

# Geen automatische opzegging bij nieuw werk tweede spoor

31 mei 2022 | Door redactie



Als een zieke werknemer in het kader van re-integratie tweede spoor in dienst treedt bij een andere werkgever, betekent dit niet dat hij zijn 'oude' arbeidsovereenkomst opzegt. Dat concludeerde Rechtbank Midden-Nederland onlangs.

De zaak bij Rechtbank Midden-Nederland draaide om een productiemedewerker die in de loop van haar tweede ziektejaar een nieuwe werkgever had gevonden. Dit heuglijke nieuws maakte ze via haar externe loopbaan- en re-integratiecoach kenbaar aan haar werkgever. Ook meldde de werkneemster aan haar werkgever dat zijn [loondoorbetalingsverplichting \(artikel\)](#) verviel. Vanwege de indiensttreding voor 40 uur per week was zij namelijk niet langer beschikbaar voor [re-integratiewerkzaamheden](#) of passend werk. Aangezien de proeftijd bij de nieuwe werkgever inmiddels was verstreken, was er volgens de werkneemster ook geen reden om te denken dat deze status vóór het einde van de tijdelijke arbeidsovereenkomst van zes maanden nog zou wijzigen.

## Werkneemster had indiensttreding verzwegen

Omdat de werkneemster niet langer beschikbaar was, de werkzaamheden bij de nieuwe werkgever niet van tijdelijke aard waren én de werkneemster de indiensttreding had verzwegen, concludeerde de werkgever dat zij de arbeidsovereenkomst had beëindigd. De werkneemster stelde echter dat zij nog steeds in dienst was, ook al was zij niet langer beschikbaar voor (re-integratie)werkzaamheden en ontbrak inmiddels een loondoorbetalingsverplichting voor de werkgever. Volgens de werkneemster had de werkgever de arbeidsovereenkomst onregelmatig opgezegd, waarvoor ze onder meer een gefixeerde schadevergoeding eiste.

## Negatieve prikkel om re-integratie te verwaarlozen

De kantonrechter oordeelde dat het accepteren van een functie bij een andere werkgever in het kader van re-integratie in het tweede spoor niet betekende dat de werkneemster ook had opgezegd. Als dit wel zo zou zijn, zou dit mogelijk een negatieve prikkel geven aan de werkneemster om niet serieus werk te maken van het tweede spoor. De werkneemster mocht volgens de rechter in de eerste twee jaar van ziekte altijd terugvallen op de arbeidsovereenkomst bij de eerste werkgever. Omdat de werkgever onregelmatig had opgezegd, veroordeelde de kantonrechter de werkgever tot het betalen van een [gefixeerde schadevergoeding](#) van € 6.117,82.

*Rechtbank Midden-Nederland, 30 maart 2022, ECLI (verkort): [1183](#)*