

## (A)sociaal vangnet

In de horeca wordt veel gewerkt met oproepovereenkomsten om de pieken in de drukke periodes op te vangen. Handig natuurlijk om flexibel in te kunnen spelen op veranderende omstandigheden, maar hoe zit het als een oproepkracht ziek wordt? Moet de horecaondernemer loon betalen tijdens ziekte of heeft de oproepkracht recht op een Ziektewetuitkering?

De oproepkracht in deze zaak van de Centrale Raad van Beroep van 15 juni 2022 ([ECLI:NL:CRVB:2022:1337](https://www.ecli.nl/crvb/2022/1337)) heeft met een horecaonderneming een nul-urencontract gesloten van 1 januari 2019 tot 1 augustus 2019. Op 18 maart 2019 wordt de oproepkracht ziek en zij wordt (vanzelfsprekend) niet meer opgeroepen om te komen werken. De oproepkracht wendt zich daarom tot het UWV met het verzoek haar een Ziektewetuitkering toe te kennen. Die krijgt ze niet. De hoofdregel van artikel 29 Ziektewet (de ‘vangnetregeling’) is immers dat de civiele loondoorbetalingsplicht tijdens ziekte de toekenning van een Ziektewetuitkering verhindert. Het nul-urencontract van de oproepkracht loopt tot 1 augustus 2019 en pas als die overeenkomst is beëindigd bestaat mogelijk recht op een Ziektewetuitkering, aldus het UWV.

### Onrechtvaardig?

De oproepkracht stelt bij de Raad (opnieuw) dat zij geen aanspraak heeft op loondoorbetaling van haar werkgever, omdat zij zich binnen drie maanden na het aangaan van de arbeidsovereenkomst ziekgemeld heeft en zij daardoor niet aan de referte-eis voldoet van artikel 7:610b BW. De oproepkracht vindt dat zij daarom wél recht heeft op een Ziektewetuitkering. Het afwijzen van de Ziektewetuitkering door het UWV heeft een onrechtvaardige uitkomst:

*“(...) Omdat artikel 7:610b van het BW in werking getreden is na artikel 29 van de ZW, is de inhoud van laatstgenoemd artikel niet afgestemd op artikel 7:610b van het BW en wordt ten onrechte vastgehouden aan de limitatieve werking van artikel 29 van de ZW.(...)”*

De Raad denkt daar anders over en oordeelt dat artikel 29 Ziektewet kraakhelder is: de civiele loondoorbetalingsverplichting gaat voor de uitbetaling van een Ziektewetuitkering. Pas als de civiele loondoorbetalingsverplichting is geëindigd, bestaat mogelijk recht op een Ziektewetuitkering. De verwijzing naar artikel 7:610b BW maakt dat niet anders, die bepaling ziet enkel op de *omvang* van de civiele loondoorbetalingsverplichting en niet op de loondoorbetalingsverplichting tijdens ziekte an sich.

Deze oproepkracht heeft dus niets aan de vangnetregeling en heeft allicht op een houtje moeten bijten tot 1 augustus 2019 (ervan uitgaande dat zij toen wél aan alle voorwaarden voor een Ziektewetuitkering voldeed).

### Datum

01 september 2022  
**Auteur**  
Stéphanie Heijtlager