



Organisatie en Personeel Rijk
Ministerie van Binnenlandse Zaken en
Koninkrijksrelaties

Kennispunt Sociale Zekerheid

Factsheet Loondoorbetaling bij ziekte mei 2023





Loondoorbetaling bij ziekte en hoe zit het met ontslag

Als een medewerker ziek wordt, zijn er standaardregels voor loondoorbetaling en ontslag. Vindt ziekte plaats binnen twee jaar voor het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd of als deze leeftijd al is bereikt, gelden er afwijkende termijnen en regels. In dit factsheet geven wij aan de hand van voorbeelden een volledig overzicht.

Standaardregels

De standaardregel is simpel. Is een medewerker ziek, dan geldt een loondoorbetalingsverplichting.

Volgens artikel 629, eerste lid, Boek 7 BW is deze doorbetalingsverplichting 104 weken, de CAO Rijk vult deze loondoorbetalingsverplichting aan (par. 8.2 CAO Rijk).

In concreto is de loondoorbetalingsverplichting de eerste 52 weken 100% van het maandinkomen, na 52 weken is dit 70% van het maandinkomen, de werkelijk gewerkte uren worden voor 100% uitbetaald. Ook opgenomen vakantie-uren worden in het tweede ziektejaar 100% uitbetaald.

Tijdens de eerste 104 weken geldt voorts een ontslagverbod (artikel 670, eerste lid, sub a, Boek 7 BW).

Voorbeeld 1:

Medewerker geboren op 1 juli 1969 meldt zich ziek op 1 mei 2023. Tot 29 april 2024 (52 weken) wordt het loon volledig doorbetaald, daarna voor 70%. Het ontslagverbod vervalt per 28 april 2025 (104 weken).

AOW-gerechtigden

Heeft de medewerker na 1 januari 2020 de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt en mag hij doorwerken, dan gebeurt dit volgens de CAO Rijk op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd (par. 2.4). Daarbij gelden de wettelijke voorzieningen voor werken na AOW-leeftijd. Wordt de medewerker vervolgens ziek, dan bepaalt de CAO Rijk dat de aanspraken in de cao over de duur van doorbetaling van het maandinkomen bij arbeidsongeschiktheid en over re-integratie niet meer van toepassing zijn.

Het opzegverbod, en de periode van loondoorbetaling, is voor AOW-gerechtigden is tot 1 juli 2023 13 weken in plaats van 104 weken. Per 1 juli 2023 wordt het opzegverbod en de periode van loondoorbetaling bij ziekte voor AOW-gerechtigden verder verkort tot 6 weken. Er geldt een overgangsregeling voor AOW-gerechtigden die vóór 1 juli 2023 ziek werden. Zij krijgen nog 13 weken loon doorbetaald en het opzegverbod eindigt na 13 weken.

Voorbeeld 2

Medewerker geboren op 1 januari 1956 bereikte de AOW-leeftijd op 1 augustus 2022. Hij heeft een tijdelijke arbeidsovereenkomst voor 1 jaar en valt wegens ziekte uit op 3 april 2023. Tot 3 juli 2023 (13 weken) wordt 100% salaris doorbetaald. Ook het opzegverbod eindigt op 3 juli 2023 (13 weken).

Voorbeeld 3:

Medewerker geboren op 1 november 1956 bereikt de AOW-leeftijd op 1 september 2023 en heeft vanaf die datum een tijdelijke arbeidsovereenkomst voor 1 jaar. De medewerker meldt zich ziek op 1 november 2023. Tot 13 december 2023 (6 weken) wordt het loon voor 100% van het maandinkomen doorbetaald. Het ontslagverbod vervalt ook per 13 december 2023 (6 weken).

Ziekte in het zicht van de AOW-datum.

