

## Tussen wal en schip

### *Op het snijvlak van arbeidsrecht en sociaalzekerheidsrecht*

Recht op een Ziektewetuitkering hebben – kort gezegd – verzekerde werknemers zonder werkgever, of werknemers die onder de no-riskpolis vallen. Werknemers met een werkgever hebben recht op loondoorbetaling tijdens ziekte en kunnen dus geen aanspraak maken op een Ziektewetuitkering. Maar wat als is afgesproken dat de arbeidsovereenkomst eindigt tijdens het winter en weer aanvangt in de zomer? Bestaat er dan recht op loondoorbetaling of op een Ziektewetuitkering?

In deze casus (Centrale Raad van beroep 30 mei 2022, [ECLI:NL:CRVB:2022:1217](#)) was de werknemer bij een 'buitenmuseum' werkzaam op basis van een arbeidsovereenkomst. In het winterseizoen werd de arbeidsprestatie van de werknemer opgeschort, omdat er dan (meestal) geen werkzaamheden beschikbaar waren.

De werknemer vraagt in de winterperiodes steeds een WW-uitkering aan. In het zomerseizoen van 2015 valt de werknemer uit vanwege ziekte en ontvangt deze, totdat het winterseizoen begint, loon tijdens ziekte van de werkgever. In het winterseizoen wordt opnieuw een WW-uitkering aangevraagd. De WW-uitkering wordt door het UWV (achteraf) geweigerd, omdat sprake was van ziekte en volgens het UWV moet de werknemer loonbetaling tijdens ziekte van zijn werkgever vorderen. De werknemer is het daar niet mee eens en vindt dat recht bestaat op een Ziektewetuitkering. In de arbeidsovereenkomst is namelijk de volgende bepaling opgenomen:

*“In de winterperiode bestaat uitdrukkelijk geen recht op salaris, ook niet in geval van ziekte”*

### ***Valt deze werknemer tussen wal en schip? Geen recht op loon, maar ook geen recht op een Ziektewetuitkering?***

Volgens de werknemer is geen sprake van recht op loondoorbetaling tijdens ziekte, maar moet hij in aanmerking komen voor een Ziektewetuitkering. Daarbij voert de werknemer aan dat er tijdens het winterseizoen geen arbeidsovereenkomst c.q. dienstbetrekking was (althans deze zou zijn beëindigd) en er dus geen recht op loondoorbetaling tijdens ziekte bestond, maar recht op een Ziektewetuitkering.

De Raad denkt daar echter anders over: tussen werkgever en werknemer is sprake van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd, ondanks dat er in het winterseizoen geen arbeid werd verricht. De arbeidsovereenkomst liep feitelijk tijdens het winterseizoen door, ondanks dat geen loon werd betaald. Daarbij wijst de Raad erop dat in het winterseizoen de arbeidsovereenkomst niet werd beëindigd, omdat geen loon werd betaald. Dit is immers geen

beëindiging, zoals daarin het Burgerlijk Wetboek en de jurisprudentie van de Hoge Raad is voorzien. Om die reden is volgens de Raad dan ook artikel 7:629 BW steeds van toepassing geweest, ook gedurende het winterseizoen: de werknemer had gewoon recht op loondoorbetaling tijdens ziekte.

Dat in de arbeidsovereenkomst de loondoorbetalingsverplichting van werkgever tijdens ziekte is uitgesloten maakt dat niet anders. Artikel 7:629 BW is een dwingendrechtelijke bepaling, waar niet van afgeweken mag worden (behoudens twee wachtdagen) en dus is de bepaling uit de arbeidsovereenkomst – waarin de loondoorbetaling tijdens ziekte is uitgesloten – nietig.

Kortom: deze werkgever had gewoon het loon tijdens ziekte moeten betalen. De werknemer zal een civiele procedure zal moeten starten om het loon tijdens ziekte alsnog betaald te krijgen.

**Datum**

17 juni 2022

**Auteur**

Stéphanie Heijtlager