

## Nieuw bedongen arbeid, dus opnieuw opzegverbod tijdens ziekte?

Niet alleen voor het antwoord op de vraag of opnieuw recht bestaat op loondoorbetaling tijdens ziekte is het relevant om te weten of sprake is van nieuw bedongen arbeid, ook voor het antwoord op de vraag of het opzegverbod tijdens ziekte van toepassing is voor de werkgever.

In een zaak waar de kantonrechter in Maastricht over moest oordelen ([ECLI:NL:RBLIM:2024:8822](#)) is een zieke werknemer bij de kantonrechter een procedure gestart om de arbeidsovereenkomst met zijn werkgever te herstellen. De werkgever heeft namelijk de arbeidsovereenkomst met toestemming van het UWV opgezegd vanwege langdurige arbeidsongeschiktheid van de werknemer. De werknemer is, nadat hij eerder al 104 weken arbeidsongeschikt is geweest, hervat in passende werkzaamheden bij de werkgever en is naderhand opnieuw uitgevallen voor deze passende werkzaamheden. De werkgever heeft vervolgens met toestemming van het UWV de arbeidsovereenkomst opgezegd.

De werknemer is van mening dat het opzegverbod tijdens ziekte van toepassing is en dat het UWV dus ten onrechte de toestemming heeft verleend aan de werkgever. Volgens de werknemer is hij ofwel langer dan vier weken volledig hervat in zijn eigen functie, ofwel is sprake van een situatie dat de passende arbeid die hij verricht, de nieuw bedongen arbeid is geworden en naast een nieuwe loondoorbetalingsverplichting tijdens ziekte van 104 weken, ook het opzegverbod opnieuw is gaan lopen.

### *Wat vindt de kantonrechter?*

De kantonrechter oordeelt dat het opzegverbod tijdens ziekte niet van toepassing is en dat herstel van de arbeidsovereenkomst niet aan de orde is. De werknemer heeft niet aannemelijk gemaakt dat hij langer dan vier weken volledig hersteld is geweest voor zijn eigen werk en ook volgt nergens uit dat de passende werkzaamheden die de werknemer heeft verricht de nieuw bedongen arbeid is geworden. Er is immers – zo heeft de werknemer ook erkend – regelmatig discussie geweest over de passende werkzaamheden die door de werknemer zijn verricht. Daarmee kan dus geen sprake zijn 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 en het opzegverbod van toepassing zou zijn, aldus de kantonrechter.

Pech voor deze werknemer: geen opzegverbod tijdens ziekte en geen nieuwe loondoorbetalingsverplichting van 104 weken (en ook geen billijke vergoeding van € 786.052,25 (!) vanwege een onterechte opzegging). De werknemer in deze zaak had (na bezwaar van werkgever en hemzelf) geen recht op een WIA-uitkering, dus de werknemer kan – mits de ziekte uit dezelfde oorzaak voortvloeit – zich opnieuw bij het UWV melden voor een WIA-uitkering of een WW-uitkering aanvragen. Een WW-uitkering is alleen wel ingewikkeld als

de werknemer vanwege ziekte niet beschikbaar is voor de arbeidsmarkt.

Meer artikelen/uitspraken over dit onderwerp lees je hier:

[https://maok.nl/?s=bedongen+arbeid&post\\_type=post](https://maok.nl/?s=bedongen+arbeid&post_type=post)

**Datum**

12 december 2024

**Auteur**

Stéphanie Heijtlager