

RECHTSPRAAK

Opnieuw uitval zieke werknemer na twee jaar arbeidsongeschiktheid leidt niet tot nieuwe loondoorbetaling. Geen sprake van Kummeling/Oskam noch hervatting in eigen werk.*Feiten*

Werknemer is op grond van een arbeidsovereenkomst op 8 maart 2010 in dienst getreden van de rechtsvoorganger van werkgever in de functie van vrachtautochauffeur/kraanautochauffeur. Op 4 december 2019 was werknemer betrokken bij een bedrijfsongeval. Als gevolg van dit ongeval is werknemer destijds arbeidsongeschikt geraakt voor het verrichten van de eigen functie. Bij beslissing van 3 november 2021 heeft het UWV aan werknemer een WIA-uitkering toegekend met ingang van 30 november 2021. Het UWV heeft in de beslissing op bezwaar van 8 juni 2022 de bezwaren gegrond verklaard en de WIA-uitkering met ingang van 30 november 2021 ingetrokken omdat zij werknemer minder dan 35% arbeidsongeschikt acht. Werknemer heeft zich op 28 april 2023 opnieuw ziek gemeld bij werkgever. Hij werkte op het moment van deze ziekmelding op het Chemelot-terrein. De werkzaamheden aldaar bestonden (hoofdzakelijk) uit het verplaatsen van stalen rijplaten voor de opdrachtgever Mammoet. Bij brief van 7 juni 2023 heeft werkgever aan werknemer meegedeeld dat hij na einde wachttijd nimmer volledig heeft hervat in eigen of passend werk en dat zijn recht op loon ingevolge artikel 7:629 BW is geëindigd.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt.

Tussen partijen is niet in geschil dat werkgever het loon gedurende twee jaar heeft doorbetaald nadat werknemer zich had ziek gemeld in 2019. Hieruit volgt dat werkgever bij een nieuwe ziekmelding van werknemer in beginsel niet meer verplicht is het loon door te betalen. De verplichting om opnieuw gedurende 104 weken het loon door te betalen is er wel, indien een werknemer heeft hervat in passende arbeid en die passende arbeid moet worden aangemerkt als de nieuw bedongen arbeid. Dit volgt uit het arrest van de Hoge Raad van 30 september 2011 (ECLI:HR:2011:BQ8134; *Kummeling/Oskam*). Werknemer stelt echter niet dat hij zijn werkzaamheden heeft hervat in passende arbeid.

Werknemer voert ter onderbouwing van zijn vordering aan dat hij sinds (in ieder geval) maart 2022 volledig heeft hervat in de eigen bedongen arbeid. Op grond daarvan leidt zijn nieuwe ziekmelding op 28 april 2023 tot een nieuwe periode van 104 weken gedurende welke werkgever het loon moet doorbetalen, aldus werknemer. De kantonrechter is van oordeel dat

ook op deze grondslag een nieuwe periode van 104 weken zou aanvangen. De vordering van werknemer is echter desondanks niet toewijsbaar. Er bestaat op dit moment namelijk te veel twijfel over het antwoord op de vraag of werknemer inderdaad zijn eigen bedongen werkzaamheden volledig heeft hervat op of na maart 2022. Werkgever betwist dat namelijk gemotiveerd. Hij stelt in dat verband dat het werk bij Chemelot (met als opdrachtgever Mammoet) aangepast werk in het kader van de re-integratie van werknemer betrof: het ging om lossen en laden van rijplaten met een kraanmachine. Het lichamelijke/fysieke werk dat werknemer voorheen in de bedongen arbeid ook diende te verrichten, heeft werknemer nooit meer gedaan, zo heeft werkgever ter zitting betoogd. Verder wijst werkgever erop dat het UWV in de bezwaarprocedure een urenbeperking van 40 uur per week heeft vastgesteld, terwijl de bedongen arbeid een urenomvang van 42,68 uur per week had.

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 26-09-2023

ECLI: ECLI:NL:RBLIM:2023:5737

Zaaknummer: 10644781 CV EXPL 23-3376

Rechters: R.H.J. Otto

Advocaten: M.R. Meulenberg-Ten Hoor en F.L.H.F.A.H. Wolfs

Wetsartikelen: 7:629 BW