**Loondoorbetaling**

* **Loondoorbetaling en omvang van de arbeidsovereenkomst**

**ECLI:NL:RBLIM:2015:3494**

Heeft werknemer na afloop van de (verlengde) doorbetalingsperiode recht op loon voor over aangeboden passende arbeid of over arbeidsomvang zoals destijds in arbeidsovereenkomst bedongen.

Werkneemster, werkzaam bij Stichting Koraalgroep valt uit met rugklachten. Interventies vinden plaats, ook enig herstel maar terug in eigen functie is niet haalbaar. Werkneemster werkt vervolgens voor 6 uur in ‘aangepaste’ eigen functie. Werkneemster komt niet in aanmerking voor een WIA uitkering (35 min). Werkneemster heeft voor een periode 17 uur gewerkt (waarvan 2,5 uur tijdelijk) en na afloop van die periode wordt de arbeidsomvang bijgesteld naar 14,5 uur. Werkneemster wil over 17 uur loon ontvangen. De rechtbank beslist dat werkgever voor 14,5 uur passende arbeid beschikbaar heeft en dat van werkgever niet gevergd kan worden de collega’s van werkneemster enkel met zware fysieke werkzaamheden te belasten en beslist dat werkneemster recht heeft op loon voor 14,5 uur.

* **Hoogte loondoorbetaling**

**ECLI:NL:GHSHE:2015:2626**

Werknemer is in dienst van werkgever. In de arbeidsovereenkomst zijn geen bepalingen in verband met loondoorbetaling bij ziekte opgenomen. Werknemer is in 2013 een aantal maanden ziek en krijgt 100% loon doorbetaald. In maart 2014 wordt werknemer weer ziek. Tot juli 2014 krijgt werknemer 100% doorbetaald, vanaf juli 2014 betaald werkgever 70%. Het hof oordeelt dat, omdat in eerdere periode werkgever 100% van het loon betaalde, werknemer er gerechtvaardigd op kon vertrouwen dat hij bij arbeidsongeschiktheid recht had op 100% loondoorbetaling.

* **Geen tweede loondoorbetalingsverplichting bij hernieuwde uitval**

**ECLI:NL:HR:2011:BQ8134**

Op grond van artikel 7:629 lid 1 BW heeft een werknemer die wegens ziekte niet in staat is de bedongen arbeid te verrichten, gedurende 104 weken recht op doorbetaling van loon. In casu is een werknemer uitgevallen wegens ziekte en heeft 104 weken zijn loon doorbetaald gekregen. Hij doet vervolgens, na re-integratie, bijna 10 jaar voor dezelfde werkgever passende arbeid, wordt weer ziek en eist wederom loondoorbetaling van zijn werkgever. De rechter stelt evenwel dat deze niet gehouden is om opnieuw gedurende 2014 weken door te betalen.

* **Loondoorbetaling bij cosmetische ingreep**

**ECLI:**[**NL**](https://www.recht.nl/rechtspraak/uitspraak/?ecli=ECLI:NL)**:**[**RBMID**](https://www.recht.nl/rechtspraak/uitspraak/?ecli=ECLI:NL:RBMID)**:**[**2012**](https://www.recht.nl/rechtspraak/uitspraak/?ecli=ECLI:NL:RBMID:2012)**:**[**BX5083**](https://www.recht.nl/rechtspraak/uitspraak/?ecli=ECLI:NL:RBMID:2012:BX5083)

De werkneemster in deze rechtszaak had twee cosmetische operaties aan haar gezicht ondergaan. Voor deze ingrepen had ze zich ziek gemeld. De werkgever accepteerde de ziekmelding niet. Toen de zaak voor de rechter kwam, gaf deze aan dat een werkgever in principe niet hoeft op te draaien voor een cosmetische ingreep. Wel moet er onderscheid worden gemaakt tussen het moment waarop de cosmetische ingreep plaatsvindt en de herstelperiode daarna.

Tijdens de ingreep is er geen sprake van ziekte als er geen medische noodzaak is voor de operatie. Het kan immers een persoonlijke keuze van een werknemer zijn om het uiterlijk te willen verfraaien. Dat is anders voor de herstelperiode na de ingreep. Is de werknemer na de ingreep niet in staat om arbeid te verrichten, dan is er op dat moment sprake van ziekte. De vraag is dan of de ziekte opzettelijk is veroorzaakt. Weet de werknemer zeker dat hij na de ingreep een bepaalde periode niet kan werken, dan is er sprake van een zogenoemd zekerheidsbewustzijn, dat als opzet valt aan te merken. Er is geen sprake van opzet als er onverwachte complicaties optreden na de operatie.