

# De Grote Tips & Advies Personeelsgids



## 1.4. Loon doorbetalen in het eerste ziektejaar

U moet tijdens ziekte 104 weken lang het loon doorbetalen. Na afloop van deze periode vervalt de verplichting om loon door te betalen. Om een inkomen te houden, zal uw werknemer dan bij het UWV een aanvraag moeten indienen voor een uitkering op grond van de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (WIA), een uitkering op grond van de Werkloosheidswet (WW) of de Algemene bijstandswet (Abw).

Het kan voorkomen dat de zieke werknemer niet onafgebroken 104 weken lang ziek is, maar dat hij tussendoor weer heeft gewerkt. Als tussen deze periodes minder dan vier weken heeft gezeten, mag u de ziekteperiodes bij elkaar optellen (er is dan sprake van een doorlopend ziektegeval).

Het eerste jaar dat de werknemer ziek is, heeft hij recht op minimaal 70% doorbetaling van zijn brutoloon. Dit is aan een maximum dagloon (€ 222,78 per dag per 1 juli 2020) gebonden. Als dit minder is dan het minimumloon, dan moet u het loon aanvullen tot het bedrag van het voor hem geldende minimumloon (in verhouding tot het aantal uren dat hij werkt). Hoeveel procent van het loon u betaalt, staat in de cao of in het arbeidscontract. In de meeste cao's staat dat de werkgever in het eerste ziektejaar 100% van het loon (inclusief vakantietoeslag en pensioenpremie) van de werknemer betaalt.

### 1.4.1. Wachtdagen

---

Op grond van het Burgerlijk Wetboek heeft u de mogelijkheid om twee wachtdagen (schriftelijk in de arbeidsovereenkomst) af te spreken, dat wil zeggen dat u de eerste twee dagen van ziekte geen loon hoeft door te betalen. Dat kan alleen bij een nieuwe ziekteperiode van 104 weken. Het is dus niet mogelijk als de werknemer binnen vier weken opnieuw uitvalt.

## 1.5. Loon doorbetalen in het tweede ziektejaar

Als uw werknemer langer dan één jaar ziek is, betaalt u (ook) in het tweede ziektejaar minimaal 70% van zijn loon. In het geval dat het loon dan minder is dan het minimumloon, hoeft u dit niet aan te vullen tot het minimumloon. Als de inkomsten van de werknemer onder het minimumloon komen te liggen, kan hij zelf een toeslag aanvragen bij het UWV.

In de tweede periode van 52 weken is het namelijk niet meer toegestaan om het loon volledig aan te vullen tot 100%, indien dit in de eerste 52 weken is gebeurd. Het is namelijk slechts toegestaan om maximaal 170% van het laatstverdiende loon door te betalen in de totale periode van 104 weken van arbeidsongeschiktheid. Het is wel raadzaam om de cao erop na te slaan welke regeling hierover is opgenomen.

Als de werknemer weer volledig aan het werk kan na twee jaar ziekte, maar hij heeft wat meer tijd nodig voor zijn re-integratie, dan bestaat de mogelijkheid om samen af te spreken dat de werknemer geen WIA-uitkering aanvraagt, maar dat u vrijwillig het loon blijft doorbetalen. U vraagt samen bij het UWV verlenging van de loondoorbetaling WIA aan. U kunt zelf bepalen voor hoelang u het loon wilt blijven doorbetalen. Gedurende deze periode blijft u samen doorwerken aan de re-integratie. Tijdens deze periode kunt u uw werknemer niet ontslaan.

Als u niet langer vrijwillig het loon wilt doorbetalen (bijv. omdat de werknemer weer volledig aan het werk kan) of uw werknemer wil alsnog een WIA-uitkering aanvragen, dan hoeft u niet te wachten tot het einde van de afgesproken periode. U of uw werknemer kan besluiten om te stoppen met het vrijwillig doorbetalen van loon. Als het UWV akkoord gaat met de beëindiging, stopt de verlengde termijn 13 weken na de datum van de aanvraag.