

Boontje komt om zijn loontje

De hoogte van het loon tijdens de sanctie verlengde loondoorbetalingsverplichting



Naam	Jeroen Jaspers
Studentnummer	2003942
Klas	4Y
Datum	27 mei 2013
Eerste afstudeerdocent	Marieke Boer
Tweede afstudeerdocent	John Lousberg
Afstudeerbegeleider	Wilma van de Kar

Boontje komt om zijn loontje

De hoogte van het loon tijdens de sanctie verlengde loondoorbetalingsverplichting

Naam	Jeroen Jaspers
Studentnummer	2003942
Klas	4Y
Datum	27 mei 2013
Eerste afstudeerdocent	Marieke Boer
Tweede afstudeerdocent	John Lousberg
Afstudeerbegeleider	Wilma van de Kar

Voorwoord

Voor u ligt mijn afstudeerscriptie ter afsluiting van mijn opleiding aan de Juridische Hogeschool Avans-Fontys. Ik heb voor dit onderzoeksrapport onderzoek gedaan naar de hoogte van het loon tijdens de sanctie verlengde loondoorbetalingsverplichting. Dit heb ik gedaan voor het Sociaal Raadsliedenwerk van Surplus Welzijn, de organisatie waar ik de afgelopen jaren met veel plezier stage heb gelopen. Het onderzoeksrapport heeft de medewerkers van het Sociaal Raadsliedenwerk inzicht in de regels rondom de hoogte van het loon tijdens het derde ziektejaar.

Ik wil op deze plaats nog een aantal mensen bedanken. Op de eerste plaats Wilma van de Kar, coördinator van het Sociaal Raadsliedenwerk, voor het begeleiden van mijn stage- en afstudeerperiode en voor het geven van feedback op mijn scriptie. Daarnaast wil ik ook Marieke Boer bedanken voor de begeleiding tijdens de afstudeerperiode, John Lousberg voor het meedenken over een geschikt onderwerp voor de scriptie en Dimar Smulders voor het geven van feedback op het onderzoeksrapport.

Jeroen Jaspers

Tilburg, mei 2013

Inhoudsopgave

Samenvatting	6
Lijst van afkortingen	7
Hoofdstuk 1:	8
§ 1.1.	8
§ 1.2.	8
§ 1.3.	9
§ 1.4.	9
§ 1.5.	9
§ 1.6.	10
§ 1.7.	10
Hoofdstuk 2:	11
§ 2.1.	11
§ 2.1.1.	11
§ 2.1.2.	12
§ 2.2.	12
§ 2.2.1.	12
§ 2.2.2.	13
§ 2.2.3.	13
§ 2.2.4.	14
§ 2.2.5.	14
§ 2.3.	15
Hoofdstuk 3:	16
§ 3.1.	16
§ 3.2.	16
§ 3.3.	17
§ 3.3.1.	17
§ 3.3.2.	18
§ 3.3.3.	18
§ 3.3.4.	20
§ 3.4.	21
§ 3.5.	22
Hoofdstuk 4:	24
§ 4.1.	24
§ 4.1.1.	24
§ 4.1.2.	25
§ 4.1.3.	26
§ 4.2.	26
§ 4.2.1.	27
§ 4.3.	29
§ 4.4.	30
§ 4.5.	31
Hoofdstuk 5:	33
§ 5.1.	33
§ 5.2.	34
§ 5.2.1.	35
§ 5.2.2.	35

Literatuurlijst	36
Overige bronnen	37

Samenvatting

Dit onderzoeksrapport is geschreven voor de medewerkers van het Sociaal Raadsliedenwerk (hierna: SRW) van Surplus Welzijn. Het doel van het onderzoeksrapport is, om de medewerkers van het SRW uiterlijk 26 mei 2013 te informeren en adviseren over welk percentage van het loon doorbetaald moet worden door de werkgever die als sanctie de verlengde loondoorbetaling heeft opgelegd gekregen, zoals bedoeld in artikel 7:629 lid 11 BW. Door een uitspraak van de Kantonrechter in Utrecht is hier onduidelijkheid over ontstaan.

Een werknemer die gedurende zijn dienstverband met zijn werkgever ziek wordt, krijgt het loon doorbetaald van zijn werkgever. De werkgever is volgens artikel 7:629 lid 1 BW gehouden het loon maximaal 104 weken door te betalen. Als de werknemer na 104 weken nog steeds arbeidsongeschikt is, kan hij mogelijk aanspraak maken op een arbeidsongeschiktheidsuitkering op grond van de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (hierna: WIA). Het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen (hierna: UWV) controleert of de werkgever gedurende 104 weken voldoende re-integratie-inspanningen hebben verricht. Wanneer de werkgever dit onvoldoende heeft gedaan, kan het UWV volgens artikel 7:629 lid 11 BW juncto artikel 25 lid 9 WIA de sanctie verlengde loondoorbetalingsverlichting opleggen. De werkgever dient het loon van de werknemer gedurende de loonsanctie maximaal 52 weken langer door te betalen.

Er zijn over de hoogte van het loon tijdens de sanctie verlengde loondoorbetalingsverplichting tussen een aantal werkgevers en werknemers geschillen ontstaan. In de meeste van de geschillen waar de Kantonrechter zich over heeft gebogen, is de werkgever in het gelijk gesteld en heeft de rechter bepaald dat de werkgever 70% van het laatstverdiende loon dient door te betalen tijdens het derde ziektejaar. In de zaak die speelde bij de Kantonrechter in Utrecht is de werknemer in het gelijk gesteld en vond de rechter dat de werknemer recht had op meer dan 70% van het loon.

Voor dit onderzoeksrapport is onderzoek gedaan naar de bedoeling van de wetgever met de loondoorbetalingsverplichting en de sanctie verlenging loondoorbetalingsverplichting. Vervolgens zijn vijftien CAO's onderzocht op de regelingen van het tweede en derde ziektejaar. Tot slot is er onderzoek gedaan naar jurisprudentie omtrent de hoogte van het loon tijdens de sanctie verlengde loondoorbetalingsverplichting en artikelen die door deskundigen hierover zijn geschreven. De conclusies die uit het onderzoek naar voren zijn gekomen zijn:

- De wetgever heeft sanctie verlengde loondoorbetalingsverlichting ingevoerd om een stimulans voor de werkgever te creëren, om voldoende re-integratie-inspanningen te verrichten. Zo wil de wetgever het aantal werknemers dat een beroep doet op het sociale zekerheidsstelsel terugdringen;
- Wanneer een CAO geen aanvullende regeling kent voor het loon tijdens het derde ziektejaar, dient de werkgever terug te vallen op de wettelijke bepaling van artikel 7:629 lid 1 BW en is de werkgever dus gehouden 70% van het laatstverdiende loon te betalen tijdens het derde ziektejaar;
- Wanneer er sprake is van redelijke gronden, heeft de werknemer recht op meer dan 70% van het loon. Er is sprake van redelijke gronden, indien de werknemer nadeel ondervindt wanneer zijn werkgever, buiten de schuld van de werknemer, de sanctie verlengde loondoorbetaling heeft opgelegd gekregen.

De aanbeveling aan de medewerkers van het SRW wordt gedaan is, om bij cliënten die vragen hebben over de hoogte van het loon tijdens het derde ziektejaar, te onderzoeken of de arbeidsovereenkomst of de daarop van toepassing zijnde CAO een aanvullende regeling kent voor het derde ziektejaar en of er sprake is van redelijke gronden. Wanneer dit het geval is, kan het SRW de cliënt adviseren welke vervolgstappen hij dient te nemen.

Lijst van afkortingen

BW	Burgerlijk wetboek
CAO	Collectieve arbeidsovereenkomst
CAO Beroepsgoederenvervoer	CAO Beroepsgoederenvervoer over de weg en mobiele kranen
CAO Motorvoertuigen	CAO Motorvoertuigen- en tweewielerbedrijf
CAO Schoonmaak	CAO voor het schoonmaak- en glazenwassersbedrijf
CAO SV	CAO Sociale werkvoorziening
CAO VVT	CAO Verpleeg- en verzorgingstehuizen en thuiszorg, kraam en jeugdgezondheidszorg
CAO Welzijn	CAO Welzijn en maatschappelijke dienstverlening
CRvB	Centrale raad van beroep
LOSR	Landelijke Organisatie Sociaal Raadslieden
GAK	Gemeentelijk Administratiekantoor
SRW	Sociaal Raadsliedenwerk
TZ	Wet terugdringing ziekteverzuim
UWV	Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen
WAO	Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering
Wet CAO	Wet op de collectieve arbeidsovereenkomst
WIA	Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen
WVLBZ	Wet verlenging loondoorbetalingsverplichting bij ziekte
WULBZ	Wet uitbreiding loondoorbetalingsverplichting bij ziekte
WVP	Wet verbetering poortwachter
WW	Werkloosheidswet
ZW	Ziektewet

Hoofdstuk 1: Inleiding

In dit hoofdstuk komt de organisatie waarvoor het onderzoek is verricht aan bod. Daarna wordt de probleembeschrijving, de centrale vraag, de doelstelling en de deelvragen uiteengezet. Tot slot wordt de onderzoeksstrategie en de opbouw van dit onderzoeksrapport beschreven.

§ 1.1 Organisatiebeschrijving

Dit onderzoek is geschreven voor het Sociaal Raadsliedenwerk (SRW) van Surplus Welzijn. Surplus Welzijn is onderdeel van de Surplus Groep. De Surplus Groep is een regionale organisatie voor welzijn, zorg en kinderopvang. De dienstverlening van Surplus Welzijn richt zich op het welzijn van mensen en het werken aan een leefbare samenleving. De organisatie streeft ernaar om mensen te stimuleren tot persoonlijke ontwikkeling, sociale contacten en een actieve deelname aan de samenleving.¹ Surplus Welzijn is actief in de regio tussen Bergen op Zoom en Oosterhout en heeft de volgende afdelingen:

- Maatschappelijk werk;
- Sociaal-cultureel werk;
- Ouderenwerk.

Het SRW van Surplus Welzijn is onderdeel van het maatschappelijk werk. Er werken dertig vrijwilligers. Daarnaast werken er twee beroepskrachten die inhoudelijke en organisatorische ondersteuning bieden aan de vrijwilligers. Het SRW van Surplus Welzijn is actief op zeven locaties in vijf gemeentes binnen het werkgebied van Surplus Welzijn. Het SRW geeft informatie en advies over sociaal juridische onderwerpen zoals sociale zekerheid, arbeidsrecht, belastingen en consumentenrecht. Cliënten kunnen er terecht voor het invullen van formulieren, het verkrijgen van informatie en advies en het opstellen van o.a. bezwaarschriften. Het SRW heeft daarnaast een doorverwijsfunctie, voor complexere zaken die bijvoorbeeld door een advocaat behandeld moeten worden of naar andere hulpverleningsinstanties als er sprake is van meerdere problematieken op andere terreinen. Ook heeft de organisatie een signaleringsfunctie. Wanneer het SRW een probleem signaleert met bepaalde wet- en regelgeving onderneemt men daar actie op. Dit kan op lokaal, regionaal en landelijk niveau zijn. De dienstverlening van het SRW richt zich op kwetsbare burgers. Vaak zijn dit mensen zonder of met weinig opleiding, een laag inkomen of mensen die weinig zelfredzaam zijn. Deze doelgroep kan gratis gebruikmaken van de diensten van het SRW. Het SRW is landelijk georganiseerd. De Landelijke Organisatie Sociaal Raadslieden (LOS), is ondergebracht bij de MO-Groep.²

§ 1.2 Probleembeschrijving

Zoals hierboven beschreven komen op het spreekuur van het SRW cliënten met allerlei vragen over sociaal juridische problemen. Een gedeelte van de vragen gaat over arbeidsrecht. Wanneer een werknemer ziek is, heeft de werkgever een loondoorbetalingsverplichting op grond van artikel 7:629 lid 1 BW. De hoogte van het loon is afhankelijk van wat er is afgesproken in de arbeidsovereenkomst. Artikel 7:629 BW geeft aan dat de werknemer recht heeft op tenminste 70% van het afgesproken loon, maar de eerste 52 weken tenminste het voor hem geldende wettelijk minimumloon. In de arbeidsovereenkomst en in de CAO kan hiervan ten voordele van de werknemer worden afgeweken. Er kan bijvoorbeeld zijn geregeld dat de werknemer recht heeft op 100% van het afgesproken loon gedurende de 104 weken ziekte. Na 104 weken vervalt deze loondoorbetalingsverplichting en kan de werknemer aanspraak maken op een uitkering op grond van de Wet Werk en inkomen naar arbeidsvermogen (WIA).³ Een van de voorwaarden

¹ www.surpluswelzijn.nl.

² www.sociaalraadslieden.nl.

³ Artikel 23 Wia.

om voor deze uitkering in aanmerking te komen is het voldoen aan re-integratieverplichtingen. Het Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen (UWV) toetst of de werkgever en werknemer hieraan hebben voldaan. Indien dit naar het oordeel van het UWV niet voldoende gebeurd is, kan het UWV, volgens artikel 25 lid 9 WIA, een verlengde loondoorbetalingsverplichting opleggen. Dit betekent dat de werkgever na afloop van de eerste 104 weken dat de werknemer ziek was, nog maximaal 52 weken het loon aan de werknemer zal moeten doorbetalen. De wet en de jurisprudentie zijn niet duidelijk over het percentage waar de werknemer tijdens de verlengde loondoorbetalingsverplichting recht op heeft. In de wet en in veel CAO's die op de arbeidsovereenkomsten van cliënten van het SRW van toepassing zijn staat niet welk percentage de werkgever dient te betalen tijdens de verlengde loondoorbetalingsplicht. Voor het onderzoek zullen vijftien CAO's van branches waarin cliënten van het SRW werken worden onderzocht. Het gaat om CAO's die een andere regeling dan de regeling in artikel 7:629 lid 1 BW hebben tijdens het tweede en/ of derde ziektejaar. Onder andere de CAO's Open Teelten, Transport en Logistiek, Metalektro, Schoonmaak en Particuliere Beveiliging zijn op arbeidsovereenkomsten van veel cliënten van het SRW van toepassing. Een aantal kantonrechters hebben de afgelopen jaren uitspraken gedaan over de hoogte van het loon tijdens het derde ziektejaar. In een aantal gevallen hebben deze kantonrechters geoordeeld dat de werknemer recht heeft op 70% van het afgesproken loon. In 2009 heeft een kantonrechter geoordeeld dat de werknemer recht heeft op 100% van het afgesproken loon.⁴ Deze uitspraak wijkt af van eerdere uitspraken, waardoor er onduidelijkheid is ontstaan over het percentage van het loon dat de werkgever moet doorbetalen tijdens het derde ziektejaar. Ook is het hierdoor voor de medewerkers van het SRW niet duidelijk wat zij hun cliënten die met een soortgelijke vraag op het spreekuur komen het beste kunnen adviseren. Moeten zij de cliënt doorverwijzen naar een gemachtigde die hem kan bij staan in een procedure of heeft de cliënt recht op 70% van het afgesproken loon tijdens de verlengde loondoorbetalingsverplichting van zijn werkgever en is er maar een kleine kans dat hij de procedure wint?

§ 1.3 Centrale vraag

In hoeverre is de werkgever, die de sanctie verlenging loondoorbetaling, zoals bedoeld in artikel 7:629 lid 11 BW, opgelegd heeft gekregen, gehouden de werknemer die in de afgelopen periode van 104 weken recht had op meer dan 70% van zijn laatst verdiende loon, dit zelfde loon door te betalen gedurende het derde ziektejaar?

