

III Loonbetaling bij ziekteverzuim

Uitgangspunten en voorwaarden

Geen arbeid, wel loon

Zoals in hoofdstuk II is beschreven, is er onder bepaalde voorwaarden een 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 (met terugwerkende kracht) betaald zodra de werknemer zijn verplichtingen is nagekomen.

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 en de re-integratie vlot te trekken.

Bij uitsluiting van loondoorbetaling

Als uitsluiting van loondoorbetaling in verband met geen werk van toepassing is, en de ziekmelding *na* die vastgestelde datum ligt, hoeft de werkgever geen loon te betalen. In dat geval kan de werknemer recht hebben op een WW-uitkering. Hij kan 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

Als er recht is op een uitkering, zoals een ZW-uitkering bij no-risk of bij ziekte als gevolg van zwangerschap of bevalling, mag de werkgever dit bedrag in mindering brengen op het door te betalen loon.

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. *Low-risk* zou een betere benaming zijn.

Als de ZW-uitkering eindigt omdat het zwangerschapsverlof aanvangt, eindigt ook de verplichting van loondoorbetaling voor de werkgever. De werkgever kan het loon wel vrijwillig doorbetalen. De WAZO-uitkering wordt in dat geval met instemming van de werknemer aan de werkgever betaald.

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.

De oproepovereenkomst kent een aantal strikte voorwaarden. 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 WIA¹. Ook bij gedeeltelijk herstel loopt de telling voor de wachttijd door.




Is er sprake is van *volledig* herstel, dat korter duurt 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 tussliggende periodes worden niet meegeteld! Dit wordt de samengestelde wachttijd genoemd.

Als er sprake is van volledig herstel gedurende 4 weken of langer, 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:

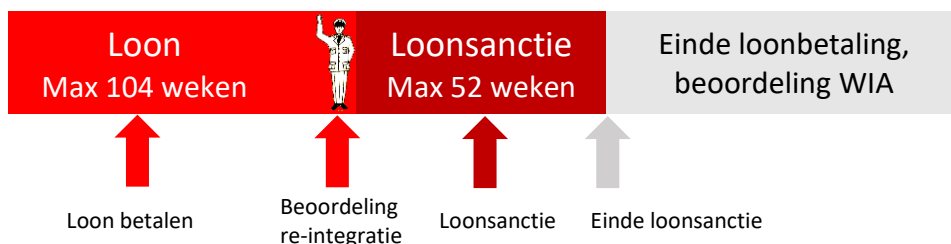
-  vrijwillig: op gezamenlijk verzoek van werkgever en werknemer;
-  verplicht: als UWV de re-integratie-inspanningen als onvoldoende heeft beoordeeld (de loonsanctie);
-  als de WIA-aanvraag met het re-integratieverslag te laat wordt ingediend.

Vrijwillige verlenging

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

Loonsanctie

Een loonsanctie door UWV betekent dat het loon ook na 104 weken moet worden doorbetaald. Als een adequaat herstelplan wordt ingediend, eindigt de verplichting tot loondoorbetaling 9 weken na datum ontvangst. Die tijd is nodig voor de beoordeling van het herstelplan (3 weken) en daarna voor de nog niet eerder in behandeling genomen WIA-aanvraag (6 weken). Wordt het herstelplan door UWV als onvoldoende beoordeeld, dan loopt de loondoorbetalingsplicht 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

Als de WIA-aanvraag te laat wordt ingediend, zal UWV de loondoorbetalingsverplichting verlengen met de duur van de vertraging. Is de vertraging te wijten aan de werkgever, die bijvoorbeeld het re-integratieverslag 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 loondoorbetaling 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

Gedurende een tijdelijk dienstverband gelden - tot het moment dat het dienstverband eindigt - dezelfde bepalingen als bij een vast dienstverband. Wordt het tijdelijk dienstverband verlengd, bijvoorbeeld omdat de werkgever een herstel binnen een redelijke termijn verwacht, dan loopt de loondoorbetalingsverplichting 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 op of rond de laatste dag van het tijdelijk dienstverband een ziekte-aangifte doen bij UWV. Een ziekte-aangifte 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*. Als de ziekmelding plaatsvindt gedurende de werkdag, 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. Wachtdagen tellen mee bij de bepaling van de wachttijd.

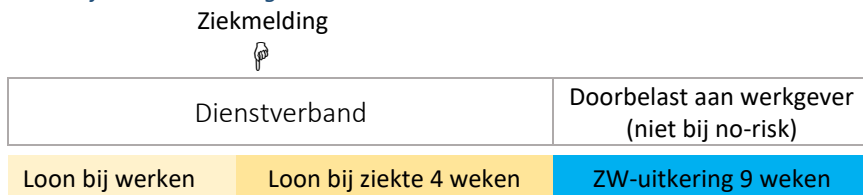
Doorwerkende AOW'er

Voor een doorwerkende AOW'er geldt een maximale loondoorbetaling van 13 weken. In art. 7.629, lid 2 BW wordt een periode van 6 weken genoemd, maar op grond van het overgangsrecht (*Wet werken na de AOW-gerechtigde leeftijd*) is dit vooralsnog 13 weken.

AOW en ZW

Bij een tijdelijk dienstverband loopt de loonbetalingsverplichting door tot het einde van het dienstverband. Als deze periode van loondoorbetaling korter is dan 13 weken, 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 echter niet in rekening gebracht als de no-riskpolis van toepassing is. De eigenrisicodrager moet bij no-risk de casus overdragen aan UWV en wordt dus ook niet belast met de uitkeringslasten.



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



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;
-  voor de gehele periode van 104 weken geldt een bovengrens die is gebaseerd op het maximum premiedagloon;

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, moet de werkgever die ook volgen. Een veel voorkomende cao-afpraak is een aanvulling in de eerste 52 weken van 30% op het wettelijk deel, totaal dus tot 100% van het loon. Over beide ziektejaren komt dat neer op 170%.

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

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