

### Wanneer kun je het loon stopzetten tijdens ziekte werknemer?

Bij ziekte van een werknemer, bestaan voor zowel werkgever als werknemer een aantal verplichtingen. Als een werknemer zich ziek meldt, dient de werkgever uiteraard wel in staat gesteld worden te beoordelen of de werknemer daadwerkelijk arbeidsongeschikt is. Maakt de werknemer deze toetsing feitelijk onmogelijk of weigert de werknemer op een andere manier medewerking aan zijn herstel of re-integratie, dan zijn er diverse sancties die de werkgever kan toepassen.

Verplichtingen van de werknemer tijdens arbeidsongeschiktheid zijn onder meer:

- ✓ meewerken aan het opstellen en uitvoeren van een re-integratieplan
- ✓ beschikbaar te zijn voor de bedrijfsarts
- ✓ passend werk uit te voeren

De belangrijkste verplichting aan de zijde van de werkgever die hier tegenover staat, is het doorbetalen van het loon gedurende de periode van ziekte. En juist van dit aspect kan de werkgever gebruik maken als de werknemer zich niet aan zijn verplichtingen houdt; onder omstandigheden is het mogelijk het loon van de werknemer op te schorten.

Indien de werkgever – of door de werkgever daarvoor ingeschakelde instantie – door de werknemer niet in de gelegenheid gesteld wordt te controleren of de werknemer recht heeft op loon, kan loonopschorting worden toegepast. Mogelijke situaties zijn wanneer de werknemer niet naar een afspraak bij de arbo-arts komt, niet de nodige informatie aan de arbo-arts verschaft, de werknemer zijn herstel vertraagt, met opzet ziek is geworden, valse informatie heeft verschaft tijdens de aanstellingskeuring, passende arbeid weigert, redelijke voorschriften of maatregelen weigert of weigert medewerking te verlenen aan het opstellen van een plan van aanpak.

Als achteraf blijkt dat de werknemer daadwerkelijk ziek was tijdens de periode dat het loon opgeschort werd of als blijkt dat de werknemer een deugdelijke reden had om zijn re-integratieverplichting niet na te komen, dan is de werkgever verplicht het loon over die periode alsnog te voldoen. Over dit bedrag is geen rente of wettelijke verhoging verschuldigd.

Het hoogste rechtsorgaan in Nederland heeft zich hierover nog niet uitgelaten en bij lagere instanties bestaat aanzienlijke verdeeldheid, maar een kantonrechter in Groningen heeft recentelijk bepaald dat het de werkgever is toegestaan het volledige loon stop te zetten wanneer een werknemer – die door de bedrijfsarts slechts in staat wordt geacht een deel van zijn normale contracturen te werken – weigert die uren te hervatten. Een gedeeltelijke loonopschorting, die in verhouding staat tot het aantal uur dat de werknemer wel geacht wordt te kunnen werken maar dit niet doet, werd geacht een niet voldoende motiverende sanctie te zijn.

#### VRAGEN?

Neem gerust contact op:

Schijndelseweg 46 5283 AD Boxtel  
tel : 0411-218666 fax: 0411 - 744044  
www.kimtroeijsen.nl info@kimtroeijsen.nl

---