§ 1.4 Doelstelling

Het doel van het onderzoeksrapport is uiterlijk in 26 mei 2013, de medewerkers van het SRW informeren en adviseren over welk percentage van het loon doorbetaald moet worden door de werkgever die als sanctie de verlengde loondoorbetaling heeft opgelegd gekregen, zoals bedoeld in artikel 7:629 lid 11 BW.

§ 1.5 Deelvragen

- Wat heeft de wetgever beoogd met de sanctie verlengde loondoorbetaling zoals beschreven in artikel 7:629 lid 11 BW en artikel 25 lid 9 WIA?
- Wat hebben de partijen die zijn betrokken bij het afspreken van de arbeidsovereenkomst en van de CAO beoogd met betrekking tot de hoogte van het loon tijdens de sanctie verlengde loondoorbetaling?
- Wat zijn de argumenten van de rechters, die eerder op het gebied van de sanctie verlengde loondoorbetaling uitspraak hebben gedaan, om de hoogte van het loon tijdens de opgelegde sanctie verlengde loondoorbetaling vast te stellen op 70%, dan wel op meer dan 70% van het laatstverdiende loon?

⁴ Rb. Utrecht 13 mei 2009, JAR 2010/10.

§ 1.6 Onderzoeksstrategie

Het onderzoek moet duidelijkheid geven over de hoogte van het loon tijdens de verlengde loondoorbetalingsverplichting die de werkgever als sanctie opgelegd heeft gekregen. Het onderzoek wordt een kwalitatief onderzoek. Dit onderzoek zal worden verricht door vergelijkende casestudy, waarbij de wet en de relevante jurisprudentie zullen worden gebruikt om een antwoord te vinden op de centrale vraag. Er wordt onderzocht wat de wetgever heeft beoogd met de verlengde loondoorbetaling als sanctie en wat de partijen die betrokken zijn bij de totstandkoming van verschillende CAO's die een loondoorbetaling van meer dan 70% van het laatstverdiende loon tijdens het tweede ziektejaar hebben beoogd met betrekking tot de hoogte van de verlengde loondoorbetalingsverplichting tijdens het derde ziektejaar. Daarnaast wordt er onderzocht wat de gevolgen zijn van de uitspraken voor de betrokken partijen, bijvoorbeeld of een van de partijen een groter voordeel of nadeel heeft na de uitspraak.

§ 1.7 Opbouw van het onderzoeksrapport

Het onderzoeksrapport is als volgt opgebouwd. Na de inleiding volgt in hoofdstuk 2 de beschrijving van het wettelijk kader. In dit hoofdstuk wordt gekeken naar de relevante wetgeving en de bedoeling van de wetgever. In hoofdstuk 3 worden de verschillende situaties die zich voordoen in arbeidsovereenkomsten en CAO's onderzocht en er wordt onderzocht naar wat de bedoeling is van de partijen bij de totstandkoming daarvan. In hoofdstuk 4 wordt de jurisprudentie over dit onderwerp bekeken. Tot slot worden er in hoofdstuk 5 conclusies en aanbevelingen gedaan aan het SRW van Surplus Welzijn.

Hoofdstuk 2: Het wettelijk kader

De wetgever heeft verschillende regelingen gemaakt over de loondoorbetaling door de werkgever bij ziekte van de werknemer. De periode waarin de werkgever het loon van de zieke werknemer moet doorbetalen is steeds verlengd. In dit hoofdstuk wordt uiteengezet welke wetgeving er van toepassing is op de loondoorbetaling door de werkgever bij ziekte van zijn werknemer. Daarnaast wordt er ook bekeken welke bedoeling de wetgever heeft met deze regelingen. Dit is van belang om er achter te komen waarom de wetgever de mogelijkheid heeft gecreëerd om de loondoorbetalingsverplichting te verlengen.

§ 2.1 Wetgeving

Een werknemer die wegens ziekte niet in staat is om arbeid te verrichten, heeft recht op loondoorbetaling van zijn werkgever. Dit is vastgelegd in de Wet verlenging loondoorbetalingsverplichting bij ziekte (hierna: WVLBZ) en de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (hierna: WIA). In deze paragraaf wordt deze wetgeving omschreven.

§ 2.1.1 Burgerlijk Wetboek

In boek 7 van het Burgerlijk Wetboek (hierna: BW) zijn de regelingen opgenomen die gelden voor bijzondere overeenkomsten. In titel 10 van boek 7 BW is de wetgeving omtrent de arbeidsovereenkomst opgenomen. In afdeling 2 van titel 10 staan de regelingen met betrekking tot het loon van de werknemer. Artikel 7:629 BW gaat over het recht op loon van de zieke werknemer. Dit is de WVLBZ, de opvolger van de Wet uitbreiding loondoorbetalingsverplichting bij ziekte (hierna: WULBZ). De totstandkoming van deze wetten en de bedoeling van de wetgever worden in paragraaf 2.2.1 en 2.2.4 besproken. Lid 1 van artikel 7:629 BW geeft aan dat de werknemer die de bedongen arbeid niet kan verrichten wegens o.a. ziekte, voor een tijdvak van 104 weken, recht heeft op 70% van het naar tijdruimte vastgestelde loon, maar de eerste 52 weken tenminste het minimumloon. Het elfde lid van dit artikel geeft aan dat de termijn van 104 weken verlengd kan worden in de volgende drie gevallen:⁵

- Indien de aanvraag voor een uitkering op grond van de WIA te laat is ingediend bij het Uitvoeringinstituut Werknemers Verzekeringen (hierna: UWV);
- Indien de werkgever en werknemer hiertoe gezamenlijk verzoeken;
- Indien de werkgever niet aan de re-integratieverplichtingen heeft voldaan die zijn omschreven in artikel 25 WIA.

In lid 11 worden in sub c en d nog twee gronden voor verlenging genoemd. Deze gronden zijn gebaseerd op de Wet op de Arbeidsongeschiktheidsverzekering (hierna: WAO).⁶ Deze gronden worden hier buiten beschouwing gelaten, omdat er geen nieuwe arbeidsongeschikte werknemers meer worden toegelaten tot de WAO. Artikel 7:629 lid 11 BW verwijst voor de duur en de gronden waarop de verlenging van de wachttijd kan plaatsvinden naar de WIA. Artikel 7:658a BW en 660a BW geven aan welke verplichtingen de werkgever en werknemer naar elkaar hebben in het geval de werknemer ziek is. Het eerste artikel beschrijft globaal de verplichtingen voor de werkgever. In dit artikel is geregeld dat de werkgever arbeid dient te bevorderen voor de zieke werknemer in het eigen bedrijf. Indien dit niet mogelijk is dient de werkgever arbeid te bevorderen in het bedrijf van een andere werkgever. Deze arbeid moet passend zijn voor de werknemer. De werkgever is hierbij verplicht om tijdig maatregelen te treffen en aanwijzingen te geven om ervoor te zorgen dat de zieke werknemer in staat wordt gesteld om de aangepaste werkzaamheden te verrichten. Tevens moet de werkgever op grond van dit artikel een plan van aanpak opstellen, zoals bedoeld in artikel 25 lid 2 WIA. Tot slot regelt dit artikel wat het begrip ‘passende arbeid’ inhoudt en welke gegevens de

⁵ Artikel 7:629 lid 11 sub a en b BW.

⁶ Artikel 7:629 lid 11 sub c en d BW.

werkgever dient te verstrekken aan een eventueel door de werkgever ingeschakeld re-integratiebedrijf.

§ 2.1.2 Wet werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen

De WIA vermeldt in artikel 23 dat de werknemer een wachttijd heeft van 104 weken, voordat hij aanspraak kan maken op een WIA-uitkering. Daarnaast geeft de WIA in de artikelen 24, 25 en 64 de gronden aan waarop een verlenging van de wachttijd van 104 weken kan plaatsvinden. Deze gronden sluiten aan op de gronden die genoemd worden in artikel 7:629 lid 11 sub a en b BW. In artikel 24 staan de regels die gelden wanneer een werkgever en werknemer gezamenlijk verzoeken om de wachttijd te verlengen. Artikel 64 geeft de termijnen waarin een aanvraag voor een uitkering op grond van de WIA moet worden gedaan. In artikel 25 staan de regels met betrekking tot de re-integratie. In dit artikel is tevens de sanctiebepaling opgenomen, voor het geval dat de werkgever niet aan zijn verplichtingen voldoet. De termijn waarmee de wachttijd kan worden verlengd is maximaal 52 weken.⁷ Deze sanctiebepaling geldt voor het niet nakomen van de artikelen 25 (re-integratieverplichtingen), 64 (termijnen voor de aanvraag van de WIA-uitkering) en 65 (het inleveren van een re-integratieverslag bij de aanvraag van de WIA-uitkering). In dit onderzoek zal gekeken worden naar de situatie waarin de werkgever niet voldoet aan zijn re-integratieverplichtingen.

§ 2.2 De bedoeling van de wetgever

Voordat de loondoorbetalingsverplichting en de sanctie verlengde loondoorbetalingsverplichting in het BW en in de WIA een plaats hebben gekregen, zijn er een aantal wetten aan voorafgegaan. In deze paragraaf wordt bekeken hoe de loondoorbetalingsverplichting is ontstaan en wat de bedoeling is geweest van de wetgever met de verschillende regelingen omtrent de loondoorbetalingsverplichting en de sanctie verlenging loondoorbetalingsverplichting.

§ 2.2.1 De Wet uitbreiding loondoorbetalingsverplichting

In 1996 is de WULBZ ingevoerd. Deze wet was de opvolger van de Wet terugdringing ziekteverzuim (wet TZ). De Wet TZ verplichtte de werkgever om een zieke werknemer de eerste twee tot zes weken van de ziekte het loon door te betalen aan de werknemer. Dit was afhankelijk van de grootte van het bedrijf van de werkgever. Na deze periode kwam de werknemer in de Ziektewet (ZW) terecht. Met invoering van de WULBZ werd de termijn van loondoorbetaling door de werkgever verlengd met 52 weken, ongeacht de grootte van het bedrijf van de werkgever. Deze wet paste bij het beleid van de overheid om de kosten van de sociale zekerheid beter te beheersen. De WULBZ heeft vorm gekregen in het BW. De eerste 52 weken van ziekte van de werknemer moest de werkgever 70% van het loon doorbetalen, maar de werknemer had recht op tenminste het wettelijk minimumloon.⁸ De regering wilde hiermee o.a. het aantal werknemers dat een beroep deed op een arbeidsongeschiktheidsregeling terugdringen en ervoor zorgen dat werknemers niet onnodig aan de kant bleven staan.⁹ Met het nieuwe stelsel moest de verantwoordelijkheid in het sociale zekerheidsstelsel meer bij de burgers en bedrijven worden gelegd. De bedoeling van de wetgever was dat de werkgever en werknemer gezamenlijk op zoek zouden gaan naar een oplossing voor de arbeidsongeschiktheid, bijvoorbeeld door het re-integreren van de werknemer binnen het bedrijf van de werkgever binnen een andere functie. Werknemers van wie de arbeidsovereenkomst afliep tijdens ziekte, konden gebruik maken van de ZW als vangnetregeling.

⁷ Artikel 25 lid 9 Wia.

⁸ *Kamerstukken II* 1995/96, 24 439, nr. 3, p. 13.

⁹ *Kamerstukken II* 1995/96, 24 439, nr. 3, p. 1, 3.

§ 2.2.2 Wet Verbetering Poortwachter

Wanneer de werkgever en werknemer er niet in slagen om de werknemer te re-integreren dient de uitvoeringsinstelling (UWV) te beoordelen of de werknemer in aanmerking komt voor een arbeidsongeschiktheidsuitkering. Het UWV functioneert hierbij als poortwachter. Om het proces van deze beoordeling soepel te laten verlopen is het poortwachtersmodel opgesteld. Het poortwachtersmodel dat was opgesteld naar aanleiding van de WULBZ, functioneerde niet goed. De functie en het doel van de instrumenten uit het poortwachtersmodel, zoals het re-integratieplan, bleken niet duidelijk te zijn bij de betrokken partijen. De Wet Verbetering Poortwachter (WVP) moest ervoor zorgen dat het poortwachtersmodel werkbaar en helder werd voor alle betrokken partijen. De WVP geeft aan welke acties de betrokken partijen dienen te ondernemen tijdens het eerste ziektejaar en versterkte de positie van het UWV door het UWV de bevoegdheid te geven om de aanvraag niet te behandelen.¹⁰ Een van de punten die met de WVP is ingevoerd is de sanctie verlenging loondoorbetaling van de werkgever bij onvoldoende inspanningen voor de re-integratie van de zieke werknemer. De werkgever zou hiermee van te voren weten welk risico hij loopt wanneer hij te weinig onderneemt voor zijn zieke werknemer. Daarnaast krijgt de werkgever de kans om zijn verzuim te herstellen. Hij kan een eind maken aan de sanctie door de zieke werknemer arbeid aan te bieden die hij nog wel kan verrichten of door het verplichte re-integratieverslag aan te vullen, indien het UWV vindt dat dit niet compleet is. Met deze sanctie werd het voor werkgevers moeilijker om zieke werknemers door te schuiven naar de toenmalige WAO.¹¹ Het tijdvak waarmee de verlengde loondoorbetalingsverplichting kan worden verlengd is afgestemd op maximaal 52 weken, afhankelijk van de aard en de ernst van het verzuim. De sanctie verlenging loondoorbetalingsverplichting zoals vastgelegd in de WVP is overgenomen in de WIA in artikel 25 lid 9.

§ 2.2.3 Beoordelingskader poortwachter

Om objectief te kunnen beoordelen of de werkgever en werknemer voldoende inspanningen hebben verricht om de werknemer te laten re-integreren heeft het UWV het beoordelingskader poortwachter opgesteld. Er zijn twee uitgangspunten bij de beoordeling door het UWV: de redelijkheid en het resultaat. De WIA bepaalt dat het UWV achteraf moet beoordelen of de werkgever en werknemer in redelijkheid hebben kunnen komen tot de re-integratie-inspanningen die zijn verricht.¹² Deze redelijkheid is ook het uitgangspunt in artikel 7:658a BW en 7:660a BW.

Bij de beoordeling door het UWV van de geleverde re-integratie-inspanningen staat het bereikte resultaat voorop.¹³ Het bereikte resultaat dient bevredigend te zijn. Indien het resultaat niet bevredigend is onderzoekt het UWV het re-integratieproces dat de eerste twee ziektejaren heeft plaatsgevonden. Er zijn vier situaties beschreven in het Beoordelingskader Poortwachter die zich kunnen voordoen:¹⁴

- De re-integratie heeft tot een bevredigend resultaat geleid;
- Geen bevredigend resultaat, maar wel voldoende re-integratie-inspanningen of een deugdelijke grond;
- Geen bevredigend resultaat en onvoldoende re-integratie-inspanningen;
- Geen re-integratie-inspanningen vereist indien er geen arbeidsmogelijkheden zijn.

In de eerste situatie is er sprake van een bevredigend resultaat. In deze situatie zijn de werkgever en werknemer gekomen tot een gehele of gedeeltelijke werkhervatting die min of meer aansluit bij de resterende mogelijkheden van de werknemer. Het moet aannemelijk zijn dat deze hervatting ook na de periode van 104 weken loondoorbetalingsverlichting in stand

¹⁰ Kamerstukken II 2000/01, 27 678, nr. 3, p. 1, 2.

¹¹ Kamerstukken II 2000/01, 27 678, nr. 3, p. 14.

¹² Beoordelingskader Poortwachter p. 2.

¹³ Beoordelingskader Poortwachter p. 2.

