

## Re-integratie perikelen na twee keer doorlopen van de wachttijd

### Beschrijving

Helaas komt het wel vaker voor: een werknemer valt â?? nadat eerder al 104 weken loon is doorbetaald tijdens ziekte â?? opnieuw uit. Als dat in nieuw bedongen arbeid is, dan staat de nieuwe loondoorbetalingsverplichting van 104 weken tijdens ziekte vast. Dat was ook het geval in een kort geding waarover de rechtbank Den Haag ([ECLI:NL:RBDHA:2025:22005](#)) moest oordelen. In deze kwestie heeft een werknemer van Apple na een eerder doorlopen van de wachttijd een aangepaste arbeidsovereenkomst gekregen voor een functie die past bij zijn resterende mogelijkheden. De werknemer heeft geen op een WIA-uitkering, maar kan in een aangepaste functie bij Apple blijven werken.

#### 104 weken 2.0

Na enkele jaren in zijn nieuwe functie te hebben gewerkt valt de werknemer opnieuw langdurig uit. Tijdens de tweede periode van 104 weken loondoorbetaling ontstaat er tussen Apple en werknemer discussie over de mogelijkheden van Apple om aangepast werk aan te bieden. Onder andere de werktijden/roosters zijn een twistpunt. Het UWV merkt bij beoordeling van de WIA-aanvraag (er is geen loonsanctie opgelegd) dat het eigen werk van de werknemer niet passend is o.a. vanwege onregelmatigheid in diensturen aantal uren in de week. Opnieuw heeft de werknemer geen recht op een WIA-uitkering, maar krijgt een WW-uitkering.

Apple en de werknemer hebben vervolgens zonder resultaat gesprekken gevoerd over de beëindiging van de arbeidsovereenkomst. De werknemer schakelt daarna een onafhankelijke bedrijfsarts in om vast te stellen of hij mogelijk toch geschikt is voor zijn eigen werk. De onafhankelijke bedrijfsarts vindt dat de werknemer op termijn weer kan terugkeren in zijn eigen werk. De werknemer schrijft de werkgever daarop aan dat hij zijn loon weer wil ontvangen en toegelaten wil worden om zijn eigen functie te verrichten, maar wel in een vast rooster. Omdat Apple dat niet ziet zitten, is de werknemer genooddaakt in een kort geding loon en tewerkstelling in zijn eigen aangepaste functie te vorderen.

#### Wat vindt de rechter daarvan?

De kantonrechter wijst de vordering van de werknemer toe. Zolang de arbeidsovereenkomst bestaat, geldt de re-integratieplicht van de werkgever van artikel 7:658a BW. Dat de loondoorbetalingsverplichting tijdens ziekte is geïndigd maakt dat niet anders. In artikel 7:658a BW is bepaald dat de werkgever een zieke werknemer passende arbeid moet aanbieden. Dat kan ook het eigen aangepaste werk zijn, tenzij dit niet van een werkgever geleverd kan worden. Volgens de kantonrechter kan in dit geval van Apple gevraagd worden rekening te houden met een vast rooster voor de werknemer. In ieder geval heeft Apple niet kunnen onderbouwen (zie r.o.v. 4.9 e.v.) waarom een vast rooster voor de werknemer zou leiden tot een onevenredige belasting voor andere werknemers. Zo spreekt o.a. tegen Apple dat zij eerder wel een aanpassing aan het rooster van werknemer heeft gedaan. Opvallend is verder dat de kantonrechter nog opmerkt dat Apple een recente en goed onderbouwde arbeidsdeskundige rapportage had moeten overleggen om haar standpunt te onderbouwen dat de functie ook op andere onderdelen de belastbaarheid van de werknemer zou

overschrijden.

De kantonrechter oordeelt (voorlopig) dat de werknemer moet worden toegelaten zijn werkzaamheden te verrichten in een vast werkrooster.

Kortom: werkgevers dienen zich ervan bewust te zijn dat zolang de arbeidsovereenkomst bestaat, er een verplichting is tot re-integratie en dus ook aanbieden van de eigen aangepaste arbeid van een zieke werknemer. Deze verplichting gaat ver en een werkgever zal goed moeten kunnen onderbouwen dat de eigen functie niet passend gemaakt kan worden, althans dat dit niet redelijk is voor de werkgever. Zie voor een uitspraak waar dit de werkgever uiteindelijk wel lukte in het kader van afwijzing van een ontslagaanvraag wegens langdurige ziekte: [ECLI:RBROT:2025:6912](#).

## Categorie

1. Blogs

## Tags

1. loonvordering
2. onevenredige belasting
3. passende arbeid
4. redelijkheid

## Datum aangemaakt

27 november 2025

## Auteur

stheijtlager

default watermark