

## ARBEIDSOVEREENKOMST

# Rechten en plichten bij ziekte

De hoofdregel 'geen arbeid, geen loon' geldt niet bij ziekte. De rechtsbescherming van de werknemer is echter niet onbeperkt: de arbeidsovereenkomst is geen verzekeringspolis. Wat zijn precies de rechten en plichten van partijen in geval van ziekte?

TEKST: CAROLIN VETHANAYAGAM\* | BEELD: MARJA BROUWER

**A**ls de werknemer uitvalt wegens ziekte, is de werkgever in de regel verplicht om zeventig procent van het loon door te betalen aan de werknemer gedurende een periode van twee jaar. Tijdens het eerste ziektejaar heeft de werknemer tenminste recht op het voor hem geldende wettelijke minimumloon. Ziekteperiodes die elkaar binnen vier weken opvolgen worden bij elkaar opgeteld voor de vaststelling van de tweejaarstermijn. De tweejaarstermijn begint dus opnieuw te lopen als de werknemer na ziekte herstelt, vier weken werkt en vervolgens opnieuw uitvalt door dezelfde ziekteoorzaak.

### RE-INTEGRATIEVERPLICHTINGEN

Zowel de werkgever als de werknemer hebben re-integratieverplichtingen. De re-integratieverplichtingen van de werkgever omvatten onder meer het opstellen van een plan van aanpak en een re-integratieverslag, met bijstand van de arbodienst. Verder moet de werkgever voldoende re-integratie-inspanningen verrichten: hij moet ervoor zorgen dat de werknemer zijn eigen werk - al dan niet in aangepaste vorm - kan hervatten. Lukt dat niet, dan moet de werkgever ervoor zorgen dat de werknemer andere passende arbeid binnen of buiten het bedrijf kan verrichten. Houdt de werkgever zich niet aan zijn re-integratieverplichtingen, dan is hij on-

der omstandigheden verplicht om het loon van de werknemer nog maximaal één jaar door te betalen na het verstrijken van de tweejaarstermijn.

Ook de zieke werknemer moet voldoen aan re-integratieverplichtingen. Het gaat er om dat hij steeds die dingen doet en nalaat die van een zieke werknemer in zijn omstandigheden - met het oog op een voorspoedige genezing - kunnen worden geleverd. Doet hij dat

**'ONTSLAG VAN EEN ZIEKE WERKNEMER VÓÓR HET VERSTRIJKEN VAN DE TWEE JAARSTERMIJN IS ONMOGELIJK DAN WEL ZEER BEZWAARLIJK.'**



## 'NA HET VERSTRIJKEN VAN DE TWEEJAARSTERMIJN WORDEN DE ONTSLAGMOGELIJKHEDEN RUIMER.'

niet, dan kan de werkgever de doorbetaling van loon stopzetten of opschorten gedurende de periode dat de werknemer de genezing belemmert (zie kader).

### ONTSLAG BIJ ZIEKTE

Ontslag van de zieke werknemer vóór het verstrijken van de twee jaarstermijn is onmogelijk dan wel - in de regel - zeer bezwaarlijk. In beginsel geldt tijdens deze termijn een opzegverbod, zodat opzegging (met toestemming van het UWV-werkbedrijf) niet mogelijk is. Ontbinding van de arbeidsovereenkomst door de kantonrechter is tijdens deze periode mogelijk, maar uiterst lastig, omdat ook de kantonrechter rekening houdt met het geldende opzegverbod. Echter, zolang de werknemer zich niet houdt aan de bovenvermelde re-integratieverplichtingen geldt het opzegverbod niet. De werkgever kan in dat geval de zieke werknemer onder omstandigheden ontslaan.

Na het verstrijken van de tweejaarstermijn worden de ontslagmogelijkheden ruimer. De werkgever kan de arbeidsovereenkomst dan opzeggen met toestemming van het UWV-werkbedrijf, dan wel de arbeidsovereenkomst ontbinden via de kantonrechter. Als de werkgever aan zijn re-integratieverplichtingen heeft voldaan en de werknemer niet binnen een periode van 26 weken kan terugkeren binnen de organisatie van de werkgever - al dan niet in een andere 'passende functie' - dan is de kans groot dat het UWV en de kantonrechter toestemming zullen geven voor het ontslag. Een belangrijk verschil tussen de procedure bij het

## LOONDOORBETALING STOPZETTEN OF OPSCHORTEN?

De werknemer heeft geen dan wel slechts beperkt recht op loondoorbetaling:

- als de ziekte door zijn opzet is veroorzaakt;
- als hij zijn genezing belemmert of vertraagt;
- als hij zonder deugdelijke grond weigert passende arbeid te aanvaarden;
- als hij zonder deugdelijke grond weigert mee te werken aan door werkgever of een door werkgever aangewezen deskundige gegeven redelijke voorschriften of getroffen maatregelen die gericht zijn de werknemer in staat te stellen passende arbeid te verrichten;
- als hij zonder deugdelijke grond weigert mee te werken aan het opstellen, evalueren en bijstellen van een plan van aanpak etc.

Eerder dit jaar oordeelde de kantonrechter Zwolle dat van 'vertraging of belemmering van genezing' ook sprake kan zijn als de werknemer medewerking aan mediation weigert. Voorwaarde is dat 1) mediation, gegeven de aard van het conflict, een aangewezen weg is, 2) aannemelijk is dat het (resultaat van) mediation het herstel van de werknemer zal bevorderen; en 3) van de werknemer deelname aan mediation in redelijkheid kan worden gevergd.

De werkgever kan betaling van het loon opschorten gedurende de periode dat de werknemer de werkgever niet in de gelegenheid stelt om te controleren of de werknemer wel recht heeft op loon. De werknemer is verplicht om controlevoorschriften op te volgen als deze redelijk zijn, schriftelijk zijn gegeven en slechts betrekking hebben op het verstrekken van beperkte informatie. Loonopschorting houdt - anders dan loopstopzetting - in dat de werknemer alsnog recht op loon heeft over de periode waarin de betaling van loon was opgeschort, zodra hij alsnog voldoet aan de controlevoorschriften. De werkgever is in dit kader verplicht om een arbo-arts in te schakelen, die de controle kan verrichten.

Wil de werkgever gebruikmaken van sancties als loonopschorting en loonstopzetting, dan moet hij de werknemer hiervan onmiddellijk (en bij voorkeur schriftelijk) op de hoogte stellen en ook van de redenen hiertoe. Doet hij dit niet, dan vervalt het recht tot loonstopzetting of loonopschorting.

UWV en de kantonrechter is dat aan een procedure via de kantonrechter een 'prijkaartje' kan hangen. De kantonrechter kan namelijk een ontslagvergoeding toekennen aan de werknemer. Uit recente jurisprudentie blijkt dat de kantonrechter in geval van ontslag na twee jaar ziekte geen, dan wel een gematigde, ontbindingsvergoeding toekent aan de werknemer. Blijvende arbeidsongeschiktheid wordt beschouwd te behoren tot de risicosfeer van de werknemer. Te meer nu de werkgever de werknemer tijdens ziekte gedurende twee jaar, mogelijk zonder tegenprestatie, het loon heeft doorbetaald. Dit kan uiteraard anders zijn als de ziekte van de werknemer door het werk zelf is ontstaan. □

#### Noot

\* Carolin Vethanayagam, met dank aan Jan Peter de Man. Beiden zijn werkzaam als advocaat bij Justion Advocaten, vestiging Rotterdam.