¹⁴ Beoordelingskader Poortwachter p. 2 en 3.

blijft. Er is sprake van een bevredigend resultaat als de werknemer na 104 weken ziekte minstens 65% van zijn loon kan blijven verdienen. In de tweede situatie kan het UWV tot de conclusie komen dat er geen bevredigend resultaat is bereikt, maar dat de werkgever en werknemer wel voldoende inspanningen hebben verricht om de werknemer te re-integreren of dat zij deze inspanningen niet of onvoldoende hebben gedaan, maar hier een deugdelijke grond voor is. Er is in ieder geval sprake van een deugdelijke grond indien de werknemer geen resterende arbeidsmogelijkheden meer heeft. De derde situatie die zich kan voordoen is de situatie waarin er van de werkgever en werknemer geen re-integratie-inspanningen verlangd kunnen worden, omdat de werknemer geen mogelijkheden meer heeft tot het verrichten van arbeid in het eigen bedrijf of in het bedrijf van een andere werkgever. Het UWV zal dan beoordelen of de werkgever en werknemer in redelijkheid tot dit besluit kunnen zijn gekomen. Tot slot kan de situatie zich voordoen dat de werkgever niet tot een bevredigend resultaat is gekomen en onvoldoende re-integratie-inspanningen heeft verricht, zonder dat hier een deugdelijke grond voor is. In deze situatie kan het UWV de WIA-aanvraag van de werknemer opschorten en de werkgever een loonsanctie opleggen. De werkgever dient dan het loon van de werknemer te blijven doorbetalen. Het doel hiervan is dat de werkgever alsnog de re-integratie-inspanningen levert. Het UWV dient in de loonsanctiebeschikking aan te geven wat er schort aan de eerder geleverde re-integratie-inspanningen en dat de werkgever dit moet herstellen. Daarnaast dient het UWV te vermelden voor hoelang de loonsanctie wordt opgelegd. De maximumduur is 52 weken.¹⁵ In het beoordelingskader poortwachter wordt verder beschreven welke aspecten het UWV gebruikt bij het uitvoeren van de beoordeling, de medische en arbeidskundige aspecten, de aspecten van de re-integratieverplichtingen van de werkgever en werknemer en hoe het UWV beoordeelt of het re-integratieverslag aan de eisen voldoet.

§ 2.2.4 Wet verlenging loondoorbetalingsverplichting bij ziekte

In 2004 is de WVLBZ ingevoerd. Het aantal werknemers dat in de WAO terecht kwam was nog steeds te hoog. Uit onderzoek is gebleken dat men nog steeds teveel gericht was op het aantonen van arbeidsongeschiktheid in plaats van arbeidsgeschiktheid. Deze denkwijze zorgde ervoor dat arbeidsongeschikte werknemers bijna automatisch in de WAO terecht kwamen, zonder dat er naar de arbeidsmogelijkheden van hen werd gekeken. In de WVLBZ werd de loondoorbetalingsverplichting van 52 weken verlengd naar 104 weken. Dit moest ervoor zorgen dat de werkgever nog meer ging doen om zijn zieke werknemer te re-integreren. Om ook de werknemer te stimuleren zo snel mogelijk aan het werk te gaan, werd in de WVLBZ bepaald dat de werknemer tijdens het tweede ziektejaar 70% van het loon kreeg uitbetaald en niet meer minimaal het wettelijk minimumloon. Het idee was dat werkhervatting moest lonen. De regering deed ook een beroep op de werkgevers en werknemers om de bovenwettelijke aanvulling voor het tweede jaar te beperken. De sanctie verlengde loondoorbetalingsverplichting is ook in de WVLBZ opgenomen.¹⁶

§ 2.2.5 Wet werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen

Eind 2005 is de WIA ingevoerd. De WIA is de opvolger van de WAO. Met de WIA beoogde de wetgever de activering van arbeidsgeschiktheid en inkomensbescherming bij arbeidsongeschiktheid. De WIA stelt werkhervatting voorop en biedt in aanvulling daarop inkomensondersteuning.¹⁷ Ook bij invoering van de WIA vond de regering het belangrijk dat het UWV de re-integratie-inspanningen van de werkgever en werknemer goed kan beoordelen. De poortwachterstoets, waarbij wordt gekeken of beide partijen voldoende hebben gedaan om te re-integreren, is ook bij de WIA van toepassing. Indien de werkgever onvoldoende heeft gedaan om de werknemer te re-integreren, kan het UWV de werkgever de sanctie verlengde loondoorbetalingsverplichting opleggen, zoals bepaald in de WVP en de WVLBZ.

¹⁵ Beoordelingskader Poortwachter p. 3, 4.

¹⁶ *Kamerstukken II* 2003/04, 29 231, nr. 3, p. 11.

¹⁷ *Kamerstukken II* 2004/05, 30 034, nr. 3, p. 3.

§ 2.3 Samenvatting en conclusie

In dit hoofdstuk is onderzocht welke wettelijke bepalingen er zijn omtrent de sanctie verlengde loondoorbetaling, hoe deze bepalingen tot stand zijn gekomen en wat de wetgever met deze sanctie heeft bedoeld. De periode waarin de werkgever de zieke werknemer moet doorbetalen is een aantal keer uitgebreid. De wetgever deed dit om de kosten van de sociale zekerheid terug te dringen en om ervoor te zorgen dat werknemers kunnen blijven participeren op de arbeidsmarkt, ondanks eventuele beperkingen. De sanctie verlengde loondoorbetalingsverplichting is bedoeld als financiële prikkel voor de werkgever, zodat de werkgever er zoveel mogelijk aan doet om de werknemer te re-integreren. De werkgever weet van te voren wat de sanctie is wanneer hij de werknemer onvoldoende reïntegreert. Met de WIA heeft de wetgever o.a. beoogd dat de werkgever en werknemer niet kijken naar de arbeidsongeschiktheid, maar naar de arbeidsgeschiktheid van de werknemer. Al voordat de werknemer in de WIA terecht komt staat alles in het teken van re-integratie. Om dit mogelijk te maken is hierbij de WVP en het beoordelingskader poortwachter van toepassing. Deze wet en regeling bepalen wat de werkgever en werknemer moeten doen om de werknemer te re-integreren. Daarnaast geven deze regelingen duidelijkheid over wat er verwacht wordt van beide partijen. Bij de laatste uitbreiding van de loondoorbetalingsverplichting waarin de loondoorbetalingsverplichting is verlengd van 52 naar 104 weken, heeft de wetgever bepaald dat de werknemer tijdens het tweede ziektejaar recht heeft op 70% van het loon. Deze bepaling is bedoeld om de werknemer te stimuleren om weer aan het werk te gaan als dat kan. Het aantal uren dat de werknemer werkt krijgt hij meer dan 70% van het loon. Zowel werkgever als werknemer worden gestimuleerd om te werken aan de re-integratie van de werknemer.

De conclusie van dit hoofdstuk is dat de wetgever heeft beoogd om zowel de werkgever als werknemer te stimuleren om ervoor te zorgen dat de werknemer reïntegreert. Voor de werkgever heeft de wetgever een financiële stimulans gecreëerd in de vorm van de loonsanctie, om ervoor te zorgen dat hij de werknemer de mogelijkheid biedt om te re-integreren, zodat de werknemer minder of geen aanspraak hoeft te maken op een WIA-uitkering. Uit het onderzoek naar de wetgeving en de bedoeling van de wetgever met betrekking tot de (verlengde) loondoorbetalingsverplichting, kan worden afgeleid dat de werknemer tijdens de sanctie verlengde loondoorbetaling recht heeft op 70% van het laatstverdiende loon, zodat de werknemer gestimuleerd wordt om mee te werken aan zijn re-integratie.

Hoofdstuk 3: De hoogte van het loon volgens de arbeidsovereenkomst en de CAO

De afspraken die de werkgever en werknemer hebben gemaakt worden vastgelegd in een arbeidsovereenkomst. In de arbeidsovereenkomst wordt o.a. het dienstverband, het aantal uren en het loon vastgelegd.¹⁸ Het is onmogelijk om voor dit onderzoek alle arbeidsovereenkomsten te onderzoeken op de afspraken met betrekking tot het percentage van het loon tijdens het derde ziektejaar. Op veel arbeidsovereenkomsten is echter een CAO van toepassing. In de CAO staan arbeidsvoorwaarden die zijn afgesproken tussen werkgevers en werkgeversorganisaties en werknemers en werknemersorganisaties, voor grotere groepen werknemers.¹⁹ In dit hoofdstuk wordt onderzocht wat er in verschillende CAO's is afgesproken over het percentage van het loon tijdens het derde ziektejaar. Hiervoor is het belangrijk om ook te kijken naar wat de partijen hebben afgesproken voor het tweede ziektejaar, omdat de lijn die in het tweede ziektejaar gevolgd wordt, wellicht ook van toepassing zou kunnen zijn in het derde ziektejaar. Dit is ook de grond die werknemers aanvoeren die naar de rechter zijn gestapt vanwege een geschil over de hoogte van het loon tijdens het derde ziektejaar. Er zijn vijftien CAO's vergeleken. De CAO's die zijn onderzocht zijn CAO's die de medewerkers van het SRW regelmatig tegenkomen tijdens de spreekuren van het SRW.

§ 3.1 Afwijken van de wettelijke bepalingen

De werkgever en werknemer kunnen in de arbeidsovereenkomst afwijken van bepalingen uit het BW. Dit geldt niet voor alle bepalingen. Van bepalingen die van dwingend recht zijn kan niet ten nadele van de werknemer worden afgeweken. Alleen van bepalingen die van semi-dwingend recht of van driekwart dwingend recht zijn kan ten nadele van de werknemer worden afgeweken. Van bepalingen die van semi-dwingend recht zijn kan alleen bij schriftelijke overeenkomst worden afgeweken. Van bepalingen die van driekwart dwingend recht zijn kan alleen bij CAO worden afgeweken. Daarnaast staan er in het BW artikelen die van aanvullende of regelende aard zijn. Deze artikelen zijn van toepassing als de partijen niets hebben geregeld op dat betreffende gebied.²⁰ De voor dit onderzoek relevante bepaling over het percentage van het loon waar de zieke werknemer recht op heeft, artikel 7:629 lid 1 BW is een bepaling van dwingend recht.²¹ Er kan dus niet van afgeweken worden.

§ 3.2 De CAO in relatie tot de arbeidsovereenkomst

Volgens de Wet op de collectieve arbeidsovereenkomst (hierna: Wet CAO) is een CAO een overeenkomst die is aangegaan door een of meer werkgevers en werkgeversorganisaties en een of meer werknemers en werknemersorganisaties waarin voornamelijk of uitsluitend arbeidsvoorwaarden worden geregeld, die bij arbeidsovereenkomst in acht moeten worden genomen.²² Bij CAO kan ten voordele en ten nadele van de werknemer worden afgeweken van wettelijke bepalingen die van semi-dwingend of driekwart dwingend recht zijn. De CAO is van toepassing op de arbeidsovereenkomst als de werkgever en de werknemer lid zijn van een van de partijen die betrokken zijn bij het tot stand komen van de CAO.²³ De werkgever die gebonden is door de CAO is verplicht om de bepalingen uit de CAO ook toe te passen bij de arbeidsovereenkomsten van werknemers die niet gebonden zijn door de CAO.²⁴ Een CAO kan ook algemeen verbindend zijn verklaard. In dat geval geldt de CAO voor de hele bedrijfstak, dus ook voor partijen die niet bij het tot stand komen van de CAO betrokken waren. Bepalingen die in de CAO geregeld zijn gaan voor op bepalingen uit de

¹⁸ Artikel 7:610 lid 1 BW.

¹⁹ Van Grinsven e.a. 2011, p. 21.

²⁰ Van Grinsven e.a. 2011, p. 31.

²¹ Bakels e.a. 2009, p. 92.

²² Artikel 1 lid 1 Wet CAO.

²³ Artikel 9 Wet CAO.

²⁴ Artikel 14 Wet CAO.

arbeidsovereenkomst. De CAO is een belangrijk onderdeel van de arbeidsovereenkomst. Er zijn CAO's die een regeling kennen voor het percentage van het loon tijdens het tweede ziektejaar, dat positief is voor de werknemer. Dat wil zeggen dat er een hoger percentage is afgesproken dan in de wet is bepaald. Een aantal CAO's kennen ook een regeling voor het derde ziektejaar. In de volgende paragrafen wordt de bedoeling van de partijen die betrokken waren bij het tot stand komen van een CAO, met betrekking tot het percentage van het loon bij ziekte vanaf het tweede ziektejaar onderzocht. Het tweede ziektejaar is voor dit onderzoek van belang, omdat de bepalingen over het tweede ziektejaar mogelijk iets zeggen over de regeling tijdens het derde ziektejaar, indien er in de betreffende CAO niets is geregeld voor het derde ziektejaar. Ook hebben werknemers die een geschil aan de Kantonrechter en de Centrale Raad voor Beroep (CRvB) hebben voorgelegd, de zaak steeds aangespannen op grond van de hoogte van het loon tijdens het tweede ziektejaar.

§ 3.3 Het tweede ziektejaar in de CAO

In de meeste CAO's die onderzocht zijn is er voor het tweede ziektejaar een uitgebreidere regeling dan in de wet is vastgelegd. De werknemer heeft pas recht op deze uitgebreidere regeling, indien hij voldoende meewerkt aan zijn re-integratie. Dit betekent dat deze CAO's aansluiten bij wat de wetgever graag wilde bij de invoering van de WVLBZ: een evenwichtige prikkel tussen werkgever en werknemer. De financiële prikkel voor de werknemer tijdens het tweede ziektejaar moet ervoor zorgen dat de werknemer er, indien mogelijk, alles aan doet om te re-integreren. Het kabinet heeft bij invoering van de WVLBZ een klemmend beroep op de (organisaties van) werkgevers en werknemers gedaan om vorm te geven aan deze prikkel.²⁵ De re-integratie-inspanningen die de werkgever dient te verrichten zijn niet geregeld in de CAO. Mogelijk komt dit, omdat deze verplichtingen al zijn uitgewerkt in de wet- en regelgeving. De verschillende branches hebben op verschillende manieren vormgegeven aan de financiële prikkel voor de werknemer. Met betrekking tot het tweede ziektejaar zijn hierin vier categorieën te onderscheiden:

- CAO's die geen uitgebreidere regeling hebben;
- CAO's die een uitgebreidere regeling hebben;
- CAO's die een uitgebreidere regeling hebben onder voorwaarden
- CAO's die een uitgebreidere regeling hebben, maar waarbij de werknemer onder voorwaarden aanspraak kan maken op een nog hoger percentage.

In de volgende paragrafen worden de CAO's in de verschillende categorieën besproken.

§ 3.3.1 CAO's die geen uitgebreidere regeling hebben

Het probleem waar dit onderzoek zich op richt komt niet voor bij CAO's die geen uitgebreidere regeling kennen tijdens het tweede ziektejaar. Twee van de CAO's die voor dit onderzoek onderzocht zijn hebben geen uitgebreidere regeling in het tweede ziektejaar. Dit zijn de CAO's Sociale Werkvoorziening (Hierna: CAO SV) en de CAO Verpleeg- en verzorgingstehuizen en Thuiszorg, Kraam en Jeugdgezondheidszorg (hierna: VVT).²⁶ De CAO SV kent wel een uitgebreidere regeling tijdens het tweede ziektejaar voor werknemers bij wie de ziekte is veroorzaakt door een arbeidsongeval dat niet aan de werknemer is te wijten.²⁷ Beide CAO's bepalen dat de werknemer gedurende het eerste ziektejaar recht heeft op 100% van het laatstverdiende loon. Vanaf het tweede ziektejaar heeft de werknemer recht op 70%. Het loon van de werknemer gaat er vanaf het tweede ziektejaar dus op achteruit. Dit moet de werknemer stimuleren om te re-integreren, indien dit mogelijk is. De CAO SV heeft een regeling voor het derde ziektejaar, wanneer er sprake is van verwijtbaarheid van de werkgever. Hierop wordt verder ingegaan in paragraaf 3.4. Wanneer de werkgever de sanctie verlengde loondoorbetaling krijgt opgelegd, is de kans dat er een

²⁵ *Kamerstukken II* 2003/04, 29 231 nr. 3 p. 9.

