

RECHTSPRAAK

Passende arbeid is geen bedongen arbeid geworden. Partijen zijn niet tot overeenstemming gekomen en werknemer mocht er evenmin gerechtvaardigd op vertrouwen. Periode van twee maanden is te kort om hieraan gerechtvaardigd vertrouwen te ontleen (Kummeling/Oskam).

Feiten

Werknemer is per 1 september 2019 bij werkgeefster in dienst getreden als ambulante jeugdhulpverlener/buurtsportwerker. Op 29 augustus 2022 is werknemer langdurig arbeidsongeschikt geraakt door long covid/burnoutklachten. Op dat moment was de arbeidsomvang van werknemer 32 uur. Bij einde WIA-wachttijd werkte werknemer 28 uur per week in eigen werk. Partijen hebben vervolgens gesproken over 'hoe nu verder'. Zo is gesproken over het terugbrengen van de werkuren naar 26-28 uur per week, dan wel aanpassingen ten aanzien van de inhoud van het werk. Vanaf 17 januari 2025 overkomen werknemer in privé meerdere grote en emotionele gebeurtenissen, waarop zijn zus hem op 4 februari 2025 ziekmeldt. Bij besluit van 18 februari 2025 heeft het UWV de WIA-aanvraag van werknemer afgewezen, omdat hij minder dan 35% arbeidsongeschikt is. Werknemer stelt zich op het standpunt dat de passende arbeid van 28 uur per week de nieuw bedongen arbeid is geworden en dat opnieuw een loondoorbetalingsverplichting voor werkgeefster bestaat.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt.

Nieuwe loondoorbetalingsverplichting?

Op 2 november 2024 is de loondoorbetalingsverplichting van werkgeefster in beginsel geëindigd. Dit betekent dat werknemer gelet op de ziekmelding van 4 februari 2025 geen recht meer heeft op loondoorbetaling tijdens ziekte, tenzij hij in dit kort geding aannemelijk maakt dat partijen zijn overeengekomen dat de passende arbeid de nieuw bedongen arbeid is geworden of dat hij daar gerechtvaardigd op mocht vertrouwen.

Geen nieuw bedongen arbeid overeengekomen

Naar het oordeel van de kantonrechter is niet aannemelijk geworden dat partijen voor de ziekmelding van 4 februari 2025 uitdrukkelijk overeenstemming hebben bereikt over dat de passende arbeid de bedongen arbeid is geworden. Niet is komen vast te staan dat partijen het erover eens waren dat 26-28 uren het maximaal haalbare was voor werknemer in zijn eigen

werk en dat zij gesprekken zijn aangegaan tegen de achtergrond van de medische eindsituatie van werknemer. In een gespreksverslag van 13 december 2024 staat niets opgenomen over een definitieve eindsituatie. Voor zover werknemer bedoelt dat dit blijkt uit de zinsnede dat het contract wordt aangepast naar 28 uur met terugwerkende kracht, gaat deze stelling niet op. Werkgeefster heeft betwist dat hieraan uitvoering is gegeven; er is geen aangepast contract opgesteld en uit de salarisbetalingen over de periode van november 2024 tot en met februari 2025 blijkt dat werknemer is betaald voor 32 uur per week. De primaire grondslag voor de vordering slaagt dan ook niet.

Geen gerechtvaardigd vertrouwen

Passende arbeid kan de nieuw bedongen arbeid worden als de werknemer daar gerechtvaardigd op mocht vertrouwen. Daarvan zal sprake kunnen zijn als de werknemer gedurende een niet te korte periode arbeid heeft verricht waarvan de aard en de omvang tussen partijen niet ter discussie staat (*Kummeling/Oskam*). Los van de vraag of het enkel teruggaan in uren nieuw bedongen arbeid betekent, is de kantonrechter van oordeel dat een periode van december 2024 tot de datum ziekmelding van 4 februari 2025 te kort is om hieraan gerechtvaardigd vertrouwen te ontlenen dat sprake zou zijn van nieuw bedongen arbeid. Gelet op al het voorgaande wordt de loonvordering van werknemer in kort geding afgewezen.

Instantie: Rechtbank Noord-Nederland

Datum uitspraak: 10-09-2025

ECLI: ECLI:NL:RBNNE:2025:4115

Zaaknummer: 11785634 \ VV EXPL 25-80

Rechters: J. Boerlage-van den Bosch

Advocaten: mr. R.M. van der Horn en M. Zuidema

Wetsartikelen: 7:629 BW