

Gedeeltelijke opzegging van de arbeidsovereenkomst of eenzijdige wijziging van de arbeidsomvang na 104 weken arbeidsongeschiktheid??

Een buschauffeur die langdurig arbeidsongeschikt is (als gevolg van een verkeersongeval tijdens zijn werk) sinds 22 oktober 2019. In 2020 is de buschauffeur weer gedeeltelijk gaan werken (28 uur). Na het doorlopen van de wachttijd heeft het UWV geoordeeld dat de buschauffeur 21,20% arbeidsongeschikt is en *geen* recht heeft op een WIA-uitkering. Omdat de bedrijfsarts heeft aangegeven dat de buschauffeur niet meer belastbaar zal zijn dan de 28 uur die hij tijdens de wachttijd heeft gewerkt, heeft GVB de buschauffeur per brief laten weten dat de arbeidsomvang eenzijdig wordt aangepast van 36 naar 28 uur per week. De GVB betaalt de buschauffeur daarbij wel een gedeeltelijke transitievergoeding (conform de [Kolom-beschikking](#)).

De buschauffeur is het niet eens met de gedeeltelijke beëindiging van zijn arbeidsovereenkomst en vraagt de [kantonrechter](#) deze te vernietigen.

Wat vindt de kantonrechter?

De kantonrechter oordeelt dat in dit geval gedeeltelijke opzegging van de arbeidsovereenkomst niet aan de orde is: het UWV zou immers een ontslagvergunning weigeren, omdat niet aan de voorwaarden voor ontslag wegens langdurige arbeidsongeschiktheid is voldaan. De buschauffeur kan namelijk zijn eigen arbeid in aangepaste vorm verrichten (lees: een kleinere arbeidsomvang). Maar volgens de kantonrechter kan een vermindering van de omvang van het dienstverband wel worden bereikt door het eenzijdige wijzigen van de arbeidsomvang. In de arbeidsovereenkomst met de buschauffeur is namelijk een eenzijdig wijzigingsbeding opgenomen (artikel [7:613 BW](#)). Op grond van een dergelijk eenzijdig wijzigingsbeding kan de werkgever de arbeidsovereenkomst eenzijdig wijzigen, indien hij daar een “*zodanig zwaarwichtig belang bij heeft, dat het belang van de werknemer dat door de wijziging zou worden geschaad, daarvoor naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid moet wijken.*” Kortom: een belangenafweging dient plaats te vinden.

Volgens de kantonrechter weegt het belang van GVB bij het aanpassen van de arbeidsduur in dit geval zwaarder dan het belang van de werknemer bij het handhaven van de oorspronkelijke arbeidsduur van 36 uur:

- GVB heeft een financieel belang, omdat zij op grond van de cao de plicht heeft om ten minste 70% van het salaris te blijven betalen met ingang van het derde ziektejaar. Van GVB kan niet zonder meer worden verlangd jarenlang loon te blijven betalen voor werk dat niet wordt verricht.
- Daarnaast is van belang dat ervan moet worden uitgegaan dat de mate van arbeidsongeschiktheid niet binnen een termijn van 26 weken zal verminderen (dit heeft de

bedrijfsarts immers vastgesteld).

- GVB heeft voorts de nieuwe situatie laten ingaan op 1 januari 2022, terwijl zij dit strikt genomen ook al per 22 oktober 2021 had kunnen doen, omdat werknemer op dat moment twee jaar arbeidsongeschikt was;
- Tot slot heeft de buschauffeur aanspraak op een gedeeltelijke transitievergoeding.

Ten opzichte van deze belangen zijn die van werknemer daaraan ondergeschikt aldus de kantonrechter. GVB was dus gerechtigd de arbeidsovereenkomst met de langdurig arbeidsongeschikte buschauffeur gedeeltelijk te beëindigen.

Datum

10 juni 2022

Auteur

Stéphanie Heijtlager