|  |
| --- |
| **Meest gestelde vragen over loondoorbetaling bij ziekte****Vrijwel dagelijks krijgt de CAO-helpdesk vragen binnen over loondoorbetaling tijdens ziekte. Het is dan ook een ingewikkeld onderwerp. In onderstaand stuk vindt u de antwoorden op de meest gestelde vragen.**  |

|  |
| --- |
| *Loondoorbetaling tijdens ziekte, BW*Artikel 629 van boek 7 Burgerlijk Wetboek (BW) bepaalt dat de werknemer tijdens ziekte recht heeft op twee jaar lang, 104 weken, doorbetaling van 70% van zijn loon. 7:629 BW: ‘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.’*Loondoorbetaling tijdens ziekte, CAO Gehandicaptenzorg*Volgens de CAO GHZ heeft de werknemer die arbeidsongeschikt is gedurende de eerste 52 weken van de arbeidsongeschiktheid recht op doorbetaling van maar liefst 100% van zijn loon. In de daaropvolgende periode van 52 weken heeft de werknemer conform BW recht op 70% (zie artikel 11:4 CAO Gehandicaptenzorg). Als de werknemer in het tweede ziektejaar passende arbeid of werkzaamheden zonder loonwaarde verricht, heeft de werknemer over deze uren recht op 100% van het loon zoals is vastgesteld op de eerste dag van de arbeidsongeschiktheid (artikel 11:5 CAO Gehandicaptenzorg). Onder werkzaamheden zonder loonwaarde wordt verstaan het verrichten van werkzaamheden op arbeidstherapeutische basis, het volgen van scholing en het lopen van stage.*Derde ziektejaar*Na de 104 weken heeft de werkgever aan zijn verplichting voor wat betreft de loondoorbetaling voldaan. De werkgever heeft in het derde ziektejaar dus geen doorbetalings-/aanvullingsverplichting meer. De werkgever hoeft de werknemer dan enkel nog te betalen voor arbeid die de werknemer daadwerkelijk verricht.*Bedongen arbeid*De VGN verstaat, mede op basis van jurisprudentie, onder de bedongen arbeid (genoemd in artikel 7:629 BW) de overeengekomen arbeid. Dit betreft zowel het soort arbeid als het aantal arbeidsuren dat is afgesproken tussen werkgever en werknemer in de arbeidsovereenkomst. Dit betekent dat indien de werknemer een arbeidsovereenkomst heeft voor 36 uur per week als begeleider, er sprake is van bedongen arbeid voor 36 uur in de functie van begeleider. Indien de werknemer in verband met ziekte slechts 20 uur werkt als begeleider, dan verricht deze werknemer de bedongen arbeid niet. Immers, werkgever en werknemer zijn overeengekomen dat de werknemer 36 uur per week werkt als begeleider.*Gemaakte afspraken (zoals meerwerk)*Indien werkgever en werknemer een (tijdelijke) wijziging van de arbeidsduur, zijn overeengekomen vóór aanvang van de arbeidsongeschiktheid dan komt deze wijziging niet te vervallen door ziekte van de werknemer. De CAO Gehandicaptenzorg geeft hiervoor ook geen uitzondering (zie artikel 11:4 lid 3 CAO). Aanpassing van de arbeidsovereenkomst vindt plaats met ingang van de dag waarop de contractswijziging conform afspraak met de werknemer zou ingaan. Uiteraard is het bewijsrechtelijk gezien handig wanneer de werkgever schriftelijk ondertekend bewijs heeft van de gemaakte afspraak omtrent arbeidsduur. Wanneer met de werknemer is afgesproken dat hij in een maand meer-uren zou maken (die geen overwerk zijn) en deze ook uitbetaald zou krijgen dan moeten deze afspraken dus ook in de loondoorbetaling worden gevolgd. *Structurele looncomponenten*Artikel 11:4 CAO geeft naast recht op loondoorbetaling tevens recht op doorbetaling van structurele looncomponenten. Dit zijn vergoedingen die niet onder het begrip ‘salaris’ uit hoofdstuk 1 van de CAO vallen. Wanneer de werknemer gepland stond voor een bijzondere dienst maar zich ziek meldt, krijgt hij niet automatisch die vergoeding doorbetaald die hij normaal had ontvangen. Uitgangspunt is namelijk dat de bijzondere dienst daadwerkelijk moet zijn gedraaid, wil men voor vergoeding in aanmerking komen. Stond de werknemer bijvoorbeeld ingeroosterd boor een bereikbaarheidsdienst maar kon hij die door ziekte niet draaien, dan ontvangt hij ook geen compensatie in vrije tijd voor die uren. Stond de werknemer ingeroosterd voor een onregelmatige dienst en werd hij ziek, dan ontvangt hij geen ORT-vergoeding voor die dienst. Artikel 11:4 lid 2 sub CAO bepaalt echter dat bij ziekte deze structurele beloningen worden doorbetaald. Let op! De hoogte hiervan wordt echter gebaseerd op een gemiddelde op maandbasis over de voorafgaande zes maanden en niet op de (voor aanvang ziekte) ingeroosterde diensten. Dit wordt bepaald in artikel 11:4 lid 2 sub c CAO. Het beginsel blijft staan dat men vergoedingen pas ontvangt wanneer de diensten daadwerkelijk gedraaid zijn. *Overwerk*Overwerk wordt niet gerekend onder de structurele looncomponenten van artikel 11:2 lid 2 sub b. Overwerk kan immers volgens artikel 7:1 CAO slechts een maal per half jaar worden vastgesteld. Daarmee acht de VGN het geen structureel looncomponent. Wel moet men voorzichtig blijven aangezien er gevallen te bedenken zijn waarin overwerk zo regelmatig wordt verricht dat een rechter toch recht op doorbetaling ervan zou geven. *Oproepkrachten / min-maxers en loondoorbetaling*Indien een werknemer met een mup-contract (nulurencontract of min-max-contract) ziek wordt, zal het afhankelijk zijn van de situatie of de werkgever tijdens de ziekte loon moet betalen. Bij deze arbeidsovereenkomsten is geen (duidelijke) arbeidsduur afgesproken. De bedongen arbeid is dan ook moeilijk vast te stellen en daarmee het recht op loondoorbetaling van de werknemer.Hierna behandelen we de verschillende situaties over oproepkrachten:* De werknemer wordt ziek in een periode waarin hij niet werkt:Het gaat hierbij om de situatie dat de werknemer in afwachting is van een oproep van de werkgever en dan ziek wordt. In deze periode heeft de werknemer in beginsel geen recht op loon (bij een nulurencontract) of hoeft er slechts loon te worden betaald over het minimum aantal overeengekomen uren (bij een min-max-contract). De werknemer zal geen aanspraak kunnen maken op een uitkering op grond van de Ziektewet aangezien er een arbeidsovereenkomst bestaat tussen de werkgever en de werknemer.