²⁶ Artikel 8.1 lid 2 CAO SV en artikel 8.1 lid 1 sub b CAO VVT.

²⁷ Artikel 8.1 lid 4 CAO SV.

geschil ontstaat over de hoogte van het loon tijdens de sanctie klein, omdat de werknemer in het tweede ziektejaar al het percentage van het loon krijgt dat gelijk is aan dat van artikel 7:629 lid 1 BW. Bij de CAO's in de volgende paragrafen ligt dat anders. Daar is wel een uitgebreidere regeling tijdens het tweede ziektejaar en kan er onduidelijkheid ontstaan over de hoogte van het loon tijdens het derde ziektejaar. De vraag is dan of het percentage dat in het tweede ziektejaar is doorbetaald, ook in het derde ziektejaar doorbetaald moet worden.

§ 3.3.2 CAO's die een uitgebreidere regeling hebben

Twee van de onderzochte CAO's hebben een uitgebreidere regeling tijdens het tweede ziektejaar, zonder dat de werknemer hier iets voor hoeft te doen. In de CAO Motorvoertuigen- en tweewielerbedrijf (hierna: CAO Motorvoertuigen) wordt de werknemer al vanaf het eerste ziektejaar gestimuleerd om te re-integreren. De eerste zes maanden heeft de arbeidsongeschikte werknemer recht op 100% van het laatstverdiende loon. Daarna heeft de werknemer recht op 90%. Dit percentage blijft gelijk tijdens de resterende achttien maanden.²⁸ Wanneer de werknemer het werk geheel of gedeeltelijk hervat, dan wordt voor het deel van de werkhervatting het loon volledig doorbetaald. Ook als er geen uitzicht is op herstel en wanneer de werknemer daarnaast geen resterende verdien capaciteit meer heeft, heeft hij recht op 100% van het laatstverdiende loon. Deze CAO biedt dus wel een stimulans voor de werknemer om aan het werk te gaan als dat kan, maar stelt geen voorwaarden om een hoger loon te krijgen dan in de wet is geregeld. De werknemer heeft volgens deze CAO altijd recht op meer dan 70% van het laatstverdiende loon.

In de CAO Taxivervoer is bepaald dat de werknemer tijdens de eerste acht weken van arbeidsongeschiktheid recht heeft op 90% van het laatstverdiende loon.²⁹ De werknemer die zich ziek meldt merkt dit meteen aan zijn inkomen. Er blijft echter altijd recht op het minimumloon. Vanaf de weken daarna heeft de werknemer recht op 100% van het laatstverdiende loon.³⁰ Na de eerste acht weken van arbeidsongeschiktheid wordt de werknemer niet meer gestimuleerd om weer aan het werk te gaan. Na de eerste acht weken heeft de werknemer tot en met de 104^e week recht op 100% van zijn laatstverdiende loon, zonder dat hier voorwaarden aan zijn verbonden.

In de CAO van PostNL is bepaald dat het inkomen van de arbeidsongeschikte werknemer elke periode van 26 weken daalt, wanneer hij niet werkt. De eerste 26 weken heeft de werknemer recht op 100% van het laatstverdiende loon. De volgende periode van 26 weken daalt het inkomen naar 90%. De twee volgende periodes van 26 weken daalt het inkomen naar 80% en 70%.³¹ De arbeidsongeschikte werknemer die resultaatgericht (mee)werkt aan de re-integratie-inspanningen, zoals vermeld in de WVP, kan recht hebben op een hoger percentage van het laatstverdiende loon. Dit wordt in paragraaf 3.3.4 besproken.

De CAO's uit deze categorie sluiten niet aan bij hetgeen de wetgever heeft beoogd met de invoering van de loondoorbetalingsverplichting bij ziekte, omdat de werknemer onvoldoende wordt gestimuleerd om te re-integreren.

§ 3.3.3 CAO's die een uitgebreidere regeling hebben onder voorwaarden

In deze paragraaf worden de CAO's besproken die een uitgebreidere regeling hebben voor het tweede ziektejaar, maar waarbij deze uitbreiding alleen van toepassing is wanneer de werknemer voldoende re-integratie-inspanningen verricht.

De CAO voor het Schoonmaak en Glazenwassersbedrijf (hierna: CAO Schoonmaak) bepaalt dat het percentage van het loon waar de arbeidsongeschikte werknemer tijdens het eerste ziektejaar recht op heeft, afhankelijk is van de duur van het dienstverband. Onder het dienstverband wordt de periode waarin de werknemer werkzaam met een arbeidsovereenkomst waar de CAO Schoonmaak op van toepassing is.³² De werknemer

²⁸ Artikel 94 lid 1 sub a CAO Motorvoertuigen- en tweewielerbedrijf.

²⁹ Artikel 1.11 lid 1 CAO Taxivervoer.

³⁰ Artikel 1.11 lid 1 CAO Taxivervoer.

³¹ Artikel 91 lid 1 CAO PostNL.

³² Artikel 31 lid 2 Cao Schoonmaak.

heeft het tweede ziektejaar recht op hetzelfde percentage als hij aan de voorwaarden voldoet. Indien de werknemer korter dan zes maanden een arbeidsovereenkomst heeft waarop de CAO Schoonmaak van toepassing is, bedraagt het percentage van het loon gedurende 104 weken 70%, maar tenminste het wettelijke minimumloon. Werkt de werknemer tussen de zes maanden en twee jaar met een arbeidsovereenkomst waarop de CAO Schoonmaak van toepassing is, dan heeft hij recht op 90% van het laatstverdiende loon. De werknemer die langer dan twee jaar een arbeidsovereenkomst heeft waarop de CAO Schoonmaak van toepassing is heeft recht op 100% van het laatstverdiende loon.³³ De eerste dag van arbeidsongeschiktheid geldt als peildag voor het bepalen van de duur van het dienstverband. Wanneer de werknemer voldoende meewerkt aan zijn re-integratie heeft hij ook het tweede ziektejaar recht op het bij zijn dienstverband behorende percentage van het laatstverdiende loon. Verricht hij onvoldoende re-integratie-inspanningen, dan daalt zijn loon naar 70% van het laatstverdiende loon. Werknemers die meer dan zes maanden onder de CAO Schoonmaak vallen hebben er dus baat bij om mee te werken aan hun re-integratieverplichtingen. Werknemers die korter dan zes maanden onder de CAO vallen, zullen vaak een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd hebben, waarna de arbeidsovereenkomst niet wordt verlengd. Deze werknemers zullen hoogstwaarschijnlijk niet gemotiveerd zijn om voor zo'n korte tijd zich in te spannen voor re-integratie. De onderhandelingspartijen hebben het daarom blijkbaar niet nodig geacht om voor deze groep een uitgebreidere regeling te treffen. De CAO Schoonmaak heeft ook een regeling voor het derde ziektejaar, deze regeling wordt besproken in paragraaf 3.4.

Ook in de CAO Particuliere Beveiliging is een stimulans gecreëerd voor de werknemer om, indien mogelijk, zo snel mogelijk te re-integreren. De werknemer die een dienstverband heeft dat korter dan dertien loonperioden heeft geduurd op het moment dat hij ziek werd, krijgt 70% het laatstverdiende loon, maar minimaal het minimumloon uitbetaald.³⁴ De werknemer die langer in dienst is krijgt het eerste half jaar het volledige loon doorbetaald. Nadat de werknemer in de tweede helft van het eerste ziektejaar nog recht heeft op 90% van het laatstverdiende loon, heeft hij in het tweede ziektejaar recht op 85% van het laatstverdiende loon, mits hij naar redelijkheid en billijkheid actief aan zijn resultaatsverplichting heeft voldaan om te re-integreren.³⁵ Een inspanningsverplichting, waar in sommige andere CAO's over wordt gesproken, is voor deze CAO dus niet voldoende. Er moet een resultaat zijn bereikt bij het re-integreren. Dat resultaat moet aantoonbaar actief zijn en naar redelijkheid en billijkheid.³⁶

Ook de CAO voor de Zoetwarenindustrie stelt voorwaarden aan de aanvulling op het loon vanaf het eerste ziektejaar. In het eerste en tweede ziektejaar heeft de werknemer recht op 100% van het laatstverdiende loon als hij zich aan de regels met betrekking tot ziekteverzuim houdt die de werkgever heeft opgesteld.³⁷

De CAO Beroepsgoederenvervoer over de weg en mobiele kranen (hierna: CAO Beroepsgoederenvervoer) kent een soortgelijke regeling. Nadat de arbeidsongeschikte werknemer het eerste ziektejaar 100% van het laatstverdiende loon heeft gekregen, loopt deze aanvullingsregeling in het tweede ziektejaar door. Hieraan zijn twee voorwaarden verbonden: de werknemer moet meewerken aan zijn re-integratie en de werknemer moet een aanvullende zorgverzekering hebben afgesloten waarin in ieder geval een vergoeding voor fysiotherapie, psychologische hulp en de diëtist is opgenomen.³⁸ Het akkoord van de CAO Beroepsgoederenvervoer 2007 geeft aan dat de aanvullende verzekering voor de diëtist niet meer verplicht is zodra deze zorg is opgenomen in de basisverzekering.³⁹

³³ Artikel 31 lid 1 CAO Schoonmaak.

³⁴ Artikel 72 lid 1 CAO Particuliere beveiliging.

³⁵ Artikel 73 lid 1 en artikel 71 lid 1 CAO Particuliere beveiliging.

³⁶ Artikel 73 lid 1 CAO Particuliere beveiliging.

³⁷ Artikel 43 lid 2 sub b CAO voor de Zoetwarenindustrie.

³⁸ Artikel 16 lid 4 CAO Beroepsgoederenvervoer.

³⁹ Onderhandelingsresultaat Transport en Logistiek Nederland e.a. d.d. 10 mei 2007, p. 3.

Diëtistische zorg is inmiddels onder voorwaarden opgenomen in de basisverzekering, maar de bepaling is in de huidige CAO nog steeds van kracht.⁴⁰

De CAO Metaalektro kent een uitgebreidere regeling voor het tweede ziektejaar, mits de werknemer voldoende meewerkt aan zijn herstel en re-integratie. De werknemer heeft in dat geval recht op aanvulling van het loon tot 80% van zijn laatstverdiende loon. De beoordeling of de werknemer voldoende meewerkt aan zijn herstel en re-integratie laat de CAO aan de bedrijfsarts over.⁴¹ De volledige arbeidsongeschikte werknemer die naar oordeel van de bedrijfsarts geen duurzaam benutbare mogelijkheden meer heeft, heeft tevens recht op 80% van het laatstverdiende dagloon.⁴²

De CAO Welzijn en maatschappelijke dienstverlening (hierna: CAO Welzijn) biedt ook een uitgebreidere regeling onder voorwaarden in het tweede ziektejaar. Nadat de werknemer het eerste ziektejaar recht heeft op 100% van het laatstverdiende loon, heeft hij vanaf het tweede ziektejaar recht op 70%. Wanneer hij op re-integratie gerichte werkzaamheden uitvoert in het kader van een re-integratieplan, scholing of training volgt die is gericht op werkhervatting of een (tijdelijk) lager gesalarieerde functie aanvaardt bij zijn eigen of een andere werkgever, heeft hij recht op 85% van het laatstverdiende loon.⁴³

De CAO Bouwnijverheid kent in het tweede ziektejaar geen aanvullende regeling.⁴⁴ Alleen wanneer de werknemer reïntegreert in zijn oude of nieuwe functie binnen of buiten het bedrijf of de bedrijfstak heeft hij recht op een aanvulling. Ook hier gaat het dus om een resultaatsverplichting. De CAO stelt hieraan drie voorwaarden⁴⁵:

- de werknemer is minstens twee maanden onafgebroken weer aan het werk;
- de werknemer re-integreert en verdient minimaal 50% van het loon dat hij voor zijn arbeidsongeschiktheid is overeengekomen met zijn werkgever;
- het tweede ziektejaar van de werknemer is niet eerder dan 1 januari 2005 aangevangen.

Wanneer de werknemer aan deze voorwaarden voldoet heeft hij tijdens de eerste twee maanden waarin hij het werk weer hervat recht op een aanvulling van 100% van het loon dat hij verdiende voordat hij arbeidsongeschikt werd. Indien de werknemer voldoet aan de voorwaarden en de re-integratie plaatsvindt bij een andere werkgever, dan heeft de werknemer maximaal twaalf maanden recht op een aanvulling van 30% van het afgesproken loon tot aan de dag van de re-integratie. Deze aanvulling wordt betaald door de oorspronkelijke werkgever. De uitgebreidere regeling in deze CAO is strenger dan bij de andere onderzochte CAO's in deze categorie. De werknemer moet hier niet alleen re-integratie-inspanningen verrichten, maar ook weer geheel of gedeeltelijk aan het werk zijn.

§ 3.3.4 CAO's die een uitgebreidere regeling hebben, maar waarbij de werknemer onder voorwaarden aanspraak kan maken op een nog hoger percentage

Tot slot zijn er ook CAO's die een uitgebreidere regeling kennen voor het tweede ziektejaar, maar waarbij de werknemer de regeling nog verder kan uitbreiden wanneer hij aan bepaalde voorwaarden voldoet.

De CAO van PostNL kent een uitgebreidere regeling voor het tweede ziektejaar. De werknemer kan deze regeling nog verder uitbreiden. De arbeidsongeschikte werknemer die resultaatgericht (mee)werkt aan de re-integratie-inspanningen, zoals vermeld in de WVP, wordt beloond volgens de volgende drie stappen:⁴⁶

⁴⁰ Artikel 2.6 lid 7 Besluit Zorgverzekering.

⁴¹ Artikel 6.4 lid 2 juncto lid 7 CAO Metaalektro.

⁴² Artikel 6.4 lid 8 CAO Metaalektro.

⁴³ Artikel 11.2 lid 2 en 3 sub a CAO Welzijn en maatschappelijke dienstverlening.

⁴⁴ Artikel 76 lid 1 CAO Bouwnijverheid.

⁴⁵ Artikel 79 lid 1 CAO Bouwnijverheid.

⁴⁶ Artikel 91 lid 2 CAO PostNL.

- Eerste ziektejaar, tweede periode van 26 weken: 100%;
- Tweede ziektejaar, derde periode van 26 weken: 90%;
- Tweede ziektejaar, vierde periode van 26 weken: 80%.

Ook deze CAO kijkt naar het resultaat van de re-integratie. De werknemer die onvoldoende re-integratie-inspanningen verricht, heeft dus alleen tijdens de tweede helft van het tweede ziektejaar een loon dat gelijk is aan het loon dat is vastgesteld in artikel 7:629 lid 1 BW. De CAO Open teelten heeft een uitgebreidere regeling tijdens het tweede ziektejaar. De werknemer heeft tijdens het tweede ziektejaar recht op 75% van het laatstverdiende loon.⁴⁷ Wanneer de werknemer voldoende re-integratie-inspanningen verricht heeft de werknemer recht op 85% van het laatstverdiende loon.⁴⁸ In het akkoord voor de nieuwe CAO is een regeling bepaald voor het derde ziektejaar.⁴⁹ Deze CAO wordt daarom ook besproken in paragraaf 3.4.

