

HR Rendement

Dit artikel wordt u aangeboden door HR Rendement

HR Rendement is hét nieuws- en adviesmagazine voor HR-professionals die hun organisatie verder willen helpen. De insteek is: hoe kan een HR-adviseur, HR-medewerker of andere HR-specialist bijdragen aan een beter rendement van personeel en arbeid.

HR Rendement behandelt onderwerpen zoals wijzigingen in wet- en regelgeving, ontwikkelingen in het arbeidsrecht, fiscaal voordelige beloningsvormen, arbeidsvoorwaarden, arbeidsomstandigheden, personeelssubsidies en de inzet van HR-instrumenten en personeelsdata.

HR Rendement biedt u:

- veel signalerend nieuws over veranderende wet- en regelgeving;
- beknopte artikelen met veel tips die de lezer direct in de dagelijkse praktijk kan gebruiken;
- elke keer een gedegen vergelijkend warenonderzoek onder HR-dienstverleners;
- wekelijkse e-mailservice met het allerlaatste HR-nieuws;
- een aanvulling op de inhoud van elke uitgave met praktische, online tools.

Kijk voor meer informatie of een proefabonnement op www.rendement.nl/hrblad

Eerste hulp bij ziekte: wat te doen als een werknemer niet meewerkt?

Werkt een zieke werknemer niet of onvoldoende mee aan zijn re-integratie, dan kunt u besluiten om zijn loon op te schorten of in bijzondere gevallen zelfs stop te zetten. Hoe kunt u deze wettelijke middelen op de juiste manier inzetten?

Een werknemer die uitvalt wegens ziekte, heeft in principe recht op (gedeeltelijke) doorbetaling van het reguliere loon voor de duur van maximaal 104 weken. Ook geldt tijdens deze periode een opzegverbod: uw organisatie kan de arbeidsovereenkomst in principe niet opzeggen. Naast het betalen van salaris, bent u bovendien verantwoordelijk voor de re-integratie van uw zieke werknemer. U moet onderzoeken of er voldoende mogelijkheden zijn voor de werknemer om te re-integreren in zijn eigen werk of aangepast werk of – als blijkt dat de werknemer niet meer kan re-integreren binnen uw organisatie – bij een andere organisatie, het zogeheten tweedespoortraject.

Misbruik

Als u zich onvoldoende inspant voor de re-integratie, loopt u aan het einde van de loondoorbetalingsperiode het risico om een loonsanctie van UWV opgelegd te krijgen. Daarom zijn in de wet een aantal mogelijkheden verankerd om druk te kunnen uitoefenen in de situatie dat de werknemer niet of onvoldoende meewerkt aan zijn re-integratie, zoals het opschorten en zelfs het stopzetten van loon. Dit moet voorkomen dat de werknemer misbruik maakt van de wettelijke ontslagbescherming en het recht op loondoorbetaling tijdens ziekte. De wet maakt een onderscheid tussen het stopzetten en het opschorten van loon. Bij

een loonstop vervalt de gehele aanspraak op het salaris. Dit betekent dat de werknemer pas weer aanspraak maakt op loon zodra hij voldoet aan zijn verplichtingen. Met andere woorden: het recht op loon herleeft dan. Het recht op loon over de tussenliggende periode heeft de werknemer echter definitief verloren.

Bij een loonopschorting wordt het loon als het ware achtergehouden, maar kan de werknemer dit terugvorderen als vast komt te staan dat hij inderdaad arbeidsongeschikt is. Omdat het rechtsgevolg wezenlijk van elkaar verschilt, stelt de wet strikte voorwaarden aan het toepassen van een loonstop of loonopschorting.

Melden

Voordat u een loonstop of loonopschorting kunt opleggen, moet u de werknemer hiervan op de hoogte stellen binnen een redelijke termijn. Dit betekent dat u het voornemen direct moet melden. Het is niet toegestaan om dit pas te melden op het moment van de daadwerkelijke loonstop of loonopschorting. Het is noodzakelijk om bij uw melding aan te geven of het om een loonstop of loonopschorting gaat. U kunt later niet terugkomen op een verkeerde aanzegging en een onterechte loonstop heeft bovendien tot gevolg dat uw organisatie naast het loon ook een vertragingsboete en wettelijke rente verschuldigd is.

Controle

Als een werknemer zich ziek meldt, moet u kunnen vaststellen of de werknemer recht heeft op loon. In dat kader is uw werknemer verplicht om de controlevoorschriften na te leven. Dit houdt met name in dat

uw werknemer op verzoek de bedrijfsarts moet bezoeken. De bedrijfsarts is immers de deskundige die kan en mag beoordelen of er sprake is van arbeidsongeschiktheid wegens ziekte. Als werkgever mag u daar geen oordeel over vellen. De controlevoorschriften moeten schriftelijk zijn gegeven en moeten bovendien redelijk zijn. Tot slot mogen de voorschriften alleen betrekking hebben op het verstrekken van strikt noodzakelijke informatie. U mag uw werknemer dan ook niet vragen naar de aard van de ziekte.

Weigert uw werknemer de controlevoorschriften na te leven, dan kunt u het loon opschorten. Zoals hiervoor al is toegelicht, verliest de werknemer het recht op salaris tijdelijk, maar maakt hij daar alsnog aanspraak op zodra hij toch nog aan de voorschriften voldoet. Het middel loonopschorting is dus vooral een middel om druk te kunnen uitoefenen.

