

Opnieuw dokken: is sprake van een hernieuwde loondoorbetalingsverplichting van de werkgever?

Zieke werknemers die al eens 104 weken arbeidsongeschikt zijn geweest kunnen na die tijd hervatten in passende arbeid. Deze situaties leiden soms tot ingewikkelde (en financieel risicovolle situaties). Als namelijk sprake is van nieuw bedongen arbeid – nadat al eens 104 weken loon tijdens ziekte is doorbetaald zonder dat recht bestaat op WIA – of de werknemer is langer dan 4 weken volledig hersteld geweest voor de bedongen arbeid, dan moet er opnieuw 104 weken loon worden doorbetaald bij hernieuwde uitval (behoudens gedeeltelijke compensatie op grond van de no-riskpolis).

Zowel werkgevers als werknemers zijn huiverig voor deze situaties. Werkgevers omdat zij opnieuw 104 weken loon moeten doorbetalen en werknemers omdat zij mogelijk geen recht hebben op loondoorbetaling tijdens ziekte en dus tijdens ziekte in principe zonder inkomsten komen te zitten, als geen recht op WIA bestaat.

De praktijk

De kantonrechter Bergen op Zoom heeft op 18 april 2024 ([ECLI:NL:RBZWB:2024:2592](#)) uitspraak gedaan naar aanleiding van een loonvordering van een hairstyliste tot doorbetaling van loon tijdens ziekte, omdat volgens de hairstyliste een nieuwe loondoorbetalingsverplichting zou zijn ontstaan.

Volgens de hairstyliste was namelijk sprake van een situatie dat zij (langer dan 4 weken) volledig arbeidsgeschikt was voor haar eigen arbeid en bij hernieuwde uitval dus opnieuw recht had op loondoorbetaling tijdens ziekte. Ter onderbouwing van haar standpunt wijst de hairstyliste op het rapport van het UWV, waarin staat dat de verwachting is dat zij volledig zou herstellen binnen 1 – 2 jaar. Daarnaast vindt de hairstylist dat de arbeidsomvang stilzwijgend is gewijzigd, zodat op grond daarvan een nieuwe loondoorbetalingsverplichting tijdens ziekte is bestaan.

Beide standpunten vindt de kantonrechter niet aannemelijk:

“(..) Samengevat is de kantonrechter van oordeel dat niet voldoende vast is komen te staan dat [eiseres] per 8 juli 2023 weer arbeidsgeschikt was. Voordat zij opnieuw uitviel wegens ziekte op 29 november 2023, verrichtte zij passend werk in het kader van re-integratie in haar functie bij [gedaagde] . Volgens het Arbeidsdeskundig rapport van het UWV van 22 augustus 2023 was [eiseres] op 5 maart 2023 104 weken arbeidsongeschikt. Dit heeft als gevolg dat [gedaagde] niet meer verplicht is om aan [eiseres] loon te betalen, indien zij wegens ziekte niet kan werken. De vordering tot betaling van loon na 29 november 2023 is dan ook niet toewijsbaar, omdat [eiseres] (wegens ziekte) niet heeft gewerkt.(...)”

Deze werkgever komt dus met de schrik vrij en hoeft niet twee keer 104 weken loon tijdens ziekte door te betalen. Weten waar je als werkgever op moet letten in dit soort situaties? Check: <https://maok.nl/juridisch/wel-nieuw-bedongen-niet-nieuw-bedongen-toch-nieuw-bedongen-arbeid/>

Datum

25 april 2024

Auteur

Stéphanie Heijtlager