FOTO: KOOS GROENEWOLD
MET DANK AAN: WEEGSCHAALMUSEUM NAARDEN

Loonsanctie over geheel of over deel van salaris?

Als iemand niet meewerkt aan z'n re-integratie kan een werkgever een loonsanctie opleggen. Mag dat over het hele salaris of alleen over het deel dat hij of zij kan werken? Twee tegengestelde uitspraken.

'Jurisprudentie' wordt verzorgd door mr. J. M. Caro, Advocatenkantoor Werk & Wet, Amstelveen.
Tel. 020 6995042,
office@werkenwet.nl

De feiten, casus Amsterdam
Een loodgieter is arbeidsongeschikt. Volgens de bedrijfsarts kan hij op enig moment re-integreren met een paar uur licht zittend werk. De werknemer heeft zich op de startdatum van deze werkzaamheden volledig ziek gemeld, met als gevolg een 'loonstop'. De werkgever bedoelde daar opschorting van loon mee.
De werknemer bleef weigeren, wat leidde tot een ontslagzaak. De werknemer koos eieren voor zijn geld en begon alsnog met het aangepaste werk. Hij stelde vervolgens een loonvordering in voor de periode waarin hij niet wilde re-integreren.

De beslissing
De kantonrechter heeft de vordering afgewezen, en bepaalde ook dat de loonsanctie het volledige loon betreft en niet slechts het deel dat betrekking heeft op de re-integratie-uren.
(Voorzieningenrechter Kantonrechter Amsterdam 3 oktober 2012, JAR 2012, nummer 280)

De feiten, casus Enschede
Een zieke werkneemster wordt in staat geacht een aantal uren per dag passend werk te verrichten. Zij meldt zich herhaaldelijk volledig ziek. Twee deskundigenoordelen geven aan dat het aangeboden werk passend is en dat de werkneemster onvoldoende meewerkt aan haar re-integratie. Een loonsanctie is het gevolg, in de vorm van opschorting van het volledige loon. Hiertegen stelt de werkneemster een loonvordering in.

De beslissing
De kantonrechter heeft de vordering deels toegewezen, namelijk over de uren waarvoor de werkneemster niet in staat was te werken. De rechter legt daarmee de wetsbepaling anders uit dan zijn Amsterdamse collega.
(Voorzieningenrechter Kantonrechter Enschede 25 september 2012, JAR 2012, nummer 281)

COMMENTAAR

In het Burgerlijk Wetboek is de loonsanctie opgenomen in artikel 7: 639 lid 3. Volgens de toelichting bij de het wetsvoorstel uit 1996 is er een aantal gevallen waarin een werknemer tijdens ziekte geen recht heeft op loon. Het opzettelijk veroorzaken van arbeidsongeschiktheid is er een van. Daarnaast is een sanctie toepasbaar in verschillende situaties waarin een werknemer niet meewerkt aan zijn of haar re-integratie. Het weigeren van passende werkzaamheden valt daaronder.
De sanctie moet voldoende angst inboezemen bij de zieke werknemer om ervoor te zorgen dat hij meewerkt aan de re-integratie. Een sanctie waarbij alleen loon wordt ingehouden over de paar uren die de werknemer zou kunnen re-integreren mist het doel van de sanctie. Een werknemer die veertig uur ziek is en vier uur kan re-integreren, zou loon over 36 uur behouden als hij niet meewerkt aan re-integratie. Als de loonsanctie zo wordt uitgelegd, maakt dat onvoldoende indruk. De wetgever heeft echt bedoeld om het salaris volledig op te schorten, waarbij een werkgever zich wel zou moeten afvragen of dat een redelijk middel is. De werkgever moet die afweging maken aan de hand van de redelijkheid en billijkheid.
Het oordeel van de rechter is niet gelijkluidend in de besproken uitspraken. Houd er dus rekening mee dat de rechter zou kunnen bepalen dat een volledige opschorting van loon te veel is geweest. Maak vooral een zorgvuldige afweging aan de hand van het re-integratiedossier. Hoe meer uren de werknemer in staat wordt geacht passend werk te verrichten en hoe langer is geprobeerd de werknemer te re-integreren, hoe redelijker het is om het salaris volledig op te schorten. ✗