Per jaar: € 57.232. Boven deze grens wordt geen premie betaald.

Aanvulling op de wettelijke verplichtingen

In veel cao's zijn afspraken gemaakt over een aanvulling op de wettelijke verplichtingen. Als er een cao van toepassing is waarin afspraken zijn gemaakt over hogere percentages dan wettelijk is verplicht, dan moet de werkgever die ook volgen. Een veel voorkomende cao-afspraken is een aanvulling in de eerste 52 weken van 30% op het wettelijk deel, totaal dus 100%. Totaal komt dat dus neer op 170%, gerekend over beide ziektejaren.

Werkgevers kunnen een aanvullende verzekering afsluiten voor werknemers die meer verdienen dan het maximaal verzekerde loon. Werkgevers die veel werknemers in dienst hebben die (ruim) boven het maximaal verzekerde jaarloon verdienen, bieden zo'n verzekering vaak als secundaire arbeidsvoorwaarde aan.

Aftrek van kosten

De werkgever hoeft de onkosten die hij normaliter vergoedt, niet te betalen als deze door het niet (kunnen) werken ook niet worden gemaakt.



Meer informatie over hier behandelde onderwerpen is te vinden in de volgende hoofdstukken van deel B. De wetten in deel B zijn op onderstaande kleuren te vinden.



BW Burgerlijk Wetboek

ZW Ziektewet