



Foto: Koos Groenewold

Stopzetten loon bij weigeren re-integratie

Een zieke werknemer die passend werk weigert verliest zijn recht op loon. In elk geval over de uren waarin de werknemer had kunnen werken. De hoge raad buigt zich erover of ook een volledige loonstop gerechtvaardigd is.

De rubriek Jurisprudentie wordt verzorgd door Jacqueline Caro van Advocatenkantoor Werk & Wet in Amstelveen, office@werkenwet.nl

De feiten

Een werknemer is wegens ziekte volledig uitgevalen. Op enig moment oordeelt de bedrijfsarts dat de werknemer halve dagen kan hervatten en in de daaropvolgende weken kan opbouwen. De werknemer gaat echter helemaal niet meer aan het werk, waarna de werkgever de loonbetaling volledig heeft gestopt tot het einde van het dienstverband. De werknemer stelde een loonvordering in.

De beslissing

De kantonrechter heeft de loonvordering toegewezen over de (korte) tijd binnen het re-integratietraject waarin de werknemer volledig arbeidsongeschikt was, hoewel dat punt pas anderhalf jaar later in een deskundigenoordeel door UWV is bepaald. Over de periode waarin dat niet het geval was heeft de rechter geen oordeel gegeven over de vraag wie er gelijk heeft: de werknemer die zijn volledige salaris bij ziekte wil ontvangen en de werkgever die stelt helemaal geen loon verschuldigd te zijn, zelfs niet over het percentage waarvoor de werknemer arbeidsongeschikt is geweest. De kantonrechter heeft hierover geen standpunt bepaald, maar zogenaamde prejudiciële vragen gesteld aan de hoge raad, het hoogste rechtscollege. In de rechtspraak worden tot dusver twee wegen bewandeld: er zijn rechters die menen dat de loondoorbetalingsplicht bij ziekte inhoudt dat de werknemer recht op loon behoudt over die uren waarvoor hij ziek is. Er is ook een groep rechters die een volledige loonstop een gerechtvaardigd middel vinden, omdat zij uit de betreffende wetsbepaling afleiden dat de werkgever heeft bedoeld dat de werknemer de gevolgen van niet meewerken aan re-integratie zwaar in zijn portemonnee voelt. Om op dit punt rechtseenheid te

verkrijgen heeft de kantonrechter aan de hoge raad gevraagd deze knoop door te hakken. Na bekendmaking van deze beslissing zal de kantonrechter deze kwestie verder afdoen met een vonnis.

COMMENTAAR

Werkgevers herkennen deze situatie ongetwijfeld. Een werknemer die volgens de bedrijfsarts in staat is geacht een aantal uren per week te beginnen met werken, of voor lichte werkzaamheden, maar deze instructies negeert en niet verschijnt. Of na zeer korte tijd weer volledig uitvalt. Vaak ontstaat daarna een situatie waarin waarschuwingsbrieven, spoedoproepen en deskundigenoordelen elkaar afwisselen, met als gevolg een werknemer die steeds minder bereid is om het werk te hervatten. En het loon van deze werknemer? In elk geval mag het loon worden ingehouden over de uren waarin de werknemer had kunnen werken. Het mag duidelijk zijn dat een volledige loonstop sneller tot werkherhaling zal leiden, dan het inhouden van loon over twee of vier uur per week. Zolang de hoge raad nog geen uitsluitend oordeel heeft gegeven is het te overwegen om het loon volledig te stoppen als de werknemer weigert te voldoen aan instructies over gedeeltelijke werkherhaling. Er kan immers altijd nog tot uitbetaling worden overgegaan na een sommatie door een advocaat of door een rechterlijke beslissing. Het enige risico dat hier bestaat ligt in de wettelijke verhoging wegens te late betaling van het loon, die kan oplopen tot maximaal 50 procent. **X**

Kantonrechter Rechtbank Midden-Nederland, kantonrechter, locatie Utrecht 18 december 2013, JAR 2014, nummer 42.