

Wel of geen nieuw bedongen arbeid?

Beschrijving

Als een werknemer na het doorlopen van de (verlengde) wachttijd niet in aanmerking komt voor een WGA-uitkering, omdat geen sprake is van een loonverlies van meer dan 35% en de werknemer blijft binnen de organisatie van de werkgever werkzaam, dan kan dit bij hernieuwde uitval tot discussie leiden of een nieuwe loondoorbetalingsverplichting is ontstaan voor de werkgever.

De Centrale Raad van Beroep oordeelde onlangs in een uitspraak van [10 augustus 2021](#), dat het UWV ten onrechte een nieuwe loondoorbetalingsverplichting voor de werkgever had aangenomen.

Het gaat in deze casus over een werkneemster die na twee jaar ziekte geen recht heeft op een WGA-uitkering en bij haar werkgever (deels) in aangepast werk blijft werken. Als mevrouw vervolgens opnieuw uitvalt, oordeelt het UWV dat mevrouw alsnog recht heeft op een WGA-uitkering, maar dat het loon dat de werkgever volgens het UWV is verschuldigd in mindering moet worden gebracht op de WGA-uitkering.

Het UWV vindt namelijk dat de werkneemster tenminste vier weken volledig heeft hervat in haar eigen functie en dat daarom een nieuwe loondoorbetaling van 104 weken is gaan lopen. De werkgever stelt dat dit niet aan de orde is: de werkneemster verricht weliswaar haar eigen functie, maar zonder de ADL-zorg. Aan is nooit 100% hersteld gemeld voor haar eigen functie. Van een nieuwe loondoorbetalingsverplichting kan dus geen sprake zijn.

De Raad volgt de werkgever (en de rechtbank) in het standpunt dat geen sprake is van nieuw bedongen arbeid:

Met de uitspraak van de rechtbank staat vast dat er daardoor geen wijziging in de bedongen arbeid heeft plaatsgevonden. Gelet op het verhandelde ter zitting is evenmin in geschil dat werkneemster nooit hersteld is verklaard voor haar (oorspronkelijke) eigen werk als senior begeleidster, inclusief de ADL-zorg. Dat betekent dat werkneemster nog steeds aan het re-integreren was in aangepast werk en na afloop van de wachttijd de eigen arbeid niet volledig heeft hervat. (?!)

Er is voor het UWV dus geen grondslag om een eventuele loondoorbetalingsverplichting (want die is er niet!) in mindering te brengen op de WGA-uitkering van werkneemster. Scheelt 104 weken loondoorbetaling voor de werkgever.

Tot slot

Werkgevers die 35-minners in dienst houden doen er goed aan de re-integratie te blijven monitoren om zoveel mogelijk te voorkomen dat de passende arbeid de bedongen arbeid wordt (en dat er een nieuwe loondoorbetalingsverplichting van 104 weken ontstaat als de werknemer opnieuw uitvalt). De werkgever kan eventueel de keuze maken de werknemer een nieuwe

arbeidsovereenkomst aan te bieden voor de passende werkzaamheden (of de gewijzigde bedongen arbeid). In dat geval is er wel duidelijkheid voor alle partijen: bij een hernieuwde uitval zal de loondoorbetalingsverplichting van 104 weken voor een (eventuele) WIA-ophoging gaan.

Categorie

1. Blogs

Tags

1. 104weken
2. loondoorbetaling
3. nieuwbedongenarbeid
4. passendearbeid
5. UWV

Datum aangemaakt

22 november 2021

Auteur

stheijtlager

default watermark