

Einde dienstverband bij indiensttreding spoor II werkgever?

Als re-integratie binnen het eigen bedrijf niet mogelijk blijkt voor een zieke werknemer, dan wordt van werkgever en werknemer verwacht dat zij een tweede spoor traject opstarten. Maar wat gebeurt er als het de zieke werknemer zo goed bevalt bij de tweede spoor werkgever en tussen hen een arbeidsovereenkomst tot stand komt (gedurende de wachttijd)? Is het dan zo dat de zieke werknemer bij de 'oorspronkelijke' werkgever uitdienst treedt, omdat deze een andere arbeidsovereenkomst is aangegaan?

Dat hangt ervan af...

In de uitspraak van de rechtbank Midden-Nederland van 30 maart 2022 ([ECLI:NL:RBMNE:2022:1183](#)) is een werkneemster in het tweede ziektejaar (nadat spoor II was opgestart,) in dienst getreden voor zes maanden bij een andere werkgever. Dit heeft de werkneemster ook keurig (via haar jobcoach) aan haar werkgever doorgegeven: *'(...)Wil je zeggen dat ik 1 november ga werken bij de nieuwe werkgever kunt je dat ook door geven aan [C] . Zo dat ze het ook weet.(...)'*

De werkgever vat deze mededeling op als een opzegging van de arbeidsovereenkomst door werkneemster. Werkneemster is het daar niet mee eens, want zij heeft nooit de bedoeling gehad de arbeidsovereenkomst op te zeggen. Omdat werkgever niet thuis geeft, vordert werkneemster bij de kantonrechter betaling van de transitievergoeding en de gefixeerde schadevergoeding (de wettelijke opzegtermijn) vanwege de onregelmatige opzegging.

Oordeel kantonrechter

Volgens de kantonrechter blijft gedurende de re-integratie (ook bij een andere werkgever) de arbeidsovereenkomst onverkort in stand. Dit is neergelegd in artikel [7:629 lid 12 BW](#):

"(...)

Indien de werknemer passende arbeid als bedoeld in [artikel 658a lid 4](#) verricht, blijft de arbeidsovereenkomst onverkort in stand.

(...)"

Als de werkneemster immers niet zou kunnen terugvallen op haar arbeidsovereenkomst gedurende de re-integratie, dan zou hiervan voor de werknemer een negatieve prikkel kunnen uitgaan om niet serieus werk te maken van re-integratie bij een andere werkgever. Daarbij komt nog – aldus de kantonrechter – dat werkneemster zich direct bij haar initiële werkgever op het standpunt heeft gesteld dat zij niet de intentie had de arbeidsovereenkomst met werkgever

op te zeggen. Bovendien moet in het geval van een opzegging van de arbeidsovereenkomst door een werknemer sprake zijn van een duidelijke en ondubbelzinnige op de beëindiging van de arbeidsovereenkomst gerichte wilsverklaring. De werkgever moet zich met zorgvuldigheid vergewissen of de werknemer daadwerkelijk de beëindiging van de arbeidsovereenkomst heeft beoogd. Dat heeft de werkgever in deze kwestie nagelaten en de vorderingen van werkneemster (gefixeerde schadevergoeding en transitievergoeding) worden daarom toegewezen.

De werkgever in deze kwestie had beter de wachttijd (letterlijk) kunnen 'afwachten'. Financieel had dit geen verschil gemaakt: een loondoorbetalingsverplichting had hij niet tijdens het spoor II dienstverband en had vervolgens na 104 weken een ontslagprocedure bij het UWV kunnen starten. Of de werkneemster had na ommekomst van de wachttijd wél een duidelijke en ondubbelzinnige op de beëindiging van de arbeidsovereenkomst gerichte wilsverklaring afgelegd. Dan was de transitievergoeding immers niet verschuldigd.

Datum

19 mei 2022

Auteur

Stéphanie Heijtlager