De CAO voor het Levensmiddelenbedrijf kent een vergelijkbare regeling voor het eerste ziektejaar. De eerste 26 weken heeft de arbeidsongeschikte werknemer recht op 100% van het laatstverdiende loon. De volgende 26 weken heeft hij recht op 90% daarvan. Het tweede ziektejaar heeft de werknemer recht op 80% van het laatstverdiende loon. Wanneer de werknemer zich voldoende inzet om zijn restverdiencapaciteit in te zetten en deze arbeid ook verricht of wanneer de arbo-arts vaststelt dat de werknemer zijn restverdiencapaciteit niet kan inzetten, heeft de werknemer recht op 90% van het laatstverdiende loon.⁵⁰ Wanneer de werknemer re-integreert in een functie met lagere arbeidsvoorwaarden binnen hetzelfde bedrijf, heeft hij recht op 100% van zijn laatstverdiende loon tijdens het eerste jaar, het tweede jaar op 95% en het derde jaar op 90% van het laatstverdiende loon.⁵¹ Als de werknemer reïntegreert in een ander bedrijf, dan heeft hij het eerste jaar recht op 100% van het laatstverdiende loon, het tweede jaar op 90% en het derde jaar op 80% daarvan.⁵² Deze aanvulling wordt betaald door de voormalig werkgever van de werknemer.

De CAO Hoveniersbedrijf bepaalt dat het percentage van het loon daalt wanneer de werknemer het werk niet hervat. De eerste 26 weken van de arbeidsongeschiktheid heeft de werknemer recht op 100% van het laatstverdiende loon.⁵³ De volgende 26 weken heeft hij recht op 90%.⁵⁴ Vanaf het tweede ziektejaar heeft de werknemer altijd recht op 75% van het laatstverdiende loon. Wanneer de werknemer voldoende medewerking verleend aan zijn re-integratie heeft hij recht op 85% van het laatstverdiende loon.⁵⁵ In deze CAO wordt de werknemer tijdens de hele loondoorbetalingsperiode gestimuleerd om aan het werk te gaan.

§ 3.4 Het derde ziektejaar in de CAO

Bepalingen voor het derde ziektejaar zijn o.a. van belang wanneer de werkgever het loon langer moet doorbetalen aan de werknemer. Dit is het geval wanneer de werkgever en de werknemer dit gezamenlijk verzoeken aan het UWV of wanneer het UWV de sanctie verlengde loondoorbetaling oplegt aan de werkgever, omdat de werkgever onvoldoende heeft gedaan om de werknemer te re-integreren. Niet alle CAO's kennen een regeling voor de verlengde loondoorbetaling in het derde ziektejaar. Van de vijftien CAO's die zijn onderzocht hebben er vier een regeling voor het loon tijdens het derde ziektejaar. In deze paragraaf wordt ingegaan op deze CAO's.

De CAO Schoonmaak kent sinds 2010 een regeling voor het derde ziektejaar.⁵⁶ In de CAO is bepaald dat de hoogte van het loon tijdens de verlengde loondoorbetalingsverplichting van

⁴⁷ Artikel 19 lid 6 sub b CAO Open teelten.

⁴⁸ Artikel 19 lid 6 sub b CAO Open teelten.

⁴⁹ CAO-akkoord Open teelten, 7 januari 2013, p. 2.

⁵⁰ Artikel 11 lid 3 CAO voor het Levensmiddelenbedrijf.

⁵¹ Artikel 12 lid 2 CAO voor het Levensmiddelenbedrijf.

⁵² Artikel 12 lid 3 CAO voor het Levensmiddelenbedrijf.

⁵³ Artikel 58 lid 4 CAO Hoveniersbedrijf.

⁵⁴ Artikel 58 lid 5 CAO Hoveniersbedrijf.

⁵⁵ Artikel 58 lid 6 CAO Hoveniersbedrijf.

⁵⁶ Principeakkoord Cao Schoonmaak- en glazenwassersbedrijf per 01-01-2010, 16 juni 2010, p. 2.

104 weken wordt verlengd met de hoogte zoals die tijdens het eerste en tweede ziektejaar was, ongeacht de reden van het opleggen van de verlengde loondoorbetalingsverplichting. Het percentage van het loon tijdens het derde ziektejaar ziet er dan als volgt uit:⁵⁷

Bij een dienstverband van:	Recht op:
minder dan zes maanden	70% van het laatstverdiende loon
tussen zes maanden en twee jaar	90% van het laatstverdiende loon
langer dan twee jaar	100% van het laatstverdiende loon

Ook de CAO Open teelten kent een regeling voor het percentage van het loon tijdens het derde ziektejaar. De tekst van de nieuwe CAO is op dit moment nog niet klaar. Uit het CAO-akkoord blijkt dat de onderhandelingspartijen in artikel 19 hebben vastgesteld dat de werknemer tijdens het derde ziektejaar recht heeft op 85% van het laatstverdiende loon, wanneer het UWV de sanctie verlengde loondoorbetalingsverplichting heeft opgelegd vanwege verwijtbaar handelen van de werkgever.⁵⁸

De CAO Sociale werkvoorziening kent eveneens een bepaling met betrekking tot het derde ziektejaar. Wanneer de werkgever een verlengde loondoorbetalingsverplichting heeft, die te wijten is aan de werkgever, 'wordt de loondoorbetaling uit het tweede ziektejaar verhoogd naar het oorspronkelijke niveau'.⁵⁹ De werknemer krijgt in dat geval 100% van het laatstverdiende loon doorbetaald. Wanneer de werkgever om een andere reden het loon van de werknemer langer moet doorbetalen, heeft de werknemer recht op 70% van zijn laatstverdiende loon, zoals ook is bepaald voor het tweede ziektejaar.

In de CAO van PostNL is ook een regeling opgenomen omtrent het derde ziektejaar. Wanneer de werkgever zijn re-integratieverplichtingen onvoldoende is nagekomen of onvoldoende re-integratie-inspanningen heeft verricht, waardoor het UWV de sanctie verlengde loondoorbetaling aan hem oplegt, heeft de werknemer recht op hetzelfde percentage van het laatstverdiende loon als hij direct voorafgaand aan het moment van verlenging van de loondoorbetaling had.⁶⁰ Het percentage van het laatstverdiende loon kan 70% zijn, indien de werknemer onvoldoende resultaatgericht meewerkt aan zijn re-integratie in het tweede ziektejaar of 80% wanneer de werknemer wel voldoende resultaatgericht heeft meegewerkt aan zijn re-integratie. Over de andere situaties waarin de loondoorbetalingsverplichting verlengd kan worden wordt in de CAO van PostNL niets gezegd.

§ 3.5 Samenvatting en conclusie

Op veel arbeidsovereenkomsten is een CAO van toepassing. In de CAO worden bepalingen voor grotere groepen werknemers geregeld en kan er van bepaalde wettelijke bepalingen worden afgeweken ten gunste van de werknemer. In vier van de vijftien onderzochte CAO's is een regeling opgenomen voor het percentage van het loon waar de werknemer recht op heeft tijdens het derde ziektejaar. In drie van deze CAO's is de regeling alleen van toepassing wanneer het te wijten is aan de werkgever dat het loon langer doorbetaald moet worden. In de vierde CAO is de regeling voor iedere werknemer die tijdens het derde ziektejaar door de werkgever doorbetaald moet worden van toepassing. In de meeste CAO's die zijn onderzocht is er niets geregeld met betrekking tot het derde ziektejaar, maar bij bijna al deze CAO's is er wel een uitgebreidere regeling tijdens het tweede ziektejaar. In een groot deel van deze CAO's dient de werknemer dan wel aan bepaalde voorwaarden te voldoen. Deze voorwaarden hebben te maken met de re-integratie-inspanningen van de werknemer. Dit is ook wat de wetgever heeft beoogd bij de invoering van de WVLBZ. Alles staat in het teken van re-integratie. Over de inspanningen die de werkgever dient te verrichten staat weinig beschreven. Dit komt omdat deze verplichtingen voldoende zijn geregeld in de WVP.

⁵⁷ Artikel 31 lid 4 juncto lid 1 Cao Schoonmaak.

⁵⁸ CAO-akkoord Open teelten, 7 januari 2013, p. 2.

⁵⁹ Artikel 8.1 lid 3 Cao Sociale werkvoorziening.

⁶⁰ Artikel 91 lid 4 Cao PostNL.

De regelingen in CAO's met betrekking tot het tweede ziektejaar zijn in de volgende categorieën in te delen:

Categorie:	Regeling voor het tweede ziektejaar:
Categorie 1	Dezelfde regeling als bepaald in artikel 7:629 lid 1 BW.
Categorie 2	Kent tijdens het tweede ziektejaar een hoger percentage dan bepaald in artikel 7:629 lid 1 BW., waar iedere zieke werknemer recht op heeft.
Categorie 3	Kent tijdens het tweede ziektejaar een hoger percentage dan bepaald in artikel 7:629 lid 1 BW., maar alleen voor werknemers die aan bepaalde voorwaarden voldoen.
Categorie 4	Kent tijdens het tweede ziektejaar een hoger percentage dan bepaald in artikel 7:629 lid 1 BW., waar iedere zieke werknemer recht op heeft, werknemers die aan bepaalde voorwaarden voldoen hebben daarnaast recht op nog een aanvulling.

Wanneer een werkgever de sanctie verlenging loondoorbetaling krijgt opgelegd, is in veel CAO's niet geregeld op welk percentage de werknemer dan recht heeft. De werknemer zal rekenen op hetzelfde percentage als in het tweede ziektejaar. Dat werknemers hiervan uitgaan blijkt ook uit de jurisprudentie, die in het volgende hoofdstuk wordt besproken. De CAO's kennen echter geen regeling voor het derde ziektejaar. Wanneer iets niet in de CAO is geregeld, dan zal de wet de afspraken tussen werkgever en werknemer aanvullen. Dat betekent dat artikel 7:629 lid 1 juncto lid 11 BW van toepassing is. Dit artikel geeft aan dat de werkgever aan wie de sanctie verlenging loondoorbetaling is opgelegd, gehouden is het percentage loon dat wordt bedoeld in artikel 7:629 lid 1 BW dient door te betalen. Dit percentage bedraagt 70%.

Uit dit hoofdstuk kan de conclusie getrokken worden dat wanneer de CAO niets regelt voor het derde ziektejaar of wanneer de CAO dit wel doet, maar de regeling niet van toepassing is, omdat niet aan de in de CAO gestelde voorwaarden wordt voldaan, de werknemer recht heeft op 70% van het laatstverdiende loon, zoals bepaald in artikel 7:629 lid 1 juncto lid 11 BW. Uit de CAO's die alleen een regeling kennen voor het tweede ziektejaar blijkt niet waarom de werkgever gehouden is om meer uit te betalen dan artikel 7:629 lid 1 juncto lid 11 BW voorschrijft. De partijen die betrokken waren bij het opstellen van de CAO hebben hiermee niet beoogd een aanvullende regeling overeen te komen voor het derde ziektejaar.

Hoofdstuk 4: De hoogte van de loonsanctie in de praktijk

Er bestaat na invoering van de sanctie verlenging loondoorbetalingsverplichting uiteraard ook jurisprudentie over dit onderwerp. Voor dit onderzoek is de jurisprudentie onderzocht waarin een geschil is over de hoogte van het loon tijdens de sanctie verlenging van de loondoorbetalingsverplichting. Dit is van belang, omdat deze uitspraken duidelijkheid geven of een werknemer in zijn situatie, waarin twijfel is over de hoogte van het loon tijdens het derde ziektejaar wel of niet moet voorleggen aan de rechter. Er zijn naast de situatie waarin de loonsanctie is opgelegd vanwege onvoldoende re-integratie-inspanningen door de werkgever, ook twee andere gronden waarop de loonsanctie is opgelegd onderzocht, omdat het geschil in dat geval ook gaat over de hoogte van het loon na afloop van de oorspronkelijke loondoorbetalingsverplichting. De uitkomst van deze uitspraken is vergelijkbaar, omdat deze ook betrekking heeft op de hoogte van het loon tijdens de verlengde loondoorbetalingsverplichting. In de meeste gevallen is de vordering van de werknemer afgewezen. Deze uitspraken worden in dit hoofdstuk eerst besproken. Vervolgens wordt ingegaan op de uitspraak van de Kantonrechter in Utrecht, van 13 mei 2009, waarin de vordering van de werknemer is toegewezen.

§ 4.1 Uitspraken waarin de vordering van de werknemer is afgewezen

In de meeste gevallen luidt de uitspraak van de rechter dat de werknemer tijdens de verlenging van de loondoorbetalingsverplichting geen recht heeft op een aanvulling van de werkgever. In de volgende paragrafen worden deze uitspraken besproken. In elke paragraaf is sprake van een andere situatie op grond waarvan de loondoorbetalingsverplichting is verlengd.

§ 4.1.1 Loonsanctie wegens onvoldoende re-integratie inspanningen werkgever

Uit de uitspraak van de Kantonrechter Amersfoort in het geschil tussen Sterkenburg en Transportbedrijf Gebr. Berends en Co Ommeren BV, blijkt dat de rechter hier gekeken heeft naar de grammaticale uitleg van de relevante regelgeving.⁶¹ De heer Sterkenburg, werknemer bij het transportbedrijf, is op 13 november 2002 arbeidsongeschikt geworden door een bedrijfsongeval. In de tijd dat deze zaak speelde had de werkgever een loondoorbetalingsverplichting van 52 weken. De werkgever heeft 52 weken het volledige loon doorbetaald, zoals bepaald in de CAO Beroepsgoederenvervoer. Na 52 weken heeft het UWV een loonsanctie opgelegd, omdat het transportbedrijf onvoldoende re-integratie inspanningen had verricht. Vanaf 12 november 2003 heeft het transportbedrijf de loonbetaling van de heer Sterkenburg verlaagd naar 70% van het basisloon. De Kantonrechter heeft geoordeeld dat “gelet op de bewoordingen van artikel 16 lid 1 sub d van de CAO, niet anders kan worden geconcludeerd dan dat de aanvulling op de wettelijke loondoorbetalingsplicht eindigt na 52 weken en dat voorshands moet worden aangenomen dat voor Gebr. Berends na ommekomst van 52 weken alleen de verplichting die artikel 7:629 lid 1 BW haar –in combinatie met de verlenging op basis van artikel 7:629 lid 11 sub c- oplegt, resteert.”⁶² Sterkenburg had nog aangevoerd dat, nu zijn werkgever slechts 70% uitbetaalde, dit voor de werkgever een lastenverlichting zou betekenen. De Kantonrechter oordeelde dat dit niet juist is, gezien dat de werkgever de loondoorbetaling uit eigen middelen moet voldoen en dat dit een zaak tussen de werkgever en het UWV is. In januari 2013 heeft de Kantonrechter Zwolle de vordering van een monteur tot doorbetaling van 100% van het loon tijdens het derde ziektejaar afgewezen. Het UWV had in deze zaak een loonsanctie opgelegd, omdat de werkgever onvoldoende inspanningsverplichtingen heeft verricht om de werknemer te re-integreren. Op de arbeidsovereenkomst van de monteur is de CAO voor het Installatiebedrijf van toepassing. Deze CAO bepaalt dat de arbeidsongeschikte werknemer de eerste zes maanden van zijn arbeidsongeschiktheid recht heeft op 100% van het laatstverdiende loon. De overige maanden tot de 104 weken

⁶¹ Ktr. Amersfoort, 5 augustus 2004, JAR 2004/241.

