

RECHTSPRAAK

Werknemer stelt minimaal vier weken volledig te hebben gewerkt in zijn functie, waardoor de ziekteperiode van 104 weken is onderbroken en opnieuw is begonnen. Dit is niet aannemelijk geworden.

Feiten

Werknemer is op 1 november 2019 in dienst getreden bij stichting GGZ Breburg Groep (hierna: GGZ) op basis van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd in de functie van regiebehandelaar. Op 15 juni 2020 is werknemer ziek uitgevallen. Op 15 maart 2022 heeft GGZ met werknemer een plan van aanpak opgesteld, waarin is afgesproken dat werknemer weer volledig met zijn 32-urige dienstverband verder gaat. Werknemer heeft op 12 april 2022 gesproken met de bedrijfsarts. In het verslag hiervan staat dat werknemer bezig is met de afgesproken proefperiode van volledig werken, maar dat dit hem ondanks zijn wil en motivatie zwaar valt en hij genoodzaakt is om hiermee te stoppen. De leidinggevende van werknemer heeft omstreeks mei 2022 medegedeeld dat de loonbetalingsverplichting in beginsel per 15 juni 2022 stopt, maar dat deze loonstop niet eerder uitgevoerd zal worden dan de datum van de UWV-beschikking met betrekking tot de WIA-uitkering. Op 11 augustus 2022 heeft het UWV een WIA-beschikking naar werknemer gestuurd, waarin werknemer een uitkering is toegekend omdat hij 45,83% arbeidsongeschikt is. Op 6 september 2022 heeft werkgever per e-mail werknemer verzocht te stoppen met zijn werkzaamheden en verzocht niet meer op de werkvloer te komen. Werknemer heeft aan zijn vorderingen ten grondslag gelegd dat hij na 22 februari 2022 minimaal vier weken volledig zijn werkzaamheden als regiebehandelaar heeft uitgeoefend, zodat daarmee de ziekteperiode van 104 weken, die op 15 juni 2020 is aangevangen, is onderbroken. Als wederom een nieuwe ziekteperiode is ingegaan in 2022 heeft werknemer ook recht op loon tijdens de nieuwe ziekteperiode van 104 weken, welke periode dus pas in 2024 zal eindigen.

Oordeel

Voor wat betreft de loonvordering stelt de kantonrechter vast dat ter zitting tussen partijen is komen vast te staan dat het loon van werknemer voor de maanden tot en met 31 augustus 2022 is betaald, inclusief de WIA-uitkering, die op 3 augustus 2022 is ingegaan. De loonvordering betreft dus de periode vanaf 1 september 2022. De kantonrechter overweegt voorts dat werknemer op 15 juni 2020 ziek is uitgevallen en dat op grond van de wet een werknemer in beginsel voor een tijdvak van 104 weken recht heeft op 70% van het naar tijdruimte vastgestelde loon, indien deze door ongeschiktheid ten gevolge van ziekte zijn bedongen werkzaamheden niet kon uitvoeren. Dit betekent dat deze periode van 104 weken vanaf 15 juni 2020 is ingegaan en dat deze periode in beginsel is geëindigd op 15 juni 2022. Het is

echter de vraag of werknemer voor een periode van minstens vier weken zijn werkzaamheden heeft hervat, waardoor de loondoorbetalingsplicht opnieuw zou aanvangen. De kantonrechter is van oordeel dat onvoldoende aannemelijk is geworden dat sprake is geweest van een dergelijke volledige hervatting. Werknemer heeft weliswaar een urenstaat overgelegd waarop is weergegeven dat hij 33 uren gewerkt heeft in de week van 16 mei 2022 tot en met 20 mei 2022, maar deze urenstaat ziet enkel op één week, niet op minstens vier. Er zijn verder geen urenstaten overgelegd die voornoemde periode van minstens vier weken kunnen onderbouwen. Ten aanzien van de periode tussen 1 of 15 maart 2022 en 26 april 2022 is de kantonrechter vooralsnog van oordeel dat voldoende aannemelijk is geworden dat partijen hebben afgesproken dat deze periode een proefperiode in het kader van re-integratie betreft. De kantonrechter kan in deze procedure echter niet vaststellen dat de loondoorbetalingsverplichting van 104 weken op enig moment in 2022 weer opnieuw is ingegaan, hetgeen betekent dat deze wettelijke verplichting in beginsel per 15 juni 2022 is geëindigd. Daarbij geldt dat, ondanks de stelling van werknemer dat hij meent dat hij de werkzaamheden van regiebehandelaar (inmiddels weer) ten volle kan uitoefenen, deze stelling gelet op overgelegde producties van de bedrijfsarts, het UWV en de leidinggevende vooralsnog niet of onvoldoende aannemelijk is geworden. Werknemer wijst voorts op rechtspraak waaruit blijkt dat de werkgever gedurende de hele duur van het dienstverband verantwoordelijk is voor de re-integratie van de zieke werknemer en dat als een voor de bedongen arbeid blijvend ongeschikte werknemer zich bereid verklaart andere passende arbeid te verrichten, de werkgever dient te onderzoeken of in zijn organisatie passend werk voorhanden is. Werknemer stelt hierbij dat hij heeft aangeboden zijn werk al dan niet in aangepaste vorm te blijven doen, dan wel een andere functie te kunnen verrichten. GGZ heeft aangevoerd dat zij geen passende functie voor werknemer heeft binnen haar organisatie. De kantonrechter begrijpt de teleurstelling van werknemer dat er na zo'n lange werkrelatie met GGZ (41 jaar) geen plek voor hem is, maar is van oordeel dat GGZ voldoende inzichtelijk heeft gemaakt dat het eigen werk niet passend te maken is en dat er geen andere passende functies bij GGZ voorhanden zijn. Ook de vorderingen tot wedertewerkstelling zijn aldus niet toewijsbaar.

Instantie: Rechtbank Zeeland-West-Brabant

Datum uitspraak: 31-10-2022

ECLI: ECLI:NL:RBZWB:2022:7011

Zaaknummer: 10036346 VV EXPL 22-75

Rechters: Zander

Advocaten: D.M.F. Snelder en D.B. Muller

Wetsartikelen: 7:629 lid 1 BW en 7:629 lid 10 BW