Een zieke werknemer heeft in beginsel dus geen recht op loon indien hij niet ingeroosterd staat om te werken (bij min-max-contract wel recht op loon over minimum aantal uren). De werknemer heeft echter wel recht op loon indien hij kan aantonen dat hij wel ingeroosterd zou zijn geweest indien hij niet ziek was. Hij moet dan aantonen dat er voldoende werk voorhanden was waarvoor hij in aanmerking kwam. Voor de werknemer is dit vaak lastig om aan te tonen. Daarnaast zal de werkgever aanvoeren dat de werknemer niet was ingeroosterd omdat er geen werk was waarvoor de werknemer in aanmerking kwam. Indien de werkgever dit inderdaad kan aantonen dan heeft de werknemer geen recht op loon. * De werknemer wordt ziek net nadat er een oproep is gepland:Hierbij gaat het om de situatie dat de werknemer wordt opgeroepen om te komen werken en vervolgens ziek wordt nog voordat de werkzaamheden zijn begonnen. Het loon moet dan worden uitbetaald over de uren waarop de werknemer feitelijk de werkzaamheden zou verrichten. Bij een min-max-contract heeft de werknemer in ieder geval recht op het loon over het minimum aantal overeengekomen uren. Indien de werknemer is ingeroosterd voor uren boven dit minimum heeft de werknemer over deze uren ook recht op loondoorbetaling.

Op een gegeven moment zal de werknemer niet meer ingeroosterd zijn om te werken en bestaat er in beginsel vanaf dat moment geen recht meer op loon (bij een min-max-contract heeft de werknemer wel recht op het loon over het minimum aantal overeengekomen uren). De werknemer heeft echter wel recht op loon indien hij kan aantonen dat hij wel ingeroosterd zou zijn geweest indien hij niet ziek was. Hij moet dan aantonen dat er voldoende werk voorhanden was waarvoor hij in aanmerking kwam. Voor de werknemer is dit vaak lastig om aan te tonen. Daarnaast zal de werkgever aanvoeren dat de werknemer niet was ingeroosterd omdat er geen werk was waarvoor de werknemer in aanmerking kwam. Indien de werkgever dit inderdaad kan aantonen dan heeft de werknemer geen recht op loon. * De werknemer wordt ziek tijdens een oproepperiode:Indien de werknemer is opgeroepen om te werken en tijdens de oproep ziek wordt, heeft de werknemer voor de duur van de oproep recht op loon. Bij een min-max-contract heeft de werknemer in ieder geval recht op het loon over het minimum aantal overeengekomen uren. Indien de werknemer is ingeroosterd voor uren boven dit minimum heeft de werknemer over deze uren ook recht op loondoorbetaling.

Op een gegeven moment zal de werknemer niet meer ingeroosterd zijn om te werken en bestaat er in beginsel vanaf dat moment geen recht meer op loon (bij een min-max-contract heeft de werknemer wel recht op het loon over het minimum aantal overeengekomen uren). De werknemer heeft echter wel recht op loon indien hij kan aantonen dat hij wel ingeroosterd zou zijn geweest indien hij niet ziek was. Hij moet dan aantonen dat er voldoende werk voorhanden was waarvoor hij in aanmerking kwam. Voor de werknemer is dit vaak lastig om aan te tonen. Daarnaast zal de werkgever aanvoeren dat de werknemer niet was ingeroosterd omdat er geen werk was waarvoor de werknemer in aanmerking kwam. Indien de werkgever dit inderdaad kan aantonen dan heeft de werknemer geen recht op loon. * *VGN-advies*Betaal de oproepkracht/min-maxer bij ziekte ten eerste het lopende rooster uit en daarna de uren die u de werknemer zou hebben opgeroepen als hij niet ziek was geweest.

*Voor verdere vragen over loondoorbetaling tijdens ziekte kunt u contact opnemen met de CAO-helpdesk, tel. 030 – 27 39 719 (ma. t/m vrij. van 09.00 tot 12.00 uur) of via e-mail* caohelpdesk@vgn.nl *(s.v.p. met vermelding van uw telefoonnummer).* |
|  |