

## De zieke werknemer

Een werkgever krijgt beslist op enig moment te maken met een zieke werknemer. Als werkgever heeft u een aantal verplichtingen betreffende deze zieke werknemer. Om bewustwording voor deze zaken te creëren, wordt hierna een aantal relevante onderwerpen nader toegelicht.

### Loondoorbetaling bij ziekte

De wet bepaalt dat in geval van ziekte in beginsel in ieder geval twee jaren 70 % van het loon doorbetaald moet worden. De werkgever mag niet minder dan het minimumloon doorbetalen. In bepaalde cao's is verder bepaald dat een werkgever op grond van een cao-regeling 100 % van het loon moet doorbetalen. Ook werknemers van 65 jaar of ouder hebben recht op doorbetaling van het loon tijdens ziekte.

### Geen recht op loondoorbetaling bij ziekte

Een zieke werknemer heeft geen recht op loondoorbetaling indien hij zijn ziekte door opzet heeft veroorzaakt, of de ziekte het gevolg is van een gebrek waarover hij bij aanvang van zijn dienstverband valse inlichtingen heeft verschaft. Van opzet is slechts sprake wanneer de opzet van de werknemer gericht was op het veroorzaken van de ziekte. Is enkel sprake van risicovol gedrag, met als gevolg arbeidsongeschiktheid, dan is dit niet voldoende voor een verlies van het recht op loondoorbetaling. Het moet gaan om het willens en wetens veroorzaken van ziekte en niet om het enkel riskeren daarvan.

De werknemer heeft ook geen recht op loondoorbetaling indien hij zijn genezing belemmert of vertraagt. Een werkgever is ook niet gehouden tot doorbetaling van het loon op het moment dat een werknemer niet meewerkt aan re-integratie of weigert om passende arbeid te verrichten.

### Suppletie

Veelal wordt het loon tijdens ziekte gedurende het eerste jaar aangevuld tot 100 % (bij individuele arbeidsovereenkomst dan wel cao). Een werkgever is onder bepaalde omstandigheden bevoegd voorwaarden te stellen aan het recht op de bovenwettelijke suppletie, door daaraan strengere criteria te verbinden. Bijvoorbeeld dat de ziekte niet door eigen toedoen mag zijn veroorzaakt.

### Acties werkgever

Op het moment dat de werknemer zich ziek meldt, dient de werkgever de arbodienst in te schakelen. De arts van de arbodienst zal nagaan wat er aan de hand is, waarbij vervolgens de werknemer verplicht is de arbodienst inlichtingen te geven over alles wat met een eventuele loondoorbetaling te maken heeft. De werkgever kan niet van de werknemer en arbodienst eisen dat aan hem de aard van de ziekte kenbaar wordt gemaakt.

Werkgever en werknemer hebben bij ziekte van de werknemer een aantal verplichtingen tegenover elkaar. Deze verplichtingen zijn opgenomen in de Wet Verbetering Poortwachter. Deze verplichtingen zien erop dat de werkgever binnen bepaalde wettelijk vastgestelde termijnen een re-integratiedossier dient op te stellen.

### Beëindiging arbeidsovereenkomst zieke werknemer

Een werkgever mag niet zonder meer een zieke werknemer ontslaan. Ziekte betreft namelijk een zogeheten opzegverbod. Dit opzegverbod verliest haar werking zodra de arbeidsongeschiktheid langer dan twee jaar heeft geduurd (zie nader

Deze publicatie is eigendom van **Knegtmans & van de Wouw Advocaten** | [www.knegtmansvandewouw.nl](http://www.knegtmansvandewouw.nl)

hierna). Echter, ook tijdens de eerste twee jaren van ziekte kan de arbeidsovereenkomst eindigen. Denk daarbij bijvoorbeeld aan een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, die van rechtswege afloopt, of een opzegging tijdens de proeftijd.

Andere mogelijkheid betreft het verzoek tot ontbinding aan de kantonrechter of een beëindiging met wederzijds goedvinden. Laat u, nu deze laatste twee beëindigingvormen met de nodige juridische complicaties gepaard kunnen gaan, goed informeren hieromtrent.

### Twee jaar ziek, en dan?

Indien de arbeidsongeschiktheid 2 jaar heeft geduurd, kan de werkgever de arbeidsovereenkomst beëindigen via het UWV / wederzijds goedvinden / kantonrechter. Laat u daarbij goed informeren door een advocaat!

**Knegtmans & Van de Wouw is o.a. gespecialiseerd in arbeidsrecht en ondernemingsrecht. In een gratis gesprek of tijdens het gratis spreekuur op dinsdagavond in Bladel en op donderdagavond in Westerhoven van 17.00 tot 18.00 uur geven wij u graag meer advies en informatie. U kunt ons bereiken op 040-2076076 of 0497-383868. Zie ook: [www.knegtmansvandewouw.nl](http://www.knegtmansvandewouw.nl) of [www.advocatenvoordeondernemer.nl](http://www.advocatenvoordeondernemer.nl).**