

## Wel nieuw bedongen, niet nieuw bedongen, toch nieuw bedongen arbeid

De discussie over wel/niet nieuw bedongen arbeid blijft een interessant (en belangrijk!) onderwerp dat regelmatig tot discussies leidt. Zo ook in de zaak waarin de [Raad](#) (ECLI:NL:CRVB:2022:2424) moest oordelen of al dan niet sprake was van nieuw bedongen arbeid en of de werkgever dus een nieuwe loondoorbetalingsverplichting van 104 weken had bij hernieuwde uitval.

### Feiten

De werknemer is bij zijn werkgever uitgevallen en heeft na het doorlopen van de wachttijd voor de Wet WIA in 2017 van het UWV te horen gekregen dat hij geen recht heeft op een WGA-uitkering, omdat hij op basis van feitelijke werkzaamheden minder dan 35% arbeidsongeschikt is (19,49%). Werknemer is namelijk nog 30,4 uur in zijn eigen werk (dat was 37,76 uur) werkzaam. Vervolgens is werknemer in september 2018 opnieuw uitgevallen voor zijn werk en heeft het UWV hem n.a.v. een melding ex artikel 55 Wet WIA volledig, maar niet duurzaam arbeidsongeschikt verklaard en heeft aan hem een loongerelateerde WGA-uitkering toegekend. Deze uitkering komt echter niet volledig tot uitbetaling, omdat het UWV meent dat de werkgever een nieuwe loondoorbetalingsverplichting van 104 weken heeft. Deze loondoorbetaling wordt in mindering gebracht op de WGA-uitkering van werknemer.

De werkgever tekent bezwaar aan tegen deze beslissing, omdat de werkgever vindt dat er geen nieuwe loondoorbetalingsverplichting van 104 weken is ontstaan. Dit vindt het UWV (bij nader inzien) toch ook. De werknemer vindt dat wél sprake is van nieuw bedongen arbeid en een nieuwe loondoorbetalingsverplichting van de werkgever en stelt beroep bij de bestuursrechter in tegen de beslissing op bezwaar. De rechtbank verklaart het beroep gegrond: er is wél een nieuwe loondoorbetalingsverplichting ontstaan. De rechtbank heeft daarbij overwogen dat bij de re-integratie van werknemer een eindresultaat is bereikt en dat dit resultaat zowel voor werknemer als voor werkgever bevredigend was. De urenvermindering is een weloverwogen en gezamenlijke keuze van werknemer en werkgever geweest. Zij hebben afspraken gemaakt over de urenvermindering en beide partijen hebben zich vervolgens bestendig naar die gewijzigde situatie gedragen. Ook blijkt niet dat in de periode tot de hernieuwde uitval van werknemer op 3 september 2018 verdere re-integratieactiviteiten hebben plaatsgevonden. Het feit dat de werknemer geen nieuwe arbeidsovereenkomst heeft ondertekend, doet daar niets aan af.

Met deze uitspraak van de rechtbank is de werkgever het niet eens en stelt hoger beroep in bij de Raad.

### Centrale Raad van beroep

De Raad begint met een mooie uiteenzetting van het juridisch kader over wanneer passende arbeid de nieuw bedongen arbeid kan worden ([rechtsoverweging 4.1](#) e.v.), en concludeert dat in deze casus inderdaad sprake is van een nieuwe loondoorbetalingsverplichting voor de werkgever. In dit geval heeft – ondanks dat er geen schriftelijke wijziging van de arbeidsovereenkomst heeft plaatsgevonden – de werknemer erop mogen vertrouwen dat de bedongen arbeid was gewijzigd. Daartoe is volgens de Raad onder meer van belang dat:

- in februari 2017 al een eindresultaat was bereikt ten aanzien van de re-integratie van de werknemer;
- dit resultaat voor beide partijen feitelijk als bevredigend werd gezien;
- de stelling van werkgever dat nog re-integratie activiteiten zijn verricht om tot volledige werkhervatting komen, wordt niet gesteund door bewijs;
- werkgever heeft aan werknemer een mutatieformulier heeft verstuurd met de wijziging van de arbeidsomvang;
- dat werknemer dit formulier niet heeft ondertekend doet daar volgens de Raad (en de rechtbank) niets aan af: uit de gang van zaken blijkt immers dat de urenvermindering een weloverwogen en gezamenlijke keuze is geweest.

Interessant is dat de Raad verwijst naar het [Haviltex-arrest](#) van de Hoge Raad over uitleg van overeenkomsten. In het Haviltex-arrest heeft de Hoge Raad bepaald dat *“bij de uitleg van een overeenkomst of afspraak ook – los van de letterlijke betekenis ervan, meewegen de zin die partijen, gelet op de (gewijzigde) omstandigheden, over en weer aan de gemaakte afspraken mochten geven en hetgeen zij in dit opzicht redelijkerwijs van elkaar mochten verwachten.”*

In deze casus mocht de werknemer er gezien de omstandigheden en afspraken erop vertrouwen dat sprake was van nieuw bedongen arbeid.

**Kortom: werkgevers die willen voorkomen dat er een nieuwe loondoorbetalingsverplichting ontstaat, nadat eerder al de wachttijd voor de WIA is doorlopen, doen er verstandig aan ervoor te zorgen dat schriftelijk wordt vastgelegd dat het einddoel volledige werkhervatting in de eigen functie is (en blijft) en dat daar ook (aantoonbaar) in de praktijk uitvoering aan gegeven wordt (dus regelmatig naar de bedrijfsarts en re-integratiegesprekken voeren).**

**Datum**

10 februari 2023

**Auteur**

Stéphanie Heijtlager