

RECHTSPRAAK

Arbeidsovereenkomst niet opgezegd in strijd met opzegverbod tijdens ziekte. Dat werknemer meer dan een jaar aangepast werk bij diverse opdrachtgevers van werkgeefster heeft verricht, maakt nog niet dat dit werk door dit tijdsverloop de nieuw bedongen arbeid is geworden.

Feiten

Werknemer is op 8 maart 2010 in dienst getreden van (de rechtsvoorgangster van) werkgeefster in de functie van vrachtautochauffeur/kraanautochauffeur. Op de arbeidsovereenkomst is de cao Beroepsgoederenvervoer over de weg en de verhuur van mobiele kranen van toepassing (hierna: de cao). De bedongen arbeid van werknemer bestaat voor 50% uit chaufferen en voor 50% uit andere werkzaamheden zoals laden, lossen, verplaatsen van de lading, soms ook handmatig, het verwisselen van hulpstukken van de kraan, af- en aankoppelen van hydraulische slangen, werken met de handschop en bezem, verplaatsen van bouwhekken en bijbehorende materialen. Dit alles steeds in opdracht van diverse opdrachtgevers van werkgeefster. Op 3 december 2019 was werknemer betrokken bij een bedrijfsongeval. De dag daarna heeft hij zich ziekgemeld en is hij arbeidsongeschikt geraakt voor het verrichten van de eigen functie. Het UWV heeft werknemer voor minder dan 35% arbeidsongeschikt geacht. Werknemer heeft in elk geval vanaf maart 2022 weer werkzaamheden voor (opdrachtgevers van) werkgeefster verricht. Werknemer heeft zich op 28 april 2023 opnieuw ziekgemeld bij werkgeefster. Werkgeefster heeft de arbeidsovereenkomst met toestemming van het UWV opgezegd bij brief van 13 mei 2024. Als gevolg daarvan is de arbeidsovereenkomst geëindigd op 30 juni 2024. Werknemer verzoekt primair veroordeling van werkgeefster de arbeidsovereenkomst te herstellen en subsidiair veroordeling van werkgeefster tot betaling van een billijke vergoeding. Primair voert werknemer aan dat hij voorafgaand aan de tweede ziekmelding zijn eigen werkzaamheden reeds geruime tijd (sinds maart 2022) volledig heeft hervat. Subsidiair voert hij aan dat hij vanaf maart 2022 heeft hervat in passende arbeid en dat die arbeid de nieuw bedongen arbeid is geworden.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt.

Geen hervatting bedongen arbeid

Dat werknemer zijn eigen werkzaamheden vanaf maart 2022 volledig heeft hervat, heeft werkgeefster gemotiveerd betwist. Samengevat komt die betwisting op het volgende neer. Bij

werknemer zijn in de WIA-procedure beperkingen vastgesteld die het hem onmogelijk maken zijn oude functie te verrichten. Het zwaardere fysieke werk dat ook onderdeel uitmaakt van zijn functie kan werknemer door die beperkingen niet verrichten. Werkgeefster stelt dat werknemer daarom nooit meer heeft gewerkt in zijn oude functie en ook nooit hersteld is gemeld voor zijn eigen functie. Zij voert aan dat zij wel heeft geprobeerd om werknemer te re-integreren in aangepast werk zonder zware fysieke belasting, maar die re-integratie is niet gelukt omdat werknemer ook dat werk te belastend vond. Werknemer is er naar het oordeel van de kantonrechter niet in geslaagd aan te tonen dat hij in zijn eigen functie hervat heeft. Dit blijkt immers niet uit de door werknemer overgelegde stukken.

Passende arbeid is geen bedongen arbeid geworden

De werkzaamheden die werknemer sinds maart 2022 voor werkgeefster heeft verricht, moeten worden aangemerkt als aangepaste arbeid. Partijen zijn niet expliciet een functiewijziging overeengekomen. Het feit dat werknemer meer dan een jaar aangepast werk bij diverse opdrachtgevers van werkgeefster verricht heeft, maakt nog niet dat dit werk door dit tijdsverloop de nieuw bedongen arbeid is geworden. Werknemer heeft immers niet betwist dat er gedurende die periode regelmatig discussie tussen hem en werkgeefster geweest is over de aard en de omvang van de te verrichten arbeid omdat werknemer het werk te belastend vond. Van een situatie dat deze aangepaste arbeid zou moeten gelden als de (nieuw) bedongen arbeid, waardoor er een nieuwe periode van 104 weken loondoorbetalingsverplichting is gaan lopen, kan daarom geen sprake zijn.

Conclusie

De conclusie is dan ook dat werkgeefster de arbeidsovereenkomst niet in strijd met het opzegverbod tijdens ziekte heeft opgezegd. Afwijzing van de verzoeken volgt.

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 19-11-2024

ECLI: ECLI:NL:RBLIM:2024:8822

Zaaknummer: 11207536 AZ VERZ 24-54

Rechters: A.P.A. Bisscheroux

Advocaten: M.M.J.F. Sijben en M.R. Meulenberg-ten Hoor

Wetsartikelen: 7:670 BW