

RECHTSPRAAK

De voorhanden gegevens bieden geen steun voor de conclusie dat werknemer zijn bedongen arbeid weer ten volle heeft verricht gedurende een periode van ten minste vier weken. UWV heeft ten onrechte een loondoorbetalingsplicht voor de werkgever aangenomen.

Werknemer is sinds 1973 in dienst van appellante en is laatstelijk werkzaam als medewerker logistiek. Hij valt op 1 mei 2012 uit wegens een ernstige aandoening. In de loop van 2012 start werknemer met gedeeltelijke hervatting van zijn werk en bouwt hij dat verder op. Bij het einde van de wachttijd van artikel 23, eerste lid, van de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (Wet WIA) zit werknemer nog in een opbouwfase met de intentie om omstreeks mei 2014 weer volledig werkzaam te zijn in het eigen werk. Bij besluit van 28 maart 2014 heeft UWV vastgesteld dat werknemer aansluitend aan de wachttijd met ingang van 29 april 2014 geen recht heeft op een uitkering op grond van de Wet WIA. Zijn verlies aan verdienvermogen blijft beneden 35%. Het besluit van 28 maart 2014 is niet aangevochten. Werknemer meldt zich met ingang van 17 oktober 2014 opnieuw ziek wegens verslechtering van zijn gezondheid en toename van klachten. Na verzekeringsgeneeskundig en arbeidskundig onderzoek brengt UWV bij besluit van 2 februari 2015 werknemer met ingang van 17 oktober 2014 in aanmerking voor een loongerelateerde WGA-uitkering op grond van de Wet WIA. Daarbij vermeldt UWV dat voor de duur dat werknemer recht heeft op loondoorbetaling door zijn werkgever de WIA-uitkering, gelet op de hoogte van dat loon, niet tot uitbetaling komt. Appellante maakt tegen het besluit van 2 februari 2015 bezwaar, voor zover daarin is bepaald dat de uitkering niet tot uitbetaling komt. Volgens appellante is geen sprake van een verplichting tot loondoorbetaling aan werknemer vanaf 17 oktober 2014. UWV en de rechtbank verklaren de bezwaren van appellante ongegrond. In hoger beroep herhaalt appellante haar in bezwaar en beroep aangevoerde grond dat – kort samengevat – geen sprake is van een nieuwe ziekmelding, maar dat werknemer per 29 april 2014 gedeeltelijk arbeidsongeschikt is gebleven en nooit ten volle in zijn oorspronkelijk bedongen arbeid heeft hervat.

De Centrale Raad van Beroep oordeelt als volgt. De enige vraag die partijen in dit geding in verband met de toepasselijkheid van artikel 61 van de Wet WIA verdeeld houdt, is of UWV zich terecht op het standpunt heeft gesteld dat appellante op grond van artikel 7:629 van het Burgerlijk Wetboek (BW) met ingang van 17 oktober 2014 tot loondoorbetaling aan werknemer gehouden was. Uit vaste rechtspraak volgt dat voor het ontstaan van een nieuwe loondoorbetalingsplicht van de werkgever bepalend is of de (passende) werkzaamheden die de werknemer als gevolg van de re-integratie is gaan verrichten, moeten worden aangemerkt als nieuw bedongen arbeid. Ook is geoordeeld dat uit artikel 7:629 van het BW in het geval van

ziekte van de werknemer in verband met het tiende lid van dat artikel na een periode van hervatting van meer dan vier weken dan een nieuwe loondoorbetalingsperiode van 104 weken voortvloeit. Uit de gedingstukken en wat op zitting is besproken blijkt dat UWV, met voorbijzien aan de door appellante ingebrachte gegevens en verklaringen over de werkzaamheden van werknemer, op basis van de medische verwachtingen bij einde wachttijd en de mededelingen van werknemer heeft geconcludeerd dat werknemer vanaf mei 2014 zijn bedongen arbeid weer ten volle heeft verricht gedurende een periode van ten minste vier weken. De voorhanden gegevens bieden geen steun voor deze conclusie. UWV heeft, nadat appellante gemotiveerd bezwaar had gemaakt tegen het besluit van 2 februari 2015, geen nader onderzoek gedaan naar de door werknemer verrichte werkzaamheden bij appellante, zoals het bezoeken van de werkplek en het eventueel horen van collega's. Zodanig onderzoek is evenmin verzocht of geïnitieerd in het verdere verloop van de procedure, hoewel appellante gemotiveerd het standpunt bleef innemen dat werknemer zijn werk niet ten volle had hervat. Dat betekent dat niet afdoende is komen vast te staan dat werknemer in een relevante periode de bedongen arbeid had verricht toen hij in oktober 2014 weer uitviel. Er ontbreekt dus een voldoende grondslag voor de door UWV gegeven toepassing aan artikel 61 van de Wet WIA. Het hoger beroep slaagt.

Instantie: Centrale Raad van Beroep

Datum uitspraak: 24-01-2018

ECLI: ECLI:NL:CRVB:2018:286

Zaaknummer: 16/2173 WIA

Rechters: M. Greebe, J.S. van der Kolk en A.T. de Kwaasteniet

Advocaten: B. van Dijk

Wetsartikelen: 7:629 lid 10 BW en 61 WIA