**Passende arbeid of bedongen arbeid**

* **Is er sprake dat de passende arbeid bedongen arbeid is geworden?**

 **ECLI:NL:RBAMS:2014:780**

Een werknemer, werkzaam bij Klik Electrotechniek BV met een 40-urig contract, is uitgevallen. In week 42 van zijn ziekte kan werknemer weer 20 uur aangepast werk doen. Deze werkzaamheden voert werknemer 1,5 jaar uit. Een aantal maanden na beëindiging van de loondoorbetalingsperiode geeft werknemer aan dat er sprake is van bedongen arbeid voor de 20 uur. De kantonrechter is met Klik - vooralsnog - van oordeel dat de door werknemer uitgevoerde werkzaamheden niet aangemerkt kunnen worden als de tussen partijen bedongen arbeid. Weliswaar heeft werknemer deze werkzaamheden gedurende anderhalf jaar uitgevoerd, doch niet gebleken is dat tussen partijen is afgesproken dat hij voortaan gedurende 20 uur deze werkzaamheden zou uitvoeren. Dit blijkt bijvoorbeeld ook uit het feit dat Klik tot 2 april 2013 het op een 40-urige werkweek afgestemde inkomen aan werknemer is blijven betalen. Bovendien heeft er tussen partijen voortdurend discussie bestaan over het aantal uren dat werknemer in staat was om te werken en Klik heeft specifiek onderbouwd dat deze werkzaamheden enkel en alleen zijn bedoeld als passende werkzaamheden in het kader van de re-integratie. Onder deze omstandigheden mocht werknemer er niet gerechtvaardigd op vertrouwen dat de arbeidsovereenkomst is gewijzigd.

* **Is de passende arbeid in het kader van re-integratie bedongen arbeid geworden?**

## ECLI:NL:GHSHE:2017:223

## Werknemer is bij een bank in dienst. Begin jaren ‘90 wordt hij ziek. Er is een periode van ziek en gedeeltelijk herstel. Vanaf juli 1995 tot en met december 2009 verricht werknemer passende arbeid. In 2009 valt hij weer uit. De vraag is of er sprake was van bedongen arbeid, en er dus een nieuwe loondoorbetalingsverplichting voor werkgever is ontstaan, of dat er sprake is van passende arbeid. Het hof geeft aan dat enkel tijdsverloop niet maakt dat passende arbeid bedongen arbeid wordt. Belangrijk is of werkgever iets heeft gedaan of nagelaten om bij werknemer het daartoe gerechtvaardigde vertrouwen te wekken. Voor werknemer geldt dat hij steeds 6 uur werkte maar 4 uur uitbetaald kreeg. Uit verslagen van werkgever bleek steeds dat er medisch geen sprake was van een eindsituatie, maar van verslechtering. Het hof oordeelt dat werknemer er redelijkerwijs niet van uit kon gaan dat er sprake was van bedongen arbeid.

## Is de aangepaste arbeid bedongen arbeid geworden waardoor een nieuwe loondoorbetalingsverplichting voor werkgever is ontstaan?

## ECLI:NL:RBGEL:2015:1297

Werkgever en werknemer geven aan dat er, ondanks dat werkneemster de passende arbeid 3 jaar heeft verricht, geen sprake is van bedongen arbeid. Het UWV is van mening dat er sprake is van bedongen arbeid en dat er dus een nieuwe loondoorbetalingsverplichting voor werkgever is ontstaan.

De rechtbank is van oordeel dat, nu er geen sprake is van een gewijzigd arbeidscontract, arbeidsduur en salaris, maar wel van relatief beperkte aanpassingen van de werkzaamheden en de voortdurende onderlinge kenbare bedoeling van eisers om werkneemster volledig te re-integreren in haar werk, van een wijziging van de bedongen arbeid geen sprake is.

* **Passende arbeid = bedongen arbeid?**

**ECLI:NL:GHARL:2013:4324**

In deze zaak gaat het om een werkneemster die na twee jaar ziekte haar werk als benzinepompbediende weer oppakt, weliswaar aangepast, maar de kerntaken blijven hetzelfde. Vervolgens valt werkneemster wederom uit, met een andere oorzaak. De werkgever stelt dat hij geen nieuwe loondoorbetalingsplicht heeft, omdat medewerkster nooit volledig hersteld is geweest voor haar bedongen arbeid. Werkneemster bestrijdt dit oordeel en stelt dat de passende arbeid de bedongen arbeid is geworden.

Het hof oordeelt dat een wijziging van passende in bedongen arbeid een wijziging in de arbeidsovereenkomst is. In dit geval is deze overeenkomst niet expliciet tussen partijen overeengekomen, maar een wijziging kan tevens tot stand komen indien een van de partijen hier gerechtvaardigd op heeft mogen vertrouwen. Van gerechtvaardigd vertrouwen kan sprake zijn indien gedurende een niet te korte arbeid heeft verricht waarvan de aard en de omvang tussen partijen niet ter discussie staat.

Van belang is dat de werkgever in casu werkneemster bij aanvang van haar passende arbeid (17 december 2008) niet heeft aangegeven dat haar bedongen arbeid is gewijzigd. Pas in juli en december 2010 heeft de werkgever schriftelijk aan de werknemer te kennen gegeven dat de passende arbeid niet de bedongen arbeid is geworden. Tevens heeft er gedurende deze periode geen begeleiding van een arbeidsdeskundige of bedrijfsarts plaatsgevonden. Op basis van deze feiten neemt het Hof aan dat werkneemster gerechtvaardigd erop heeft mogen vertrouwen dat de passende arbeid de bedongen arbeid is geworden. De werkgever heeft derhalve opnieuw een loondoorbetalingsverplichting van 104 weken.

Tip voor werkgever: zorg dat er bij een marginale wijziging in de bedongen arbeid dit duidelijk naar de werknemer wordt gecommuniceerd. Indien de werkgever in deze casus van meet af aan had gemeld dat de bedongen arbeid in stand bleef, ondanks kleine wijzigingen (kerntaken blijven hetzelfde), dan was er geen sprake geweest van nieuw bedongen arbeid. Immers, werkneemster had er dan NIET gerechtvaardigd op mogen vertrouwen dat de passende arbeid, nieuw bedongen arbeid was geworden. Daarnaast werknemer nooit volledig hersteld melden voor de bedongen arbeid, dan zal er geen sprake zijn van een vernieuwde loondoorbetalingsplicht van 104 weken.