

Ziekte en variabele beloning: wat moet je toch doorbetalen?



Als een werknemer door ziekte zijn eigen werk niet (volledig) kan verrichten, is hij arbeidsongeschikt. Er gelden dan diverse wettelijke verplichtingen. Om te beginnen moet je als werkgever het loon doorbetalen. Maar gedurende welke periode en welk bedrag precies? En hoe zit het als het loon deels bestaat uit variabele looncomponenten, zoals een overwerkvergoeding, commissie of provisie? Moet je die ook doorbetalen?

Als één van je werknemers arbeidsongeschikt raakt, moet zowel die werknemer als jijzelf inspanningen verrichten voor de re-integratie. Je kunt de werknemer bijvoorbeeld aangepast werk bieden, al dan niet via een opbouwschema. De werknemer moet daaraan meewerken. In principe moet je in de eerste 104 weken dat de werknemer arbeidsongeschikt is zijn loon doorbetalen (zie verderop). Als je werknemer de AOW-leeftijd heeft bereikt, is de termijn slechts zes weken.

De wet maximeert de hoogte van de verplichte loondoorbetaling

Vaste loonbestanddelen

Tot het loon in de periode van arbeidsongeschiktheid behoort in ieder geval het vaste brutomaandsalaris van de werknemer. Evenals vaste loonbestanddelen, zoals een ploegentoeslag, vakantiebijslag en dertiende maand ([al zijn er uitzonderingen](#)). Het gaat dan over het 'naar tijdruimte vastgestelde loon'.

Deze regel geldt uiteraard alleen zolang de arbeidsovereenkomst voortduurt. Als de overeenkomst binnen twee jaar eindigt, stopt ook de loondoorbetalingsplicht van je organisatie.

Maximumdagloon verplichte loondoorbetaling

De wet bepaalt dat je een arbeidsongeschikte werknemer 70% van zijn loon moet doorbetalen. In ieder geval moet je gedurende de eerste 52 weken van arbeidsongeschiktheid altijd ten minste het minimumloon betalen. Daarnaast maximeert de wet de hoogte van de verplichte loondoorbetaling, namelijk tot het maximumdagloon.

Het maximumdagloon bedraagt momenteel (2025) € 290,67 bruto per dag, wat neerkomt op € 6322,07 bruto per maand. Als het salaris van je werknemer hoger is, is de regel dat je slechts 70% van het maximumdagloon hoeft door te betalen. Het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid beslist ieder jaar op 1 januari en 1 juli of de hoogte van het maximumdagloon verandert.

Cao kan 100% doorbetaling bepalen

In de arbeidsovereenkomst van de werknemer kan staan dat hij recht heeft op doorbetaling van meer dan 70% van het loon. Ook kan dit zijn opgenomen in een cao die op de individuele arbeidsovereenkomst van toepassing is. Vaak gaat het dan om 100% doorbetaling gedurende het eerste jaar van arbeidsongeschiktheid en 70% gedurende het tweede jaar. Daardoor kan de werknemer recht hebben op meer doorbetaald loon dan het maximumdagloon.

Werknemers kunnen ook recht hebben op variabele loonvormen. Dit loon wordt niet naar tijdruimte vastgesteld. Denk dan aan een overwerkvergoeding, stukloon, commissie, provisie en de bonus die afhangt van een persoonlijke beoordeling. Dit loon is afhankelijk van de uitkomst van het werk dat de

werknemers verrichten. Een andere variabele beloningsvorm is de winstafhankelijke bonus, waarbij de beloning wordt gebaseerd op de resultaten van je organisatie.

In veel gevallen is een variabele beloningscomponent niet alleen gebaseerd op de bedrijfsresultaten

Niet afhankelijk van bedrijfsresultaten

Uitgangspunt is dat je de variabele beloning die niet afhankelijk is van de (resultaten van de) werkzaamheden van de werknemer, tijdens een periode van arbeidsongeschiktheid in principe niet hoeft door te betalen. Het gaat dan bijvoorbeeld om een variabele beloning die enkel is gebaseerd op de resultaten van het bedrijf.

In sommige gevallen kan doorbetaling daarvan wel redelijk zijn. Dat gebeurt dan op basis van het wettelijk principe van '[goed werkgeverschap](#)' ([artikel](#)), oftewel de 'redelijkheid en billijkheid'. Bijvoorbeeld als je bij de werknemers de verwachting hebt gewekt dat je die beloning tijdens ziekte zult doorbetalen. Dat kan komen doordat je bij eerdere ziektegevallen de beloning ook hebt doorbetaald.

In veel gevallen is een variabele beloningscomponent echter niet alleen gebaseerd op de bedrijfsresultaten. Als een variabele beloning is gebaseerd op zowel de bedrijfsresultaten als de prestaties van de werknemer, zul je in principe tijdens de periode van arbeidsongeschiktheid moeten doorbetalen.

Geen bonus tijdens periode van arbeidsongeschiktheid

Een werknester was sinds 1 februari 2003 in dienst op basis van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Ze had recht op een bonusplan. Dat plan was gebaseerd op deze componenten:

- de nettowinstdoelstelling;
- de omzetdoelstelling;
- de individuele doelstelling.

De relatieve zwaarte van deze drie componenten werd jaarlijks door de werkgever bepaald. Het bonusplan bepaalde onder meer dat bij langdurige inactiviteit ten gevolge van ziekte de bonus naar rato zou worden uitgekeerd.