⁶² Ktr. Amersfoort, 5 augustus 2004, JAR 2004/241.

arbeidsongeschiktheid heeft de werknemer recht op 90%. Wanneer er werkzaamheden op arbeidstherapeutische basis worden verricht of wanneer er geen kans is op herstel wordt het loon gedurende 104 weken voor 100% uitbetaald. Op 29 september 2010 raakte de werknemer arbeidsongeschikt. Sinds juli 2012 was de werknemer ook niet meer in staat om werkzaamheden op therapeutische basis te verrichten. Vanaf het derde ziektejaar heeft de werkgever slechts 70% van het loon doorbetaald. De Kantonrechter heeft geoordeeld dat in artikel 25 lid 9 van de WIA en in artikel 7:629 lid 11 BW niet staat vermeld dat de werkgever verplicht is tijdens het derde ziektejaar dezelfde aanvulling te blijven betalen als tijdens het tweede ziektejaar. Ook in de wetsgeschiedenis heeft de Kantonrechter dit niet kunnen vinden. Volgens de Kantonrechter is wel in de wet bepaald dat de loondoorbetalingsverplichting kan worden verlengd en dat deze verplichting volgens artikel 7:629 lid 1 BW 70% van het loon bedraagt. De artikelen 7:629 BW en 25 WIA verplichten de werkgever niet tot meer doorbetaling van 70% van het loon.⁶³

§ 4.1.2 Loonsanctie wegens te late ziekmelding

Een andere situatie waarin de sanctie verlenging loondoorbetalingsverplichting door het UWV kan worden opgelegd, is de situatie waarin de werkgever de ziekmelding te laat heeft doorgegeven aan het UWV. Uitspraken die de rechter heeft gedaan in deze situatie, zijn vergelijkbaar met uitspraken over het onderwerp van dit onderzoek. Het UWV heeft in deze situaties ook de sanctie verlenging loondoorbetalingsverplichting aan de werkgever opgelegd, omdat de werkgever zich niet aan de regels heeft gehouden. Dit was het geval in de zaak tussen de heer Altuntas en zijn werkgever, de Recycling Maatschappij Steenkorrel Amsterdam BV. De heer Altuntas werkte als kraanmachinist. Hij was sinds 11 februari 1997 arbeidsongeschikt. Ten tijde van deze zaak was de loondoorbetalingsplicht van de werkgever nog 52 weken. Door een miscommunicatie tussen de werkgever en de arbodienst heeft het Gemeentelijk Administratiekantoor (GAK, het huidige UWV) geen ziekmelding ontvangen. Het GAK heeft daarom een loonsanctie opgelegd van 340 dagen. De heer Altuntas eiste dat zijn werkgever hem tot het moment dat zijn WAO-uitkering in zou gaan, 100% van het loon zou doorbetalen, omdat de werkgever dat, volgens de CAO verplicht zou zijn tijdens de periode dat de werkgever het loon dient door te betalen. De werkgever betwistte echter of de arbeidsovereenkomst onder de CAO viel. De Kantonrechter bepaalde: “de eiser behoort geen nadeel te ondervinden van een vergissing van zijn werkgever, maar ook geen voordeel. Zijn vordering tot betaling van het loon voor de volle 100% wordt afgewezen. De WAO-uitkering die aan de eiser is toegekend belooft 70% van zijn laatstgenoten loon. (...) In dit geding is niet met voldoende zekerheid komen vast te staan dat gedaagde na ommekomst van een periode van 52 weken nog langer gehouden is tot volledige doorbetaling van het loon dan wel tot aanvulling tot 100%. Vast staat wel dat gedaagde meer dan 52 weken aan die verplichting voldeed.”⁶⁴

In 2004 oordeelde de Kantonrechter in 's-Hertogenbosch eveneens dat het loon verlaagd mocht worden tijdens de sanctie verlengde loondoorbetaling.⁶⁵ Ook hier was de reden dat het UWV een loonsanctie aan de werkgever oplegde, omdat dat de werkgever de ziekmelding niet tijdig had doorgegeven aan het UWV. Van de Heuvel was timmerman bij bouwbedrijf Gebr. Van Wanrooij BV en werd op 24 maart 2003 ziek. Tijdens de periode van arbeidsongeschiktheid heeft de werkgever 100% van het loon doorbetaald, conform de van toepassing zijnde CAO, de CAO voor het Bouwbedrijf. De loondoorbetalingsverplichting van de werkgever was destijds 52 weken. Tijdens het ziektejaar had de arbodienst van het bouwbedrijf verzuimd de 13^e week melding te doen. Daarop heeft het UWV een loonsanctie opgelegd van 168 dagen. De werkgever heeft vanaf 24 maart 2004 70% doorbetaald. Van de Heuvel was het hier niet mee eens en stelde dat er in de CAO een regeling staat voor gevallen waarin werkgever en werknemer gezamenlijk besluiten de loondoorbetalingsperiode te verlengen, er recht bestaat op 100% van het loon. Ook in deze zaak oordeelde de

⁶³ Ktr. Zwolle, 23 januari 2013, LJN BZ0922.

⁶⁴ Ktr. Amsterdam, 31 juli 1998, JAR 1998/190.

⁶⁵ Ktr. 's-Hertogenbosch, 18 november 2004, JAR 2005/4.

Kantonrechter dat de tekst van artikel 31 lid 1 sub a van de CAO voor het Bouwbedrijf duidelijk is. "...staat uitdrukkelijk vermeld dat de aanspraken van de werknemer op doorbetaling van 100% van het loon slechts voor een periode van maximaal 52 weken geldt."⁶⁶ Met betrekking tot het argument van Van de Heuvel over de uitzondering in de CAO voor gevallen waarin de werknemer en werkgever gezamenlijk besluiten de loondoorbetalingsperiode te verlengen heeft de Kantonrechter bepaald dat deze situatie niet van toepassing is op de betreffende zaak. De Kantonrechter heeft ook geen redelijke grond gezien om de werknemer in een voordeligere situatie te plaatsen dan wanneer de arbodienst de ziekte van Van de Heuvel wel tijdig had gemeld. In dat geval zou de werknemer een WAO-uitkering hebben, welke lager zou zijn dan 100% van het loon. Tot slot speelde voor de Kantonrechter ook mee dat de werkgever is geconfronteerd met de strenge sanctie, terwijl zij alleen maar aansprakelijk is voor het onjuist handelen van de arbodienst.

§ 4.1.3 Verlenging loondoorbetaling op gezamenlijk verzoek

De verlenging loondoorbetalingsverplichting kan ook op gezamenlijk verzoek worden toegekend door het UWV. Ook in deze situatie heeft de rechter uitspraken gedaan die gelijk getrokken kunnen worden met de situatie die voor dit onderzoek wordt onderzocht. In 2005 heeft de Kantonrechter in Wageningen een zaak beoordeeld, waarbij de loondoorbetaling is verlengd naar aanleiding van een gezamenlijk verzoek van de werkgever en werknemer. In de personeelsgids van het bedrijf was een bepaling opgenomen dat de werknemer bij ziekte, gedurende 52 weken recht had op 100% van het loon. Daarnaast had de werknemer die na de periode van loondoorbetaling in de WAO terecht kwam het eerste jaar van de WAO-uitkering recht op een aanvulling door de werkgever tot 100%. De werknemer was in december 2004 52 weken ziek. De werkgever heeft vanaf december 2004 het loon verlaagd naar 70% van het laatstverdiende loon. De werknemer stelde dat zij, gezien het artikel uit de personeelsgids recht had op 100% van het laatstverdiende loon. Ook had de werkgever voorafgaand aan de afloop van het ziektejaar niets gezegd over de loonverlaging. De werkgever stelde dat zij volgens de wet slechts was gehouden om 70% door te betalen tijdens het tweede ziektejaar. De Kantonrechter bepaalde dat in deze zaak artikel 7:629 lid 1 juncto lid 11 BW van toepassing was en door de werkgever goed werd toegepast. De werkgever betaalde zelfs nog iets meer: niet 70% van het maximum maandloon, maar 70% van het laatstverdiende loon. Daarnaast oordeelde de Kantonrechter dat het artikel in de personeelsgids niet de situatie regelde waarin de wachttijd voor de WAO op gezamenlijk verzoek werd verlengd, maar de situatie waarin de arbeidsongeschiktheid na 52 weken nog voortduurt, waarna de werknemer recht heeft op een WAO-uitkering. Daarnaast wordt de werknemer geacht te hebben ingestemd met de loondoorbetalingsplicht op grond van het BW, omdat ze het formulier heeft ondertekend voor het verzoek tot verlenging van de loondoorbetalingsperiode.⁶⁷

§ 4.2 Uitspraak waarin de vordering van de werknemer wordt toegewezen

Geheel tegen de lijn van de rechtspraak in, werd in 2009 een vordering omtrent de doorbetaling van meer dan 70% van het loon tijdens het derde ziektejaar in 2009 toegewezen. De heer Cherief werkte als schoonmaker bij Van Esch Totaal Reiniging. Op de arbeidsovereenkomst was de CAO Schoonmaak van toepassing. Deze CAO bepaalt dat de werknemer vanaf het tweede ziektejaar recht heeft op 70% van het laatstverdiende loon. Wanneer de werknemer zich voldoende inzet voor zijn re-integratie wordt dit percentage verhoogd met 20% of 30%, afhankelijk van de duur van het dienstverband. Cherief was sinds 2000 werkzaam bij het Van Esch, dit betekent dat hij recht heeft op 100% van het laatstverdiende loon, wanneer hij arbeidsongeschikt zou worden. Sinds 30 maart 2005 was de heer Cherief arbeidsongeschikt wegens rug- en duizeligheidsklachten. Van Esch heeft tot 1 april 2006 100% van het loon doorbetaald. Vanaf 1 oktober 2006 tot eind maart 2008 is 70% van het loon betaald. Uit de uitspraak blijkt niet welk percentage van Esch tussen 1 april

⁶⁶ Ktr. 's-Hertogenbosch, 18 november 2004, JAR 2005/4.

⁶⁷ Ktr. Wageningen, 16 februari 2005, LJN AS6287.

2006 en 1 oktober 2006 heeft betaald. Wel is vermeld dat Van Esch in juli 2006 de loondoorbetaling heeft gestaakt, omdat hij twijfelde aan de arbeidsongeschiktheid van Cherief. Tot 1 januari 2006 heeft hij begeleiding gekregen door een bedrijfsarts. In de periode van 1 januari tot 1 november 2006 heeft hij geen begeleiding gekregen van een arbodienst. Op 14 november 2006 heeft een nieuwe arbo-arts geoordeeld dat de heer Cherief nog steeds arbeidsongeschikt was voor zijn eigen werkzaamheden, maar dat hij wel aangepast werk zou kunnen verrichten. De twijfel die Van Esch in juli 2006 had over de arbeidsongeschiktheid van de heer Cherief was hiermee niet gegrond. De arbo-arts vond ook dat de inmiddels verstoorde arbeidsverhoudingen tussen de heer Cherief en zijn werkgever moesten worden hersteld. De partijen hebben afgesproken om dit te proberen door middel van mediation. Ze hebben de mediator één keer bezocht en de resultaten van de mediation zijn door de mediator vastgelegd in een verslag. Dit verslag is alleen door de mediator ondertekend. In het verslag wordt vermeld dat Van Esch vanaf dat moment het loon weer rechtstreeks naar de heer Cherief overmaakt en dat het loon 70% van het laatstverdiende loon bedraagt. Cherief heeft bij de rechter aangegeven nooit afstand te hebben gedaan van de loondoorbetaling van 100%.

Daarnaast hadden de partijen in de mediationovereenkomst afgesproken dat de door middel van de mediation bereikte oplossing voor het probleem zou worden vastgelegd in een schriftelijke vaststellingsovereenkomst en dat een gemaakte afspraak de partijen slechts zou binden voor zover deze schriftelijk overeengekomen zou zijn. De mediationovereenkomst is nooit ondertekend, maar de werkgever heeft niet betwist dat mondeling is afgesproken dat de gemaakte afspraken alleen gelden wanneer deze schriftelijk zijn vastgelegd.

De Kantonrechter oordeelde in deze zaak dat is vast komen te staan dat Van Esch zijn re-integratieverplichtingen voor Cherief niet is nagekomen. De Kantonrechter komt tot deze conclusie omdat het UWV dit heeft gesteld in haar beoordeling van het re-integratieverslag en Van Esch hiertegen niet in administratief bezwaar of beroep is gegaan. Van Esch heeft Cherief tussen 1 januari en 1 november 2006 niet laten begeleiden door een arbo-arts. "Daarom dient Van Esch te stellen en zo nodig te bewijzen dat daartegenover de nalatigheid van Cherief zodanig ernstig was dat hem niettemin de bovenwettelijke aanvulling op zijn loon mocht worden onthouden."⁶⁸ Dit heeft hij onvoldoende gedaan. Van Esch kon zich eveneens niet beroepen op het verslag van de mediation. Uit de mediationovereenkomst blijkt dat een in de mediation bereikte oplossing voor het probleem wordt vastgelegd in een vaststellingsovereenkomst. Er is echter geen vaststellingsovereenkomst overlegd, maar slechts een eindverslag dat alleen door de mediator is ondertekend. Dit betekent dat het niet is bewezen dat Cherief akkoord is gegaan met 70% van het laatstverdiende loon tijdens het tweede en derde ziektejaar. De Kantonrechter is dan ook tot de conclusie gekomen "dat Cherief gedurende het tweede ziektejaar recht heeft op volledige loondoorbetaling, vermeerderd met de vakantiebijslag. Hetzelfde geldt voor de periode van de door het UWV opgelegde loonsanctie (...) weliswaar is de Kantonrechter, met Van Esch, van oordeel dat Cherief ten gevolge van de loonsanctie in een voordeliger positie komt dan die waarin hij zou hebben verkeerd indien die sanctie niet zou zijn opgelegd, doch omgekeerd is er geen grond om hem, nu de loonsanctie is opgelegd, te onthouden waarop hij tevoren, in het tweede ziektejaar, aanspraak kon maken. Daartegen verzet zich de strekking van de in het elfde lid van artikel 7:629 BW geregelde verlenging van het loontijdvak van het eerste lid van dat artikel."⁶⁹

§ 4.2.1 Het verschil met eerdere uitspraken

In de uitspraken die zijn gedaan omtrent de hoogte van het loon tijdens de sanctie verlengde loondoorbetaling heeft de Kantonrechter gezegd dat de werknemer door de loonsanctie niet in een voordeliger situatie hoeft te komen, dan wanneer de loonsanctie niet opgelegd zou zijn. In de zaak tussen Van de Heuvel en van Wanrooij BV heeft de Kantonrechter daarnaast aangegeven geen redelijke grond te zien om de werknemer in een voordeliger situatie te

⁶⁸ Ktr. Utrecht, 13 mei 2009, JAR 2010/10.

⁶⁹ Ktr. Utrecht, 13 mei 2009, JAR 2010/10.

plaatsen dan wanneer de loonsanctie niet aan de werkgever was opgelegd. De Kantonrechter heeft in zijn uitspraak niet gezegd wanneer er wel sprake zou zijn van een redelijke grond. In de zaak tussen de heer Cherief en zijn werkgever heeft de Kantonrechter wel de aanvulling tot 100% van het loon toegekend. Was er in deze zaak dan misschien sprake van een redelijke grond en zo ja, welke zou dit dan zijn? De Kantonrechter geeft aan dat moet worden voorkomen dat de heer Cherief in een voordeliger positie komt dan wanneer de loonsanctie niet zou zijn opgelegd, maar dat er geen grond is om hem te onthouden waarop hij in het tweede ziektejaar recht op had. Volgens de Kantonrechter verzet de strekking van artikel 7:629 lid 11 BW zich daartegen. De vraag is of dat inderdaad zo is. Artikel 7:629 lid 11 sub b BW luidt:

“Het tijdvak van 104 weken, bedoeld in lid 1, wordt verlengd:

b. met de duur van het verlengde tijdvak dat het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen op grond van artikel 24, eerste lid, van de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen heeft vastgesteld en met de duur van het tijdvak, bedoeld in artikel 25, negende lid, eerste zin van die wet.”