Opzet

De loonstop is een definitiever en daarmee ingrijpender middel dan de loonopschorting, aangezien de werknemer de aanspraak op het loon gedurende de loonstop volledig verliest en ook niet later kan terugvorderen als hij aan zijn verplichtingen voldoet. Om die reden is een loonstop enkel mogelijk in de volgende gevallen:

- Een werknemer heeft geen recht op loon als de ziekte door zijn opzet is veroorzaakt, of het gevolg is van een gebrek waarover de werknemer in het kader van een aanstellingskeuring valse informatie heeft verstrekt en daardoor de keuring niet juist kon worden uitgevoerd. U kunt niet snel van opzet van de werknemer



uitgaan. Zo leidt het uitoefenen van risicovolle sporten niet tot het verlies van aanspraak op loon.

- De werknemer heeft ook geen recht op loon over de periode waarin hij door zijn toedoen in zijn genezing wordt belemmerd of vertraagd. Een dergelijke belemmering of vertraging mag in principe ruimer worden uitgelegd. Van een werknemer mag u immers verwachten dat hij meewerkt aan zijn herstel, binnen de grenzen van redelijkheid.
- Daarnaast kunt u een loonstop doorvoeren als de werknemer geen passende arbeid verricht en daar geen 'deugdelijke grond' voor heeft. Een werknemer is dus verplicht passende arbeid te verrichten voor zover hij hiertoe in staat is. Hieronder valt ook het meewerken aan een eventueel tweedespoortraject.
- De werknemer heeft geen recht op loon over de periode waarin hij zonder deugdelijke grond weigert mee te werken aan de door uw organisatie of een deskundige gegeven redelijke voorschriften of getroffen maatregelen die erop gericht zijn de werknemer in staat te stellen passende arbeid te verrichten. Het kan bijvoorbeeld gaan om het volgen van een opleiding of cursus waarmee het werk passend kan worden voor de werknemer.
- Als de werknemer zonder deugdelijke grond weigert mee te werken aan het opstellen, evalueren of bijstellen van een plan van aanpak voor de re-integratie, heeft hij over die periode van weigering geen recht op loon.
- Tot slot heeft de werknemer geen recht op loon over de tijd dat hij zonder deugdelijke grond de WIA-aanvraag later indient dan in de wet is voorgeschreven.

Nikki Hendriks, advocaat arbeidsrecht bij HVG Law, tel. (088) 407 01 50, e-mail: nikkihendriks@hvglaw.nl, www.hvglaw.nl

Deels ontorechte loonstop door werkgever

Een werknemer, werkzaam als beveiligers, was al langer dan een jaar arbeidsongeschikt. Gedurende het volledige eerste jaar was er geen sprake van belastbaarheid, waardoor de werknemer niet kon re-integreren. In het tweede jaar zijn partijen gestart met de re-integratie, totdat de werknemer stelde dat zijn klachten verergerden en hij aankondigde dat hij per direct wilde stoppen met de re-integratie. De werkgever gaf daarop aan dat als de werknemer niet op het werk zou verschijnen, het loon zou worden opgeschort. De werknemer verscheen inderdaad niet op het werk en kwam ook niet opdagen bij zijn afspraak bij de bedrijfsarts. Hij had zich voor deze afspraken echter afgemeld en had daar ook een reden voor: hij had overlappende afspraken bij zijn medisch behandelaar en psychiater. De werkgever voerde desondanks een loonstop door en stelde dat de werknemer zich schuldig maakte aan werkweigering. Na dit eerste voorval werd de re-integratie hervat en werd de loonstop opgeheven. De be-

drijfsarts oordeelde dat re-integratie kon plaatsvinden in het tweede spoor. Tijdens een sollicitatiegesprek als onderdeel van dit tweede spoor gaf de werknemer aan niet klaar te zijn voor re-integratie. Uiteraard leidde dit tot een afwijzing. De werkgever paste daarop een tweede loonstop toe en stelde zich weer op het standpunt dat er sprake was van werkweigering.

Loonvordering

De kantonrechter oordeelde dat de eerste loonstop ontorecht was. De werkgever had wel het loon mogen opschorten, want de werknemer had de controlevoorschriften (bezoeken bedrijfsarts) geweigerd, waardoor de werkgever het recht op loon niet kon vaststellen. De werkgever koos met de loonstop echter voor het zwaardere middel. Dit leidde tot een succesvolle loonvordering van de werknemer. De tweede loonstop was naar het oordeel van de rechter wél terecht.

Rechtbank Noord-Holland, 5 augustus 2020, ECLI (verkort): 6123

Is omgekeerd opschortingsrecht mogelijk?

Lange tijd bestond er onduidelijkheid over de vraag of ook de werknemer een opschortingsrecht heeft tijdens ziekte. Een werkgever kan immers het loon opschorten als de werknemer zich niet houdt aan controlevoorschriften, waardoor het recht op loon niet kan worden vastgesteld. Maar wat als de werkgever ten onrechte geen loon betaalt tijdens ziekte? Mag de werknemer dan ook zijn re-integratieverplichtingen opschorten? De Hoge Raad beantwoordde deze

vraag in april 2020 bevestigend. Daarbij overwoog de Hoge Raad dat bij de verplichting van de werknemer om arbeid te verrichten en de verplichting van de werkgever om loon te betalen, sprake is van tegenover elkaar staande verplichtingen. Om die reden geldt niet alleen voor de werkgever, maar ook voor de werknemer een opschortingsrecht op basis van het algemene verbintenissenrecht. *Hoge Raad, 17 april 2020, ECLI (verkort): 723*