



Doorbetalingsplicht loon bij ziekte

Een werknemer kan wegens arbeidsongeschiktheid zijn eigen werk niet meer doen, maar is niet volledig afgeschreven. Hij gaat ander werk doen bij dezelfde werkgever. De vraag die werkgevers bezighoudt is of de werknemer opnieuw aanspraak kan maken op 104 weken salaris bij een nieuwe periode van arbeidsongeschiktheid.

'Jurisprudentie' wordt verzorgd door mr. J. M. Caro, Advocatenkantoor Werk & Wet, Amstelveen. Tel. 020 6995042, office@werkenwet.nl

De feiten

In twee uitspraken worden vergelijkbare situaties beoordeeld. Beide handelen over werknemers die na langdurige ziekte bij dezelfde werkgever andere werkzaamheden gaan doen omdat de oorspronkelijk 'bedongen' werkzaamheden in verband met de arbeidsongeschiktheid niet meer passend zijn. In de ene situatie is niet schriftelijk vastgelegd wat de inhoud van de passende werkzaamheden zal zijn, maar is de werknemer die wel gaan uitvoeren. In de andere situatie heeft de werkgever een nieuwe functieomschrijving vastgesteld. In beide gevallen is de oorspronkelijke arbeidsovereenkomst niet gewijzigd. De werknemers worden opnieuw ziek. Beide werkgevers stellen zich op het standpunt dat er geen nieuwe termijn van 104 weken doorbetaling van loon is begonnen. De werknemers zijn immers nog steeds niet in staat hun oorspronkelijke werkzaamheden te verrichten en de werkgever heeft al eerder voldaan aan de verplichting om loon door te betalen bij ziekte. Een van de werkgevers stelt bovendien dat de aangepaste werkzaamheden niet eens een bestaande functie vormen. De werknemers leggen hun loonvordering ter beoordeling voor aan de kantonrechter in Utrecht, respectievelijk in Amsterdam, beide in een kort gedingprocedure.

De beslissing

In beide gevallen oordeelde de rechter dat er een nieuwe loondoorbetalingsverplichting was ontstaan. Van een goed werkgever mag worden verwacht dat hij, als een werknemer de oorspronkelijke werkzaamheden niet meer kan verrichten en passende werkzaamheden verricht, de werkgever op enig moment een nieuwe arbeidsovereenkomst voor deze werkzaamheden wordt aangeboden.

COMMENTAAR

Wanneer is het omslagpunt in de beoordeling of zijn de passende werkzaamheden geworden tot de nieuwe bedongen werkzaamheden? De beantwoording van die vraag is cruciaal in het vaststellen van wel of geen

nieuwe loondoorbetalingstermijn van maximaal 104 weken bij ziekte. Een werkgever heeft de verplichting om in het kader van re-integratie van zieke werknemers aangepaste werkzaamheden aan te bieden en deze zelfs te creëren door te schuiven met taken en werknemers. Het zal duidelijk zijn dat een nieuwe reeks van 104 weken loonbetaling bij ziekte start als de nieuwe, aangepaste, werkzaamheden zijn vastgelegd in een nieuwe arbeidsovereenkomst. Als de werkgever dat niet heeft gedaan, dan nemen begrippen als redelijkheid en billijkheid de beantwoording van deze vraag over. Oftewel, wat mag van een goed werkgever worden verwacht? In een van de besproken situaties vond de werkgever dat hij nog mocht teruggrijpen naar de oorspronkelijke werkzaamheden, ook al verrichtte de werknemer vanaf eind 2002 al ander werk, hetgeen in 2003 in een nieuwe functieomschrijving was vastgelegd. De rechter legde (terecht) het omslagpunt op het moment van vaststellen van de nieuwe taakomschrijving. In de andere situatie was sprake van een bedrijfsongeval geweest, op basis waarvan een werkgever nog meer verplichtingen heeft. Zonder vastlegging van de nieuwe werkzaamheden werd hier al na acht maanden door de rechter verondersteld dat de nieuwe werkzaamheden een dusdanig karakter hadden, dat er sprake was van nieuwe bedongen werkzaamheden. Het is belangrijk dat een werkgever zich goed realiseert wat de gevolgen zijn van de formele wijziging van de werkzaamheden, maar vooral ook op welk moment dat wordt geformaliseerd.

Kantonrechter Utrecht 7 december 2009, Jurisprudentie Arbeidsrecht 2010, nummer 80 en Kantonrechter Amsterdam 1 februari 2010, Jurisprudentie Arbeidsrecht 2010, nummer 109. ✕