Arbeidsinactiviteit

In 2004 was de werknester – onder meer in verband met haar zwangerschap – arbeidsongeschikt. Zij kreeg haar bonus naar rato uitbetaald: over de periode van arbeidsongeschiktheid kreeg ze dus geen bonus. De werknester stapte daarop naar de rechter. Van de kantonrechter kreeg ze gelijk, omdat de werkgever verboden onderscheid had gemaakt op basis van geslacht. De werkgever kreeg in hoger beroep echter gelijk: volgens het hof was er geen sprake van ‘naar tijdruimte vastgesteld loon’, maar van ‘niet naar tijdruimte vastgesteld loon’, omdat de bonus afhankelijk was van bedrijfsresultaten, individuele doelstellingen én de feitelijke arbeidsinactiviteit van de werknester. Met andere woorden: als ze in de inactieve periodes had gewerkt, had ze de bonus gekregen.

Gerechtshof Amsterdam, 27 april 2010, ECLI (verkort): [BM2034](#)

Hoeveel had werknemer kunnen verdienen

Voor deze variabele beloningen volgt uit de wet en de rechtspraak dat een werknemer bij arbeidsongeschiktheid recht heeft op ten minste 70% van het gemiddelde loon dat hij had kunnen verdienen als hij gewoon aan het werk was geweest. Welk bedrag je in dat geval precies moet doorbetalen, is niet in elke situatie gelijk duidelijk. Het is namelijk niet altijd eenvoudig om vast te stellen hoeveel een werknemer had kunnen werken of verdienen als hij niet ziek zou zijn geweest.

Gemiddelde van de variabele beloning

Bovendien moet je het gemiddelde van de variabele beloning vaststellen. Dit bedrag moet representatief zijn. Op welk bedrag dit neerkomt, hangt van diverse omstandigheden af en is ook niet altijd zonder meer vast te stellen.

Als er niet veel werk te doen is heeft ook de zieke werknemer geen recht op een overwerktoeslag

De ene keer is het redelijk om de gemiddelde beloning over een wat langere periode te berekenen. Dat kan bijvoorbeeld het geval zijn als er grote verschillen in de betreffende bedragen zijn of als de werknemer maar één keer per jaar recht heeft op een bonus. Een kortere periode kan redelijk zijn als de bedrijfsresultaten bijvoorbeeld een aanhoudende verslechtering laten zien. Het is dan niet redelijk om toch een hogere bonus te moeten doorbetalen aan de werknemer.

Niet in een betere positie

Hoe dan ook geldt dat doorbetaling van de gemiddelde variabele beloning de arbeidsongeschikte werknemer niet in een betere positie mag brengen dan in het geval hij niet zou hoeven te verzuimen.

Stel, een werknemer heeft vóór zijn afwezigheid structureel overgewerkt, maar in de periode dat hij wegens ziekte thuiszit, is er niet veel werk te doen en werken zijn collega's niet over. In dat geval heeft ook de zieke werknemer geen recht op een (gemiddelde) overwerktoeslag.



Op Rendement Online kun je een voorbeeldregeling downloaden om [duidelijke afspraken met werknemers te maken over de loondoorbetaling bij ziekte](#).

Regels in vakantietijd

De regel dat de werknemer tijdens ziekte minder loon kan ontvangen, gaat niet op tijdens een vakantie: over vakantiedagen behoort hij 100% van zijn 'normale' loon te ontvangen. Dat verduidelijkte het Hof van Justitie van de Europese Unie in 2021 in een zaak over een Nederlandse belastingambtenaar, die in zijn tweede ziektejaar vakantiedagen niet voor 100% uitbetaald kreeg. Een lager loon tijdens vakantie kan het minder aantrekkelijk maken om vakantiedagen op te nemen en dat is niet de bedoeling van de EU-Arbeidstijdenrichtlijn.

Dit is een artikel van de redactie van Salaris Rendement

Salaris Rendement is dé informatiebron voor professionals die verantwoordelijk zijn voor de loon- en personeelsadministratie. Als salarisadministrateur, hoofd financiële administratie, P&O-manager of medewerker personeelsadministratie kun je bijdragen aan een beter rendement van je organisatie. Je moet dan wel op de hoogte zijn van alle relevante wijzigingen in de wet- en regelgeving rond loonheffingen, sociale verzekeringen, pensioenen, personeelssubsidies en arbeidsrecht.

De onafhankelijke en ervaren redactie van Salaris Rendement zit bovenop het nieuws en vertelt jou als eerste wat deze ontwikkelingen zijn. Altijd in heldere taal en met een praktische insteek, zodat je de informatie direct kunt vertalen naar je eigen werksituatie. Salaris Rendement is daarnaast multimediaal. De voor jouw vakgebied relevante informatie verschijnt:

- ✓ dagelijks op het digitale platform Rendement Online, waar je onder meer het laatste nieuws, checklists, rekentools, maatwerkbrieven en verdiepingsartikelen tot je beschikking hebt;
- ✓ wekelijks gebundeld in een e-mailnieuwsbrief;
- ✓ maandelijks in het vakblad Salaris Rendement, boordevol nieuws en achtergrondartikelen, digitaal en op de mat;
- ✓ tweemaandelijks in een handzaam themadossier: een pocketboekje dat iedere editie een complex onderwerp uitdiept.



Rendement is een succesvolle uitgeverij van met name praktische vakbladen en digitale ondersteuning.

Het assortiment bestaat uit een crossmediaal portfolio: van printuitgaven zoals magazines en themadossiers tot online ondersteuning in de vorm van digitale naslagwerken, e-nieuwsbrieven, een vragenservice en tools.

www.rendementuitgeverij.nl