

Loondoorbetaling bij ziekte (WULBZ)

Een werkgever betaalt voor een maximale periode van 104 weken het loon door aan zijn zieke werknemer. Deze verplichting is opgenomen in het Burgerlijk Wetboek (boek 7: artikel 629):

Voor zover het loon niet meer bedraagt dan het bedrag, bedoeld in artikel 17, eerste lid, van de Wet financiering sociale verzekeringen, met betrekking tot een loontijdvak van een dag, behoudt de werknemer voor een tijdvak van 104 weken recht op 70% van het naar tijdruimte vastgestelde loon, maar de eerste 52 weken ten minste op het voor hem geldende wettelijke minimumloon, indien hij de bedongen arbeid niet heeft verricht omdat hij in verband met ongeschiktheid ten gevolge van ziekte, zwangerschap of bevalling daartoe verhinderd was.

Een werkgever moet dus twee jaar lang 70% van het loon doorbetalen, maar mag het eerste jaar niet minder dan het minimumloon betalen. Bij de loondoorbetaling in het tweede jaar is de werkgever niet verplicht het loon aan te vullen tot het minimumloon. Wanneer de uitkering van de werknemer onder het sociale minimum komt (70% van het bruto wettelijk minimumloon), is een aanvulling op grond van de Toeslagenwet mogelijk, afhankelijk van de individuele gezinssamenstelling en de inkomensbronnen. De wettelijke verplichting regelt doorbetaling van het loon, maar maximeert dit loon op de maximum loonsom voor de sociale verzekeringen. De grondslag voor de wettelijke loondoorbetaling is daarmee gelijk aan die van de Ziektewet en de andere sociale werknemersverzekeringen. Het maximumloon voor de sociale verzekeringen bedraagt bruto € 51.417 (2014) op jaarbasis. Een werknemer die meer verdient dan dit maximumloon heeft bij ziekte dus recht op minimaal $70\% \times € 51.417 = € 35.991,90$ bruto per jaar.

De wettekst maakt geen onderscheid tussen gehele of gedeeltelijke ongeschiktheid tot werken in verband met ziekte. Ook bij gedeeltelijk werken heeft een werknemer wettelijk gezien dus recht op in totaal 70% van zijn inkomen. Ook voor werknemers die ouder zijn dan de AOW-gerechtigde leeftijd, geldt de wettelijke loondoorbetalingsverplichting bij ziekte. Net als bij jongere werknemers geldt deze verplichting gedurende de eerste twee jaar van ziekte of arbeidsongeschiktheid. Is een kortere arbeidsovereenkomst gesloten dan geldt de verplichting tot het einde van de arbeidsovereenkomst. In dat geval kan de werknemer dus geen beroep doen op de Ziektewet.

De overheid wil het voor werkgevers aantrekkelijker maken om AOW'ers in dienst te houden. Er wordt hiertoe een wetsvoorstel gemaakt waarin de volgende zaken worden geregeld:

- een beperking van de loondoorbetalingsverplichting bij ziekte van een werknemer met een AOW-pensioen tot 6 weken;
- de mogelijkheid om onbeperkt tijdelijke contracten aan te gaan met AOW-gerechtigden;
- AOW'ers gaan bij werk vallen onder de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag;
- automatisch ontslag bij het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd.

Naar verwachting zullen deze wetswijzigingen per juli 2015 worden doorgevoerd.

Loondoorbetaling bij ziekte in de arbeidsovereenkomst

Per individuele of collectieve arbeidsovereenkomst kunnen afwijkende regelingen getroffen zijn voor de loondoorbetaling bij ziekte. Een voorwaarde is dat er van de wettelijke regeling niet in het nadeel van de werknemer mag worden afgeweken. In veel cao's wordt een aanvulling op de loondoorbetaling afgesproken in zowel:

- uitkeringspercentage.

Een uitkeringspercentage van 100% in het eerste jaar is gebruikelijk. Er zijn tal van variaties mogelijk: een afbouw van het uitkeringspercentage per half jaar of zelfs volledige doorbetaling van het loon gedurende 104 weken. Een veel gehoorde stelling is dat de loondoorbetaling van de werkgever niet boven 170% in 104 weken mag zijn. Dit berust op een misverstand. Er is in 2004 wel een sociaal akkoord gesloten waarin werkgevers, werknemers en kabinet hebben afgesproken dat in twee ziektejaren niet meer dan 170% wordt doorbetaald. Als gevolg van dit voornemen is de Wet Bovenwettelijke Aanvullingen Loondoorbetaling Tweede Ziektejaar (Baltz) niet ingediend. De beperking op 170% loondoorbetaling is daarmee een norm geworden, geen absoluut maximum. In cao's komt volledige loondoorbetaling dan ook voor. Wel wordt aan de volledige loondoorbetaling in het tweede jaar enige vorm van een re-integratie-eis richting de werknemer gesteld. Deze eis is onnodig omdat de werknemer die zich niet inzet voor zijn re-integratie geen recht heeft op doorbetaling van zijn loon.

- uitkeringsgrondslag.

Zo wordt er veelal geregeld dat bij de loondoorbetaling wordt uitgegaan van het eigen, dus niet gemaximeerde loon.

Ziektegevallen die elkaar binnen vier weken opvolgen, worden als één doorlopend ziektegeval beschouwd. Dit ongeacht of de ziekte ook dezelfde oorzaak kent. Zitten er vier weken of meer tussen, dan begint er voor de werkgever steeds een nieuwe loondoorbetalingsperiode te lopen.

Geen recht op loondoorbetaling bij ziekte

Als een werknemer door ziekte zijn werk niet kan verrichten, heeft hij recht op doorbetaling van zijn loon. Er zijn echter een aantal situaties waarin dit recht niet bestaat. Een belangrijke regeling is het vangnet van de Ziektewet. De Ziektewet is grotendeels geprivatiseerd, maar voor een aantal bijzondere situaties wordt nog steeds een ziekengelduitkering verstrekt. In een dergelijk geval komt een ziekengelduitkering in de plaats van de loondoorbetaling van de werkgever. Er zijn ook enkele situaties waarin de werknemer zijn recht op loondoorbetaling verspeelt:

- de ziekte is door de werknemer opzettelijk veroorzaakt;
- de ziekte komt voort uit een gebrek waarover de werknemer in het kader van een aanstellingskeuring valse informatie heeft verstrekt;
- de werknemer belemmert of vertraagt zijn genezing;
- de werknemer weigert zonder deugdelijke grond passende arbeid te verrichten;

- de werknemer weigert zonder deugdelijke grond mee te werken aan redelijke voorschriften of getroffen maatregelen die erop gericht zijn om hem in staat te stellen passende arbeid te verrichten;
- de werknemer weigert zonder deugdelijke grond mee te werken aan het opstellen, evalueren en bijstellen van een plan van aanpak.

Een werknemer heeft ook geen recht op loondoorbetaling als hij geen informatie verstrekt die de werkgever nodig heeft om het recht op de loondoorbetaling vast te stellen. Hierbij valt te denken aan een werknemer die geen informatie geeft aan de bedrijfsarts. Zodra de werknemer hier wel gehoor aan geeft, heeft hij met terugwerkende kracht recht op de loondoorbetaling bij ziekte. Bij de loondoorbetaling bij ziekte is er veel aandacht voor het verrichten van passende arbeid. De reden hiervoor is dat een werknemer arbeidsongeschikt voor zijn eigen werk kan zijn, maar zeer goed in staat kan zijn om ander werk dan het eigen werk wel uit te voeren. Het is in een dergelijk geval in ieders belang om de werknemer te 'activeren'.