Als de medewerker in het zicht van de AOW-datum ziek wordt, geldt in het algemeen de loondoorbetaling en het opzegverbod van 6 of 13 weken (tot 1 juli 2023) vanaf de AOW-datum, voor zover het totale tijdvak (de totale opzegtermijn) niet meer dan 104 weken bedraagt (artikel 629, tweede lid, sub b, Boek 7 BW). Echter: Omdat in de CAO Rijk is afgesproken dat arbeidsovereenkomsten van rechtswege eindigen bij het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd, stopt de loondoorbetaling ook bij het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd.

Voorbeeld 4:

Medewerker geboren op 15 januari 1957 bereikt de AOW-leeftijd op 15 november 2023. De medewerker meldde zich ziek op 3 oktober 2022. De AOW-datum ligt binnen 104 weken na de ziekmelding. Omdat de arbeidsovereenkomst van rechtswege eindigt per 15 november 2023 eindigt de loondoorbetaling per 15 november 2023. Tot 2 oktober 2023 is de loondoorbetaling 100%, daarna is de loondoorbetaling tot 15 november 2023 70%.

Overgangsrecht

Voor medewerkers die voor 1 januari 2020 de AOW-gerechtigde leeftijd hebben bereikt, geldt een overgangsbepaling. Het betekent dat het regime rond ziekte en ontslag uit het voormalige ARAR (Algemeen Rijksambtenarenreglement) nog van toepassing is (artikel 37, eerste en zevende lid, ARAR en artikel 98, eerste lid, sub 4, ARAR). Bedenk wel dat de medewerkers per 1 januari 2020 een arbeidsovereenkomst hebben en wel voor onbepaalde tijd. Bepalingen uit het Burgerlijk Wetboek (BW) zijn dus van toepassing.

De medewerker die tijdens de 104 weken ziekte de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt en die datum voor 1 januari 2020 ligt, heeft 104 weken ontslagbescherming. De loondoorbetaling is 52 weken als de AOW-datum binnen 52 weken na de ziekmelding is. Na 52 weken houdt de loondoorbetaling op maar geldt nog wel de ontslagbescherming. Ligt de eerste ziektedag meer dan 52 weken voor de AOW-datum, houdt de loondoorbetaling bij het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd op.

Voorbeeld 5:

Medewerker is geboren op 1 juli 1953 en heeft de AOW-leeftijd bereikt op 1 november 2019. De medewerker heeft zich ziekgemeld op 1 februari 2021. De loondoorbetaling liep door tot 31 januari 2022, de ontslagbescherming van het ARAR eindigde per 30 januari 2023

Voorbeeld 6:

Medewerker is geboren op 1 juli 1953 en heeft de AOW-leeftijd bereikt op 1 november 2019. De medewerker heeft zich ziekgemeld op 1 oktober 2021. De loondoorbetaling loopt door tot 30 september 2022, waarna het dienstverband op basis van de overgangsbepaling eindigt bij het bereiken van de 70-jarige leeftijd (per 1 juli 2023), omdat het verzoek om door te mogen werken vanwege ziekte zal worden afgewezen. De arbeidsovereenkomst kan nu worden opgezegd op grond van artikel 669, vierde lid, Boek 7 BW.

NB: Door de overgangsbepaling kan het dus voor komen (zie voorbeelden 5 en 6) dat de medewerker onbetaald op de loonlijst staat of slechts wordt betaald voor de uren dat er nog arbeid wordt verricht. In een dergelijk geval komen de pensioenpremies van het ABP voor rekening van de werkgever. Het verdient aanbeveling om aan te sturen op een ontslag met wederzijds goedvinden.

Kennispunt Sociale Zekerheid

Bij de juridische advisering zijn aspecten rond ziekte, arbeidsongeschiktheid en werkloosheid regelmatig terugkerende onderwerpen. Het Kennispunt Sociale Zekerheid staat HR-professionals bij als er ingewikkelde juridische trajecten zijn bij re-integratie, het eigenrisicodragerschap, ziekte, ontslag en arbeidsongeschiktheid.

Voor vragen of meer informatie is het Kennispunt bereikbaar via: PostbusSocialeZekerheid@minbzk.nl of kijk op [onze website](#).