

Afzakkertje voor na het kerstdiner: dwaling van zowel werkgever als werknemer bij een arbeidsurenvermindering.

Beschrijving

Het komt vaker voor dat een werknemer voorstelt minder uren te gaan werken, maar feitelijk sprake is van ziekte. Dat soort aanpassingen in de arbeidsomvang, kunnen grote gevolgen hebben voor een werknemer die eigenlijk ziek is.

De werkgever zal immers uitgaan van de nieuwe (kleinere) arbeidsomvang bij de loondoorbetalingsverplichting tijdens ziekte als er een ziekmelding volgt, maar ook voor een eventuele WIA-uitkering na 104 weken ziekte heeft de vermindering van de arbeidsomvang gevolgen. Het UWV zal namelijk op basis van de kleinere maatman bekijken of iemand de drempel van 35% arbeidsongeschiktheid haalt. Als die maatman door de vermindering van de arbeidsomvang een stuk lager uitpakt, dan kan dat nadelig uitpakken. Zie in dat kader ook: <https://lexfit.nl/medisch/medische-afzakker-vanuit-wia-perspectief/>

Deze problematiek wordt een "medische afzakker" genoemd: als ten gevolge van ziekte of gebrek een werknemer (tijdelijk) lager beloond werk gaat doen of om medische redenen de arbeidsurenomvang terugbrengt zonder zich ziek te melden.

Voor een werknemer is ervan uit arbeidsrechtelijk een sociaalverzekeringsrechtelijk perspectief veel belang dat een medische afzakker wordt teruggedraaid. In een vorige week gepubliceerd arrest van het gerechtshof Arnhem-Leeuwarden van 25 oktober 2022 (ECLI:NL:GHARL:2022:2019, <https://deeplink.rechtspraak.nl/uitspraak?id=ECLI:NL:GHARL:2022:9129>) speelde de medische afzakker vanuit arbeidsrechtelijk perspectief.

De werknemer in die zaak claimde bij de werkgever loondoorbetaling op basis van 40 uur, terwijl de werkgever maar 32 uur wilde uitbetalen. De werknemer had immers zelf in 2018 voorgesteld 32 uur te willen werken in plaats van 40 uur. Zowel de kantonrechter als het gerechtshof zijn van mening dat de werkgever en de werknemer hebben gedwaald bij de aanpassing van de arbeidsomvang en dat deze aanpassing vernietigd moet worden op grond van wederzijdse dwaling.

Het UWV heeft namelijk in 2020 vastgesteld dat de werknemer al vanaf oktober 2018 ziek en arbeidsongeschikt was. Hoewel de werknemer na de urenaanpassing een tijd 32 uur kon werken, waren zowel werknemer als werkgever zich tijdens het gesprek over de urenvermindering in 2018 niet bewust van de ziekte. Werknemer en werkgever wisten immers niet dat de klachten door ziekte werden veroorzaakt en de werkgever zou hem in dat geval naar de bedrijfsarts hebben gestuurd. Omdat beide partijen uitgingen van onjuiste informatie, is de afspraak om minder te gaan werken terecht teruggedraaid door de kantonrechter aldus het hof.

De werkgever moet dus met terugwerkende kracht het loon tijdens ziekte over 40 uur in plaats van 32 uur betalen.

Lezenswaardig arrest om tijdens het afzakkertje na het kerstdiner te bespreken?

Fijne feestdagen!

Categorie

1. Blogs

Tags

1. arbeidsrecht
2. dwaling
3. medische afzakker
4. vermindering arbeidsomvang

Datum aangemaakt

23 december 2025

Auteur

stheijtlager

default watermark