

RECHT

Sancties bij niet meewerken aan re-integratieverplichtingen werknemer tijdens ziekte

Wanneer een werknemer arbeidsongeschikt is bestaat er een loon-doorbetalingsverplichting vanuit de werkgever. Een werknemer geniet gedurende 24 maanden, te rekenen vanaf de eerste ziekte dag, ontslagbescherming. Werkgever en werknemer hebben gedurende deze periode re-integratieverplichtingen. De werknemer dient mee te werken aan deze verplichtingen die in de *Wet verbetering poortwachter* zijn opgenomen om de re-integratie goed en soepel te laten verlopen. De werkgever moet kunnen controleren of er daadwerkelijk sprake is van ziekte. Wanneer een werknemer onvoldoende meewerkt kan een werkgever het loon opschorten of zelfs stopzetten.

Wanneer kan een werkgever loon opschorten?

In artikel 7:629 lid 6 van het Burgerlijk Wetboek is bepaald dat de werkgever het loon kan opschorten wanneer de werknemer zich niet houdt aan schriftelijke, redelijke controlevoorschriften die werkgever aan werknemer moet verstrekken over het geven van inlichtingen die nodig zijn om vast te stellen of er daadwerkelijk sprake is van arbeidsongeschiktheid en of de werknemer recht heeft op loondoorbetaling. De controlevoorschriften staan vaak opgenomen in een verzuimreglement van de organisatie.

In de praktijk is het opschorten van loon vooral een drukmiddel dat door de werkgever wordt ingezet als de werknemer meerdere keren is opgeroepen bij de bedrijfsarts maar daar geen gehoor aan geeft. Zodra de werknemer alsnog aan de controlevoorschriften voldoet (en gehoor geeft aan de oproep van de bedrijfsarts) dient de werkgever het ingehouden loon met terugwerkende kracht alsnog te betalen.

Wanneer kan een werkgever het loon stopzetten?

In artikel 7:629 lid 3 van het Burgerlijk Wetboek zijn de voorwaarden voor het stopzetten van loon opgenomen. Een aantal voorwaarden hebben te maken met het niet nakomen van de re-integratieverplichting door de werknemer, te weten:

- De werknemer belemmert of vertraagt de genezing.
- De werknemer verricht (hoewel hij daartoe wel in staat is) zonder deugdelijke grond geen passende arbeid.
- De werknemer weigert zonder deugdelijke grond mee te werken aan door de werkgever of een door hem aangewezen deskundige verstrekte redelijke voorschriften of maatregelen die erop gericht zijn de werknemer in staat te stellen passende arbeid te verrichten.
- De werknemer weigert zonder deugdelijke grond mee te werken aan het opstellen, evalueren en bijstellen van een plan van aanpak.

Het verschil met loonopschorting is dat bij loonstopzetting de werkgever de werknemer het loon niet alsnog hoeft te betalen wanneer deze uiteindelijk zijn verplichtingen nakomt. De werknemer krijgt dan dus over een bepaalde periode geen loon. Daarmee is de loonstopzetting bij uitstek een sanctiemiddel.

Toepassing in de praktijk

In de praktijk blijkt het niet altijd even makkelijk om te bepalen of een bepaalde situatie een loonopschorting dan wel een loonstopzetting rechtvaardigt. In beide gevallen heeft de werkgever een informatieplicht: de werkgever moet de werknemer onverwijld informeren wanneer hij van plan is een beroep te doen op één van beide mogelijkheden. De werkgever doet er verstandig aan dit schriftelijk te doen om zo indien nodig te kunnen aantonen dat aan de informatieplicht is voldaan.

We zien wel gebeuren dat bij het informeren van de werknemer de termen loonopschorting en loonstopzetting door elkaar worden gehaald. Spreekt de werkgever bij zijn informatieplicht over loonopschorting terwijl hij loonstopzetting bedoelt, dan mag de werkgever het loon niet stopzetten. Het is goed daar alert op te zijn. Word je als werknemer geconfronteerd met loonopschorting dan wel loonstopzetting tijdens ziekte neem dan contact op met de juridische afdeling van de KVLO door een mail te sturen naar juristen@kvlo.nl. Wij kunnen dan beoordelen of de werkgever een grond heeft een dergelijke sanctie toe te passen en adviseren hoe te handelen richting werkgever. ●