

## Arbeidsongeschiktheid/loondoorbetaling bij ziekte

### Inleiding

CAO-partijen in de Contractcateringbranche hebben met betrekking tot het onderwerp 'arbeidsongeschiktheid' afspraken gemaakt die zijn neergelegd in de nieuwe CAO voor de Contractcateringbranche met de looptijd van 1 januari 2005 tot 1 april 2006.

Gelet op de vele vragen die omtrent uitvoering van de gemaakte afspraken zijn gerezen, wordt u hierbij nader over het onderwerp geïnformeerd.

### Nieuwe regels

CAO-partijen hebben in de nieuwe CAO met de looptijd van 1 januari 2005 tot 1 april 2006 een gewijzigde regeling gemaakt die ziet op de wettelijke situatie vanaf 1 januari 2004. Vanaf die datum geldt er een loondoorbetalingsverplichting van de werkgever gedurende de eerste 2 jaren van ziekte.

De nieuwe CAO-regeling is van toepassing op werknemers die in 2005 voor de eerste keer ziek worden danwel in 2005 in een nieuwe fase belanden, bijvoorbeeld het tweede ziektejaar ingaan.

De gewijzigde regeling houdt in dat in het eerste ziektejaar er gedurende de eerste 13 weken een loondoorbetaling plaatsvindt van 95% en gedurende de direct daarop volgende 39 weken, een loondoorbetaling van 90%.

In het tweede ziektejaar zal er een loondoorbetaling plaatsvinden van 80%. Als voorwaarde hierbij geldt dat de werknemer volledig meewerkt aan zijn reïntegratie. Indien de werknemer onvoldoende gebruik maakt van de geboden mogelijkheden dan kan de aanspraak op loon worden teruggebracht naar 78,75%.

In het derde en vierde ziektejaar geldt er een loonaanvulling tot 80%.

De wachtdagen zijn afgeschaft.

Voorts zijn er afspraken gemaakt met betrekking tot reïntegratie waarvoor wordt verwezen naar het CAO-akkoord c.q. de nieuwe CAO-tekst.

### Overgangsregeling voor ziektegevallen per 1 januari 2005 voor werknemers die vanaf 1 januari 2004 ziek zijn geworden

Indien de werkgever besloten heeft om de nieuwe regelgeving niet met terugwerkende kracht per 1 januari 2005 te laten ingaan maar bijvoorbeeld pas met ingang van 1 april 2005, dan kan voor werknemers die op of na 1 januari 2004 ziek zijn geworden en die op 1 april 2005 nog steeds ziek zijn, het volgende gelden waarbij ziektegevallen met tussenpozen van minder dan vier weken worden gerekend als 1 ziektegeval.

- Wachtdagen ingehouden vóór 1 april 2005 behoeven niet teruggegeven te worden aan de werknemer.
- Op werknemers wordt per 1 april 2005 de nieuwe CAO-regeling met betrekking tot ziekte toegepast. Dit betekent dat de betrokken werknemer vanaf 1 april 2005 recht heeft op betaling van een loondoorbetalingspercentage, rekening houdende met de duur van de ziekte gerekend vanaf de eerste dag van ziekte (indien een werknemer bijvoorbeeld op 1 maart 2005 ziek wordt krijgt hij tot 1 april 2005 nog 100% doorbetaald maar is het te billijken dat de 13 weken-periode begint te tellen vanaf 1 maart 2005).
- Werkgever kan deze loonaanpassing met terugwerkende kracht tot 1 april 2005 corrigeren en verrekenen met een toekomstige loonbetaling.
- Indien de totale duur van de ziekte in de periode 1 januari 2005 tot 1 april 2005 de 52 weken overschrijdt, zal werkgever met terugwerkende kracht alsnog de loondoorbetaling bepalen op 80% van het brutoloon gerekend vanaf de eerste dag na verloop van de periode van 52 weken.
- Heeft werkgever meer dan 80% van het loon betaald dan zal werkgever het verschil over de periode van 1 januari 2005 tot 1 april 2005 niet corrigeren en terugvorderen van de werknemer.
- Heeft de werkgever over de periode van 1 januari 2005 tot 1 april 2005 minder dan 80% van het brutoloon betaald dan zal zij het nog verschuldigde deel alsnog aan de werknemer uitbetalen.

#### Regeling voor werknemers die vóór 1 januari 2004 ziek zijn geworden

Deze werknemers vallen onder de oude regeling van vóór 1 januari 2004. Een werknemer werd bijvoorbeeld ziek op 1 december 2003 en komt op 1 december 2004 in de WAO terecht. In gevallen als deze blijven de oude aanvullingsbepalingen uit de CAO gelden.

#### Geen uitzondering voor chronisch zieken en bedrijfsongeval

Ook chronisch zieken vallen onder de nieuwe regeling. De nieuwe regeling geldt ook in het geval van een bedrijfsongeval. Er is door CAO-partijen geen onderscheid gemaakt.

#### Verkorting periode zwangerschaps-/bevallingverlof

Tot slot wordt onder de aandacht gebracht dat CAO-partijen hebben afgesproken dat de verlofperiode voor zwangerschap en bevalling wordt teruggebracht naar het wettelijk aantal weken. In plaats van 18 weken heeft de werknemer 16 weken verlof.

De 2 extra weken verlof dienden conform de CAO voorafgaande aan het wettelijk zwangerschaps- en bevallingsverlof te worden opgenomen.

Bij wijze van overgang kan hier gelden dat indien een werkneemster vóór de datum van 1 april 2005 gestart is met het opnemen van het zwangerschaps- en bevallingsverlof, zij de 2 extra bovenwettelijke weken, niet hoeft in te leveren.

Vakraadgevingen is een uitgave van:

VAKRAAD VOOR DE CONTRACTCATERINGBRANCHE

Postbus 693  
4200 AR GORINCHEM  
Telefoon: 0183 – 619233

In de Vakraad participeren:

FNV Horecabond  
Postbus 1435  
1300 BK ALMERE  
Telefoon: 0900 – 2022323

CNV BedrijvenBond  
Postbus 327  
3990 GC HOUTEN  
Telefoon: 0900 – 7700770

De Unie  
Postbus 400  
4100 AK CULEMBORG  
Telefoon: 0345 – 851851

Veneca  
Postbus 693  
4200 AR GORINCHEM  
Telefoon: 0183 – 626172

Juni 2005