Er wordt in het betreffende artikel verwezen naar het tijdvak van 104 weken, zoals in het eerste lid is bepaald. Vervolgens wordt in het artikel vastgesteld op welke grond dat betreffende tijdvak kan worden verlengd. In lid 11 is niets bepaald over de hoogte van de het loon tijdens de verlenging van de loondoorbetaling. Dit lid verwijst wel naar het eerste lid van het artikel dat luidt:

“Voor zover het loon niet meer bedraagt dan het bedrag, bedoeld in artikel 17, eerste lid, van de Wet financiering sociale verzekeringen, met betrekking tot een loontijdvak van een dag, behoudt de werknemer voor een tijdvak van 104 weken recht op 70% van het naar tijdruimte vastgestelde loon, maar de eerste 52 weken ten minste op het voor hem geldende wettelijke minimumloon, indien hij de bedongen arbeid niet heeft verricht omdat hij in verband met ongeschiktheid ten gevolge van ziekte, zwangerschap of bevalling daartoe verhinderd was.”

Dit lid zegt wel iets over de hoogte van de loondoorbetalingsplicht van de werkgever. Het bepaalt de duur van 104 weken loondoorbetalingsverplichting in geval van o.a. ziekte. Daarnaast bepaalt het artikel de hoogte van het loon tijdens de arbeidsongeschiktheid: 70%, maar de eerste 52 weken ten minste het geldende wettelijke minimumloon. Wanneer de beide bepalingen in combinatie met elkaar worden gelezen, kan het tijdvak waarnaar in lid 11 wordt verwezen, niet los worden gezien van het percentage van 70% uit het eerste lid. Het woord “tijdvak” uit lid 11 verwijst naar het tijdvak dat beschreven is in lid 1: het tijdvak van 104 weken waarin de werknemer recht heeft op 70% van het naar tijdruimte vastgestelde loon. Hieruit valt niet op te maken dat de strekking van artikel 7:629 lid 1 en lid 11 BW zich verzet tegen de betaling van 70% van het laatstverdiende loon van Cherief, zoals de Kantonrechter in deze zaak oordeelde. Wellicht is deze strekking dan te vinden in de bepalingen uit de WIA, waar artikel 7:629 lid 11 BW naar verwijst. Het artikel dat in deze zaak van toepassing is, is artikel 25 lid 9 WIA. Dit artikel luidt:

“Indien bij de behandeling van de aanvraag, bedoeld in artikel 64 en de beoordeling, bedoeld in artikel 65 blijkt dat de werkgever zonder deugdelijke grond zijn verplichtingen op grond van (...) gestelde regels niet of niet volledig nakomt of onvoldoende re-integratie inspanningen heeft verricht, verlengt het UWV het tijdvak gedurende de verzekerde jegen die werkgever recht heeft op loon op grond van artikel 629 van boek 7 van het Burgerlijk Wetboek (...) op dat de werkgever zijn tekortkoming of re-integratie inspanningen kan herstellen. Het tijdvak bedoeld in de eerste zin, is ten hoogste 52 weken. (...)”

Dit artikel bepaalt de gronden waarop het tijdvak van de loondoorbetalingsverplichting verlengd kan worden. Het artikel verwijst ook naar het artikel dat de loondoorbetalingsverplichting regelt. Tot slot is de maximale duur van de verlengde

loondoorbetalingsverplichting bepaald op maximaal 52 weken. Ook in dit artikel is geen aanwijzing te vinden die erop duidt dat de werknemer recht heeft op meer dan 70% van het laatstverdiende loon tijdens het derde ziektejaar. Het is onduidelijk wat de Kantonrechter heeft bedoeld met zijn verwijzing naar deze artikelen. Ook is er in de uitspraak geen andere redelijke grond aan te wijzen waarop de werknemer recht heeft op meer dan 70% van het laatstverdiende loon.

§ 4.3 Hogere rechtspraak

Er is op dit moment nog geen uitspraak van hogere instanties over dit onderwerp in gevallen waarin de werkgever onvoldoende re-integratie-inspanningen heeft verricht. Wel heeft de Centrale Raad van Beroep (CRvB) eerder uitspraak gedaan over de hoogte van de verlengde loondoorbetalingsverplichting in andere situaties. Het ging in deze zaken over de schadevergoeding die het UWV aan de werkgever moest vergoeden, omdat het UWV de loonsanctie onterecht had opgelegd. Op 27 augustus 2008 heeft de CRvB in drie vergelijkbare zaken uitspraken gedaan omtrent de hoogte van de loonsanctie.⁷⁰ In alle drie de zaken heeft het UWV haar besluit om de loonsanctie op te leggen met terugwerkende kracht ingetrokken. De werkgevers hebben tijdens de sanctie verlengde loondoorbetalingsverplichting aan hun werkgevers 100% van het laatstverdiende loon uitbetaald. Dit bedrag hebben ze aan het UWV teruggevraagd op grond van een onrechtmatige daad. De CRvB heeft vastgesteld dat de onrechtmatigheid van het besluit vaststond, omdat het UWV het besluit heeft herroepen. De onrechtmatige daad was volgens de CRvB dan ook aan het UWV toe te rekenen. De vraag waar de CRvB vervolgens over moest oordelen was of alle geclaimde loonschade een gevolg was van het onrechtmatige besluit. Er dient een causaal verband te zijn tussen het onrechtmatige besluit en de geleden schade. Het UWV heeft als standpunt ingenomen dat wanneer de werkgever, niet op een andere (civielrechtelijke) grond gehouden was het loon over de periode van de sanctie verlengde loondoorbetalingsperiode te betalen, zij bereid is het loon tot ten hoogste 70% te vergoeden. Indien op grond van de CAO of uit sociale overwegingen 100% is doorbetaald, vergoedt het UWV het meerdere niet. De CRvB heeft in alle drie de zaken geoordeeld dat gezien de wettelijke bepalingen, artikel 71a lid 9 WAO en artikel 7:629 lid 1 BW in onderlinge samenhang gelezen, de aan de werkgevers opgelegde verlengde loondoorbetalingsverplichting niet meer inhield dan het doorbetalen van 70% van het naar tijdruimte vastgestelde loon, althans het minimumloon.⁷¹ Een van de werkgevers heeft als grief aangedragen dat het UWV willekeurig handelt, omdat in andere, vergelijkbare zaken wel 100% van schade was vergoed. De CRvB heeft hierover geoordeeld dat er geen sprake meer was van willekeur, omdat het UWV heeft verklaard dat de onduidelijke tekst van de richtlijn van het UWV is aangepast, zodat alle UWV-kantoren hetzelfde handelen en dat van het UWV niet verwacht kan worden dat ze de onjuiste handelswijze blijven toepassen. In deze drie zaken is niet duidelijk geworden waarom de werkgever meer dan 70% heeft doorbetaald. Als de werkgever dit niet verplicht was op grond van de wet of de CAO is het begrijpelijk waarom de CRvB heeft geoordeeld dat het UWV het meerdere niet hoeft te vergoeden. Indien de werkgever meer dan 70% aan de werknemer heeft betaald op grond van de CAO ligt het anders. De werkgever is in dat geval verplicht om meer dan 70% van het loon door te betalen. Het is lijkt niet redelijk dat het UWV in dat geval toch maar 70% hoeft te betalen indien zij de sanctie verlenging loondoorbetaling onterecht heeft opgelegd. In een vierde uitspraak, die het CRvB in hetzelfde jaar heeft gedaan, wordt geoordeeld dat de werkgever er niet van uit moet gaan dat de regeling die in de CAO is getroffen omtrent de hoogte van het loon in het tweede ziektejaar, ook voor het derde ziektejaar geldt.⁷² Dit sluit

⁷⁰ CRvB 27 augustus 2008 LJV BE9370, CRvB 27 augustus 2008, LJV BE9378, CRvB 27 augustus 2008, LJV BE9388.

⁷¹ CRvB 27 augustus 2008 LJV BE9370, CRvB 27 augustus 2008, LJV BE9378, CRvB 27 augustus 2008, LJV BE9388.

⁷² CRvB 19 december 2008, USZ 2009/43.

aan bij de eerdere uitspraak van de Kantonrechter in de zaak tussen Sterkenburg en Transportbedrijf Gebr. Berends Ommeren BV, die staat beschreven in paragraaf 4.1.1. Uit deze uitspraken kan worden afgeleid dat de hogere rechter, in dit geval de CRvB, heeft bepaald dat de hoogte van het loon gedurende het derde ziektejaar, 70% van het laatstverdiende loon moet zijn. Dit zou betekenen dat de uitspraak van de Kantonrechter in de zaak van de heer Cherief niet juist is. Op de arbeidsovereenkomst van de heer Cherief was niet duidelijk of dat er een CAO op de arbeidsovereenkomst van toepassing was. In dat geval is de werkgever alleen gehouden het loon door te betalen volgens de verplichting uit artikel 7:629 lid 1 BW. Door de uitspraak is de heer Cherief in een voordeligere positie gekomen, dan wanneer hij recht zou hebben op een WIA-uitkering, terwijl hier geen aanleiding voor was.

§ 4.4. Redelijke gronden

Er zijn ook situaties waarin de werknemer niet in een voordeliger positie komt, wanneer zijn werkgever de sanctie verlengde loondoorbetalingsverplichting opgelegd krijgt. Er kan sprake zijn van situaties waarin de werknemer zelfs in een nadeligere positie komt. In het Tijdschrift Arbeid en Recht heeft C.J. Frikkee twee situaties besproken.⁷³ De eerste situatie waarin dit kan voorkomen is die waarin het loon van een werknemer hoger ligt dan het maximumdagloon en deze werknemer een verzekering heeft afgesloten die, wanneer de werknemer een WIA-uitkering krijgt het verschil tussen de hoogte van de WIA-uitkering en het laatstverdiende loon uitkeert. Tijdens de sanctie verlengde loondoorbetalingsverplichting keert deze verzekering niet uit. Volgens Frikkee is het in strijd met het goed werkgeverschap wanneer de werkgever in dat geval slechts 70% van het (maximum)dagloon zou betalen.⁷⁴ De werknemer is er niet verantwoordelijk voor dat zijn werkgever de sanctie verlengde loondoorbetaling heeft opgelegd gekregen, maar zou in zo'n geval wel geconfronteerd worden met de financiële nadelen.

Een andere situatie die Frikkee aanhaalt is die waarin de werknemer voordat hij arbeidsongeschikt werd veel overuren maakte en het aantal overuren tijdens de periode van arbeidsongeschiktheid bij het bedrijf behoorlijk zijn teruggelopen. De overuren die de werknemer voor zijn arbeidsongeschiktheid werkte, worden meegenomen in de loondoorbetaling bij ziekte.⁷⁵ Het gaat dan om het aantal overuren dat de werknemer had kunnen werken als hij niet arbeidsongeschikt was geweest. De hoogte van de WIA-uitkering wordt mede berekend op basis van het aantal overuren dat de werknemer werkte in het jaar voorafgaand aan de dag dat hij arbeidsongeschikt werd.⁷⁶ Dit betekent dat de werknemer die na 104 weken arbeidsongeschiktheid meteen in de WIA terechtkomt, recht heeft op een WIA-uitkering waarbij het hoge aantal overuren is meegenomen, terwijl de werknemer waarvan de werkgever een loonsanctie heeft opgelegd gekregen, nog een langere periode het loon krijgt doorbetaald met een minder aantal overuren. De Kantonrechter in Rotterdam heeft hier in 2010 een uitspraak over gedaan.⁷⁷ Het UWV had in deze zaak de sanctie verlengde loondoorbetalingsverplichting opgelegd aan een werkgever, omdat de werkgever te weinig re-integratie-inspanningen had verricht. De Kantonrechter heeft bepaald dat de werkgever 70% van de gemiddelde overwerkvergoeding tijdens het jaar voorafgaand aan de eerste ziektedag moest doorbetalen tijdens het derde ziektejaar. Ondanks het feit dat het aantal overuren in het bedrijf flink was teruggelopen.

De conclusie van Frikkee is dat de werknemer tijdens het derde ziektejaar in principe recht heeft op 70% van het laatstverdiende loon, ook al had de werknemer het tweede ziektejaar recht op een hoger loon. Wanneer de werknemer door de loonsanctie in een slechtere

⁷³ C.J. Frikkee, 'Hoogte loondoorbetalingsverplichting bij sanctie', *Tijdschrift Arbeid en Recht* 2010, 8/9.

⁷⁴ C.J. Frikkee, 'Hoogte loondoorbetalingsverplichting bij sanctie', *Tijdschrift Arbeid en Recht* 2010, 8/9.

⁷⁵ Artikel 7:629 lid 8 juncto 7:628 lid 3 BW.

⁷⁶ Artikel 13 lid 1 Wia juncto artikel 3 Besluit dagloonregels werknemersverzekeringen.

⁷⁷ Ktr. Rotterdam, 18 juni 2010, *LJN* BO5288.

positie komt dan waarin hij zou hebben verkeerd indien de loonsanctie niet was opgelegd, is het volgens Frikkee in strijd met goed werkgeverschap om vast te houden aan de wettelijke loondoorbetalingsverplichting.⁷⁸ De situatie waarin de werknemer in een nadeligere situatie terechtkomt wanneer de werkgever 70% van het loon uitbetaalt tijdens het derde ziektejaar, zou wellicht een redelijke grond op kunnen leveren, waarop de Kantonrechter wel een hoger percentage van het loon zou kunnen toewijzen. De Kantonrechter heeft immers eerder bepaald dat er sprake dient te zijn van een redelijke grond, wil de werknemer in aanmerking komen voor een hoger percentage van het loon tijdens het derde ziektejaar.⁷⁹

In JAR Verklaard haalt Vegter een situatie aan waarbij de werknemer voordeel kan hebben tijdens de sanctie verlengde loondoorbetalingsverplichting, terwijl de werknemer 70% van het laatstverdiende loon krijgt uitbetaald.⁸⁰ Dit is het geval wanneer de werknemer geen of geen volledige arbeidsongeschiktheidsuitkering ontvangt. Wanneer de werkgever de sanctie verlengde loondoorbetalingsverplichting krijgt opgelegd, wordt de aanvraag voor de WW-uitkering uitgesteld. Dit is voordeliger voor de werknemer, omdat hij dan langere tijd recht heeft op het inkomen dat is gebaseerd op 70% van zijn laatstverdiende loon.

§ 4.5 Samenvatting en conclusie

In dit hoofdstuk is de jurisprudentie onderzocht die over de hoogte het loon tijdens de sanctie verlengde loondoorbetalingsverplichting is gepubliceerd. In bijna alle gevallen heeft de Kantonrechter geoordeeld dat de werkgever tijdens de sanctie verlengde loondoorbetaling 70% dient door te betalen. De Kantonrechter is tot dit oordeel gekomen, door te kijken naar de wettelijke bepalingen uit de WIA en het BW. In een van de uitspraken heeft de Kantonrechter geoordeeld dat er in de betreffende zaak geen redelijke gronden waren om hier van af te wijken. Wat deze redelijke gronden kunnen zijn is niet duidelijk geworden uit de uitspraak. Ook wanneer in de CAO een uitgebreidere regeling is afgesproken voor het tweede ziektejaar, biedt dit niet vanzelfsprekend het recht om het percentage van het tweede ziektejaar door te trekken naar het derde ziektejaar. De hoofdlijn in de uitspraken van de Kantonrechters is dat de werknemer niet in een voordeliger positie hoeft te komen, dan wanneer hij wel meteen na het tweede ziektejaar recht had op een arbeidsongeschiktheidsuitkering. Over de sanctie verlenging loondoorbetalingsverplichting bestaat met betrekking tot de hoogte van het loon tijdens het derde ziektejaar geen hogere jurisprudentie. Wel heeft de CRvB verschillende uitspraken gedaan omtrent de hoogte van de schadevergoeding die het UWV moet betalen, indien er onterecht een sanctie verlenging loondoorbetaling is opgelegd. In de drie uitspraken die voor dit onderzoek zijn onderzocht is niet gebleken of er in deze situaties een CAO van toepassing was op de arbeidsovereenkomst. Ook heeft de CRvB zich niet uitgelaten over het standpunt van het UWV, dat zij alleen bereid is 70% te vergoeden en daarbij niet kijkt naar de CAO. Het CRvB heeft in alle drie de zaken geoordeeld dat de werkgever recht heeft op een schadevergoeding van 70% van het loon. De CRvB heeft zich hierbij gebaseerd op de wettelijke bepalingen in de WAO en het BW.

