

Recht op Ziektewet bij urenluitbreiding

Beschrijving

Een zieke werknemer die in dienst is van een werkgever heeft in de regel recht op loondoorbetaling tijdens ziekte van zijn/haar werkgever. Soms heeft de werknemer (daarnaast) recht op een Ziektewetuitkering, bijvoorbeeld als de werknemer onder de no-riskpolis valt, of als de werknemer twee arbeidsovereenkomsten bij dezelfde werkgever heeft, waarvan de ene arbeidsovereenkomst tijdelijk is (en eindigt tijdens ziekte) en de andere voor onbepaalde tijd.

Heeft de werknemer in dat geval recht op loondoorbetaling van de werkgever voor de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd en recht op Ziektewet voor de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd die eindigt tijdens ziekte?

Het antwoord op deze vraag is voor zowel werkgever als werknemer relevant en is al vaker in rechtspraak van de Centrale Raad van Beroep aan de orde geweest ([ECLI:NL:CRVB:2016:3109](#) en [ECLI:NL:CRVB:2021:550](#)). Ook recenter (23 november jl.) heeft de Raad zich uitgesproken over de vraag of een werknemer recht had op ziekengeld voor een tijdelijke urenluitbreiding naast het recht op loondoorbetaling van de werkgever voor de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd.

In de laatstgenoemde kwestie heeft een leraar een aanstelling voor onbepaalde tijd voor 16 uur per week. Partijen spreken af dat van augustus 2017 tot en met juli 2018 een urenluitbreiding zal plaatsvinden van zeven uur per week. Voor de einddatum van de tijdelijke urenluitbreiding meldt de werknemer zich ziek, de werkgever heeft de werknemer vervolgens bij het UWV ziek gemeld. Het UWV stelt dat voor de werknemer geen recht op Ziektewet bestaat: er is immers geen sprake van een beëindiging van de dienstbetrekking, maar sprake van een tijdelijke urenluitbreiding van de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd.

De rechtbank denkt daar anders over en oordeelt (met verwijzing naar [ECLI:NL:CRVB:2016:3109](#)), dat in dit geval voldoende aanknopingspunten aanwezig zijn om aan te nemen dat wel sprake is van een afzonderlijk dienstverband en dus recht op ziekengeld voor de tijdelijke urenluitbreiding.

Het UWV legt zich niet neer bij deze beslissing (terwijl niet het UWV maar de eigenrisicodrager ZW of de (middel)grote werkgever via de gedifferentieerde premie Whk voor de Ziektewetuitkering de rekening zal betalen) en gaat in hoger beroep bij de Raad.

De Raad verwijst bij de beoordeling van de zaak vervolgens naar zijn uitspraak van eerder dit jaar ([ECLI:NL:CRVB:2021:550](#)), waarin het volgende uitgangspunt is gegeven:

Uit de uitspraak van 18 augustus 2016 vloeit dus voort dat als partijen middels afzonderlijke arbeidsovereenkomsten duidelijk kenbaar hebben gemaakt dat zij aan te onderscheiden delen van hun arbeidsverhouding afzonderlijke, en in die arbeidsovereenkomsten uiteengezette, rechtsgevolgen hebben willen verbinden, moet worden gesproken van te onderscheiden dienstbetrekkingen, ook als de

werkzaamheden in beide dienstverbanden niet van elkaar verschillen. Het overwogene onder 4.2 mede in aanmerking genomen, onderschrijft de Raad het door het Uvw gehanteerde uitgangspunt dat er buiten de specifieke situatie zoals omschreven in de genoemde uitspraak, niet van twee naast elkaar bestaande dienstbetrekkingen bij één en dezelfde werkgever dient te worden uitgegaan als geen sprake is van wezenlijke verschillen in de afgesproken arbeid en er geen verschillende arbeidsvoorwaarden gelden.

Op grond van dit uitgangspunt oordeelt de Raad dat in deze kwestie geen sprake is van een afzonderlijke arbeidsovereenkomst, maar uitgegaan moet worden van een tijdelijke wijziging in de bestaande overeenkomst. Werkgever en werknemer hebben er *geen blijk van gegeven dat zij aan de te onderscheiden delen van hun arbeidsverhouding afzonderlijke rechtsgevolgen hebben willen verbinden*. Dit geldt te meer volgens de Raad, omdat er een *Bijlage bij de Akte van benoeming voor het bijzonder primair onderwijs* is gesloten en dus niet zozeer een nieuwe arbeidsovereenkomst met daarin afzonderlijke (andere) arbeidsvoorwaarden (zoals in de casus uit 2016).

Resumerend

Op basis van bovenstaande uitspraken van de Raad moeten werkgever en werknemer zich ervan bewust zijn dat bij een tijdelijke urenuitbreiding het van belang is om vooraf na te denken over de eventuele gevolgen. Als namelijk een afzonderlijke arbeidsovereenkomst wordt gesloten, dan is de kans aanzienlijk dat -als sprake is van ziekte- de werknemer aanspraak kan maken op een Ziektewetuitkering (waarvoor de (middel)grote werkgever of eigenrisicodragers de rekening gepresenteerd krijgt!). Andersom: is sprake van een tijdelijke uitbreiding van uren zonder noemenswaardige wijziging van arbeidsvoorwaarden in de vorm van een *addendum* bij een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, dan heeft de werknemer in principe geen recht op een eventuele Ziektewetuitkering.

Categorie

1. Blogs

Tags

1. Centrale Raad van Beroep
2. loondoorbetaling
3. urenuitbreiding
4. UWV
5. Ziektewet

Datum aangemaakt

3 december 2021

Auteur

stheijtlager