

Marion Bökkerink-de Koning

Advocatuur en Mediation

Marion Bökkerink is gespecialiseerd arbeidsrechtadvocaat, zakelijk - en arbeidsrecht registermediator en eigenaar van Antonia Advocatuur & Mediation.



De langdurig arbeidsongeschikte werknemer

deel 3 van 5

Loon stopzetten of opschorten

Na twee uitstapjes naar andere actuele arbeidsrechtelijke onderwerpen, ga ik weer verder met het vijfde artikel over de arbeidsongeschikte werknemer.

Vandaag bespreek ik de maatregelen die werkgever heeft om werknemer te dwingen zich aan de re-integratie-verplichtingen te houden. De Wet Verbetering Poortwachter heeft daarin voorzien. De meest ingrijpende van deze maatregelen is de loonstop en de loonopschorting. En omdat deze maatregelen zo ingrijpend zijn, je raakt een werknemer immers in de kern van het voorzien in zijn levensbehoeften, zijn er strikte voorwaarden aan verbonden.

Loonopschorting

Werkgever is bevoegd het loon op te schorten als de werknemer zich niet aan redelijke voorschriften houdt die zijn bedoeld om het recht op loon vast te stellen. Bijvoorbeeld als een werknemer zich ziek heeft gemeld, maar zich niet door een bedrijfsarts laat beoordelen. Als de werknemer alsnog aan de verplichtingen voldoet, moet het loon met terugwerkende kracht aan werknemer worden betaald.

Loonstop

Als je als werkgever van mening bent dat een werknemer niet (of niet langer) arbeidsongeschikt is wegens ziekte, kan je de doorbetaling van het loon staken als de werknemer het werk niet hervat. Let op! Als werkgever kom je doorgaans tot dat oordeel op advies van de bedrijfsarts en/of arbodienst. Je kunt daar als werkgever in beginsel niet zelf over oordelen (uitzonderingen daar gelaten, dat is weer een column op zich (de feestvierende werknemer op Facebook)).

Andere voorbeelden wanneer een werkgever het loon stop kan zetten:

- Als een gedeeltelijk arbeidsongeschikte werknemer passende arbeid weigert;
- Als een werknemer zijn herstel belemmert (geen adequate behandeling);
- als een werknemer zonder deugdelijke grond niet meewerkt aan het opstellen, evalueren en bijstellen van het plan van aanpak

Zorgvuldig handelen werkgever

Als je van plan bent om een dergelijke maatregel op te leggen, moet je de werknemer daar op voorhand schriftelijk van op de hoogte brengen. Werknemer moet de kans hebben gehad om alsnog aan de verplichtingen te voldoen. Doet de werknemer dat dan nog steeds niet, schrijf je een tweede brief waarin je bevestigt dat je de aangekondigde maatregel door gaat voeren, en met ingang van welke datum.

Belangrijk: In mijn praktijk zie ik regelmatig voorbij komen dat de termen loonstop en loonopschorting door elkaar worden gebruikt. Dat is onjuist en kan daardoor vergaande consequenties hebben. Het is belangrijk om goed te kijken welke maatregel van toepassing is en dat zorgvuldig te formuleren.

What's in it for me? (het voorkomen van een loonsanctie)

Het is belangrijk om de hierboven genoemde maatregelen voortvarend en op de juiste manier toe te passen. Want als een werknemer zich niet aan de re-integratieverplichtingen houdt, beoordeelt UWV even zo goed of jij als werkgever er alles aan gedaan hebt om die werknemer te bewegen dat alsnog te doen. En als UWV van mening is dat jij de jou ter beschikking staande maatregelen niet adequaat hebt toegepast, kan je dat op een loonsanctie van een jaar komen te staan. (Een loonsanctie houdt in dat je werknemer na de loondoorbetalingsverplichting van 104 weken, nóg een jaar moet doorbetalen.)

COLUMN