Ook is in dit hoofdstuk gekeken naar situaties die denkbaar zijn waarin de werknemer door de sanctie verlenging loondoorbetaling in een nadeligere positie komt. Dit levert mogelijk een redelijke grond op, waarop de Kantonrechter wel kan bepalen dat het loon van de werknemer tijdens het derde ziektejaar meer dan 70% moet bedragen.

Tot slot zijn er ook situaties denkbaar waarbij de werknemer voordeel heeft van de sanctie verlengde loondoorbetalingsverplichting die 70% van het laatstverdiende loon bedraagt. Dit is het geval wanneer hierdoor de aanvraag van een gedeeltelijke WIA-uitkering en een gedeeltelijke of volledige WW-uitkering wordt uitgesteld of wanneer de werknemer meer verdient dan het maximum dagloon. Tijdens de sanctie verlengde

⁷⁸ C.J. Frikkee, 'Hoogte loondoorbetalingsverplichting bij sanctie', *Tijdschrift Arbeid en Recht* 2010, 8/9.

⁷⁹ Ktr. 's-Hertogenbosch, 18 november 2004, JAR 2005/4.

⁸⁰ M.S.A. Vegter, 'Loondoorbetalingsplicht bij ziekte en re-integratiekosten', JAR Verklaard 2005, 3, p. 4.

loondoorbetalingsverplichting ontvangt de werknemer dan meer, dan wanneer hij zou ontvangen wanneer de uitkering zou worden uitbetaald.

De conclusie van dit hoofdstuk is, dat een werknemer tijdens het derde ziektejaar in principe recht heeft op 70% van het laatstverdiende loon op grond van artikel 25 lid 9 WIA juncto artikel 7:629 lid 11 en lid 1 BW. Alleen indien er sprake is van een bepaling in de op de arbeidsovereenkomst van toepassing zijnde CAO of wanneer er een redelijke grond is heeft de werknemer recht op een aanvulling hierop. Er is sprake van een redelijke grond wanneer de werknemer door de sanctie verlenging loondoorbetalingsverplichting in een nadeligere positie komt, dan wanneer hij meteen na 104 weken arbeidsongeschiktheid recht zou hebben op een arbeidsongeschiktheidsuitkering en indien de werknemer er geen schuld aan heeft dat de sanctie verlenging loondoorbetalingsverplichting aan de werkgever is opgelegd.

Hoofdstuk 5: Conclusies en aanbevelingen

Dit onderzoek is gebaseerd op de vraag in hoeverre de werkgever, die de sanctie verlenging loondoorbetaling, zoals bedoeld in artikel 7:629 lid 11 BW, opgelegd heeft gekregen, gehouden is de werknemer die in de afgelopen periode van 104 weken recht had op meer dan 70% van zijn laatst verdiende loon, ditzelfde loon door te betalen gedurende het derde ziektejaar. In dit hoofdstuk worden de conclusies en aanbevelingen beschreven die naar aanleiding van het onderzoek naar voren zijn gekomen. Na het inleidende hoofdstuk, is in het tweede hoofdstuk de bedoeling van de wetgever besproken. In het derde hoofdstuk is ingegaan op de verschillende regelingen in diverse CAO's. Tot slot is in het vierde hoofdstuk de jurisprudentie besproken.

§ 5.1 Conclusies

Uit het onderzoek kunnen de volgende conclusies worden getrokken.

De wetgever heeft de loondoorbetalingsplicht voor werkgevers een aantal keer uitgebreid. Van twee tot zes weken, naar 52 weken en vervolgens naar 104 weken. Dit heeft de wetgever gedaan, om het aantal werknemers dat gebruik maakte van de sociale zekerheid terug te dringen en de kosten van de sociale zekerheid te beperken. Tijdens de loondoorbetalingsplicht van 52 weken, bleek dat werkgevers en werknemers onvoldoende re-integratie-inspanningen verrichtten. Ook was voor de werkgevers en werknemers niet duidelijk wat er nu precies van hen werd verwacht. De wetgever heeft dit met invoering van de WVP opgelost. In de WVP en het beleidskader poortwachter is duidelijk omschreven welke inspanningen er van de werkgever en werknemer worden verwacht. Met de invoering van de WIA heeft de wetgever onder andere beoogd dat de werkgever en werknemer niet kijken naar arbeidsongeschiktheid, maar naar arbeidsgeschiktheid. Voordat de werknemer in de WIA terechtkomt, staat alles in het teken van re-integratie. Tevens is in de WVP de sanctie verlengde loondoorbetalingsverplichting bepaald. Deze sanctie is een stimulans voor de werkgever om voldoende inspanningen te verrichten om de werknemer te laten re-integreren. Ook geeft de sanctie de mogelijkheid aan de werkgever om zijn verzuim te herstellen. De sanctie geeft duidelijkheid aan de werkgever over de gevolgen voor hem, wanneer hij te weinig re-integratie-inspanningen verricht. De sanctie heeft plaats gekregen in artikel 7:629 lid 11 BW, artikel 71a lid 9 WAO en later ook in artikel 25 lid 9 WIA.

Op veel arbeidsovereenkomsten is een CAO van toepassing. In de CAO worden bepalingen geregeld voor grotere groepen werknemers en kan er van wettelijke bepalingen worden afgeweken ten gunste van de werknemer. In vier van de vijftien onderzochte CAO's is een regeling opgenomen voor het derde ziektejaar. In drie van de CAO's die een regeling hebben voor het derde ziektejaar, geldt deze regeling alleen wanneer de werkgever er schuld aan heeft dat hij het loon tijdens het derde ziektejaar moet doorbetalen. In een CAO is het derde ziektejaar voor alle gevallen geregeld. In bijna alle andere onderzochte CAO's is een uitgebreidere regeling voor de werknemers tijdens het tweede ziektejaar. In de meeste van de CAO's is dan wel als voorwaarde opgenomen dat de werknemer voldoende re-integratie-inspanningen dient te verrichten. Een enkele CAO neemt met een inspanningsverplichting geen genoegen, hier moet er ook een resultaat zijn bereikt. De CAO's die alleen een regeling kennen voor de eerste twee ziektejaren hebben niets geregeld voor het derde ziektejaar. De werkgever dient in die gevallen terug te vallen op de wet. Artikel 7:629 lid 1 juncto lid 11 BW is dat van toepassing. Dit betekent dat de werknemer recht heeft op 70% van het laatstverdiende loon tijdens het derde ziektejaar.

Tot slot is voor dit onderzoek gekeken naar de jurisprudentie die over dit onderwerp bestaat. Zowel de jurisprudentie met betrekking tot zaken waarin de sanctie verlengde loondoorbetalingsverplichting is opgelegd, omdat de werkgever onvoldoende re-integratie-inspanningen heeft verricht, als zaken waarin de sanctie is opgelegd vanwege een andere reden is onderzocht. In bijna alle gevallen heeft de Kantonrechter bepaald dat de werknemer

tijdens het derde ziektejaar recht heeft op 70% van het loon, volgens artikel 7:629 lid 1 juncto lid 11 BW. Daarnaast vindt de Kantonrechter ook dat de werknemer niet in een voordeligere positie hoort te komen, dan wanneer de sanctie verlengde loondoorbetalingsverplichting niet aan de werkgever was opgelegd. Wanneer aan de werknemer direct na het tweede ziektejaar een WIA-uitkering was toegekend, had hij ook recht gehad op 70% van het laatstverdiende loon. In een van de zaken heeft de Kantonrechter bepaald dat er geen redelijke gronden waren om een hoger loon toe te kennen. Wanneer er wel sprake zou kunnen zijn van redelijke gronden heeft de Kantonrechter niet uitgelegd. In een van de uitspraken heeft de Kantonrechter bepaald dat de werknemer wel recht had op meer dan 70% van het laatstverdiende loon. In deze uitspraak is niet duidelijk of er een redelijke grond was en zo ja welke redelijke grond. Een redelijke grond zou kunnen ontstaan, wanneer een werknemer in een nadeligere situatie komt doordat zijn werkgever de sanctie verlengde loondoorbetalingsverplichting heeft opgelegd gekregen. Dit is bijvoorbeeld het geval wanneer een arbeidsongeschiktheidsverzekering die de werknemer heeft afgesloten, niet uitkeert, omdat de werknemer geen WIA-uitkering ontvangt of wanneer de werknemer veel overuren werkte voordat hij ziek werd en dit aantal overuren bij zijn werkgever is afgenomen tijdens de ziekte van de werknemer. Er is geen hogere jurisprudentie over de hoogte van het loon tijdens de sanctie verlengde loondoorbetalingsverplichting. Wel heeft de CRvB uitspraken gedaan waaruit kan worden afgeleid dat de CRvB vindt dat de werknemer recht heeft op 70% van het laatstverdiende loon. De uitspraken van de CRvB gaan over de hoogte van de schadevergoeding die het UWV dient te betalen aan werkgevers aan wie het UWV de sanctie verlengde loondoorbetalingsverplichting onterecht heeft opgelegd. De CRvB heeft bepaald dat het UWV gehouden is om 70% van het laatstverdiende loon terug te betalen. De CRvB heeft geen uitspraak gedaan over zaken waarin de CAO een regeling kent voor het derde ziektejaar. Het UWV heeft wel gezegd dat zij niet meer dan 70% zal terugbetalen aan de werkgever wanneer de sanctie verlengde loondoorbetalingsverplichting onterecht door haar is opgelegd. Dit is niet redelijk van het UWV, omdat de werkgever gehouden is de bepalingen uit de CAO toe te passen. Het standpunt van het UWV heeft nog niet tot zaken bij de CRvB geleid.

De slotconclusie van dit onderzoek is, dat de werknemer tijdens de sanctie verlengde loondoorbetalingsverplichting, die aan zijn werkgever is opgelegd, recht heeft op 70% van het laatstverdiende loon. Hierop zijn twee uitzonderingen:

- De CAO bepaalt dat de werknemer recht heeft op een hoger percentage tijdens de sanctie verlengde loondoorbetalingsverplichting;
- Er is een redelijke grond, waardoor de werknemer recht heeft op meer dan 70% van het laatstverdiende loon. Deze redelijke grond ontstaat, wanneer de werknemer door de sanctie verlengde loondoorbetalingsverplichting in een nadeligere positie komt, dan wanneer direct na het tweede ziektejaar een WIA-uitkering was toegekend. Voorbeelden van situaties waarin er sprake is van een redelijke grond zijn wanneer een werknemer een arbeidsongeschiktheidsverzekering heeft afgesloten, die niet uitkeert, omdat de werknemer nog geen WIA-uitkering ontvangt of wanneer de overwerkvergoeding die verdisconteert zou zijn in zijn WIA-uitkering, hoger is, dan de overwerkvergoeding waarop hij recht heeft tijdens het derde ziektejaar.

Is geen van deze uitzonderingen van toepassing, dan dient de werkgever 70% van het laatstverdiende loon door te betalen aan de werknemer.

§ 5.2 Aanbevelingen

In deze paragraaf worden de aanbevelingen beschreven die aan het SRW worden gedaan met betrekking tot de hoogte van het loon tijdens de sanctie verlengde loondoorbetalingsverplichting.

§ 5.2.1 Basisregel

Cliënten waarvan aan de werkgever de sanctie verlengde loondoorbetalingsverplichting is opgelegd vanwege onvoldoende re-integratie-inspanningen door de werkgever, hebben recht op 70% van het laatstverdiende loon, zoals bepaald in artikel 7:629 lid 1 juncto lid 11 BW en artikel 25 lid 9 WIA. Hierop zijn een aantal uitzonderingen.

§ 5.2.2 Uitzonderingen

Het SRW dient te controleren of een van de volgende uitzonderingen van toepassing is bij de cliënt:

- Er is een CAO van toepassing op de arbeidsovereenkomst van de cliënt en deze CAO heeft een aanvullende regeling voor het derde ziektejaar die geldt voor het geval dat de werkgever onvoldoende re-integratie-inspanningen heeft verricht;
- De cliënt heeft een arbeidsongeschiktheidsverzekering afgesloten die niet uitkeert wanneer de cliënt geen WIA-uitkering ontvangt;
- De cliënt heeft in het jaar voorafgaand aan de eerste ziektedag een overwerkvergoeding ontvangen die hoger is dan de overwerkvergoeding die hij tijdens het derde ziektejaar zou kunnen verdienen wanneer hij niet arbeidsongeschikt zou zijn;
- De cliënt ondervindt op een andere manier financieel nadeel, omdat zijn WIA-uitkering nog niet wordt toegekend.

Is een van deze uitzonderingen van toepassing, dan heeft de cliënt recht op meer dan 70% van het laatstverdiende loon.

Literatuurlijst

Literatuur

Bakels, Asscher-Vonk & Bouwens 2009

H.L. Bakels, I.P. Asscher-Vonk & W.H.A.C.M. Bouwens, *Schets van het Nederlandse arbeidsrecht*, Deventer: Kluwer 2009.

Bastiaans e.a. 2010

M.H. Bastiaans e.a., *Leidraad voor juridische auteurs 2010*, Deventer: Kluwer 2010.

Van Grinsven, Geugjes & Soemers 2011

P.M.H.J. van Grinsven, H.C. Geugjes & H.N.M. Soemers, *Arbeidsrecht begrepen*, Den Haag: Boom 2011.

Artikelen

Frikkee 2010

C.J. Frikkee, 'Hoogte loondoorbetalingsverplichting bij sanctie', *Tijdschrift Arbeid en Recht* 2010-8/9.

Vegter 2005

M.S.A. Vegter, 'Loondoorbetalingsplicht bij ziekte en re-integratiekosten', *JAR Verklaard* 2005-3, p. 4.

Elektronische bronnen

Surplus Welzijn

<www.surpluswelzijn.nl>, geraadpleegd op 5 januari 2013.

Sociaal Raadslieden

<www.sociaalraadslieden.nl>, klik op 'over Sociaal Raadsliedenwerk' en op 'organisatie en werkwijze', geraadpleegd op 5 januari 2013.

Overige bronnen

Jurisprudentielijst

Centrale Raad voor Beroep

CRvB, 27 augustus 2008, *LJN* BE9370.
CRvB, 27 augustus 2008, *LJN* BE9378.
CRvB, 27 augustus 2008, *LJN* BE9388.
CRvB, 19 december 2008, *USZ* 2009/43.

Rechtbank

Ktr. Amsterdam 31 juli 1998, *JAR* 1998/190.
Ktr. Amersfoort 5 augustus 2004, *JAR* 2004/241.
Ktr. 's-Hertogenbosch 18 november 2004, *JAR* 2005/4.
Ktr. Wageningen 16 februari 2005, *LJN* AS6287.
Ktr. Utrecht 13 mei 2009, *JAR* 2010/10.
Ktr. Rotterdam 18 juni 2010, *LJN* BO5288.
Ktr. Zwolle 23 januari 2013, *LJN* BZ0922.

Parlementaire documenten

Kamerstukken II 1995/96, 24 439, nr. 3.
Kamerstukken II 2000/01, 27 678, nr. 3.
Kamerstukken II 2003/04, 29 231, nr. 3.
Kamerstukken II 2004/05, 30 034, nr. 3.