

Geen loonaanspraak bij weigering re-integratie

Een gedeeltelijk arbeidsongeschikte werknemer die weigerde te re-integreren stond in het voorjaar van 2014 bij de kantonrechter. De kwestie of de werkgever gedeeltelijk moest blijven doorbetalen, of rechtmatig de gehele loondoorbetaling mocht staken bleef onbeslist. Inmiddels heeft de hoge raad bepaald dat de werknemer geen aanspraak kan maken op loon over het arbeidsongeschiktheidsdeel.



Foto: Koos Groenewold

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

De feiten

Een arbeidsongeschikte werknemer is door de bedrijfsarts in staat geacht om het werk gedeeltelijk te hervatten in aangepaste taken. De werknemer gaat echter, zonder deugdelijke grond, niet meer aan het werk. De werkgever heeft daarop de loonbetaling volledig gestopt tot het einde van het dienstverband. De rechtsgeldigheid van deze beslissing is aanleiding voor de kantonrechter geweest om de hoge raad te vragen hoe de betreffende wetsartikelen moeten worden uitgelegd.

De beslissing

De vraag die aan de hoge raad is voorgelegd gaat over de uitleg van de wettelijke bepaling (art. 7: 629 lid 3 sub c BW), waarin is bepaald dat de zieke werknemer geen recht heeft op loon 'gedurende de periode' waarin hij zonder deugdelijke grond weigert passende arbeid te verrichten. Onder rechters wordt deze bepaling verschillend toegepast. In de meeste gevallen kent de rechter het loon wel toe over het gedeelte waarvoor de werknemer niet in staat is om te werken; het arbeidsongeschiktheidsdeel. De hoge raad gaat echter mee met de rechters die de wettelijke loonsanctie ruimer uitleggen, als prikkel om zo snel mogelijk weer aan het werk te gaan. De bepaling wordt zo uitgelegd dat de aanspraak op loon met betrekking tot de uren waarvoor niet kan worden gere-integreerd ook komen te vervallen.

COMMENTAAR

De vraag is beantwoord. Werkgevers kunnen het loon volledig stoppen voor werknemers die niet bereid zijn om te re-integreren. Echter uitsluitend als de werknemer van tevoren is gewaarschuwd en uitsluitend voor de periode waarin de werknemer wei-

gert werkzaamheden in het kader van re-integratie op te pakken. Het is niet relevant of de werkzaamheden die worden aangeboden dezelfde zijn als de bedongen arbeid; dus de reguliere werkzaamheden van de werknemer. Als er sprake is van aangepaste werkzaamheden die erop zijn gericht om de zieke werknemer weer richting arbeidsproces te laten bewegen, kan ook worden overgegaan tot het stopzetten van het volledig loon. Let er wel op dat u in een dergelijke situatie overgaat tot het stopzetten van het loon. In relatie tot zieke werknemers en de wettelijke loonsanctie kan ook sprake zijn van de opschorting van loon. Daarvan is sprake als de werknemer zich niet aan de voorschriften houdt. Zodra de werknemer wel weer volgens de regels handelt, wordt het opgeschorte loon, met terugwerkende kracht, uitgekeerd. Als de situatie een loonstop rechtvaardigt is het zaak de werknemer voorafgaand te wijzen op de gevolgen van zijn niet meewerken aan de werkhervatting. De werknemer krijgt dan nog een kans om de, al dan niet aangepaste taken te verrichten op straffe van de loonstop. Als de werknemer niet hervat wordt de volledige loonstop toegepast, uiteraard met een duidelijke schriftelijke vastlegging daarvan. Het is de bedoeling van de wetgever geweest om de werknemer met deze bepaling te stimuleren om mee te werken aan de re-integratie. Mocht de werknemer op enig moment weer volledig arbeidsongeschikt zijn, dan herleeft de loonbetaling. Nadat er weer een verbetering is opgetreden is het zaak de werknemer opnieuw te wijzen op re-integratieverplichtingen en opnieuw de juiste zorgvuldige aanloop te nemen als wederom sprake is van een weigering tot hervatting.

Hoge Raad 6 juni 2014, JAR 2014, nummer 162