

Loonopschorting of loonstop? Het verschil en de eisen.

Als een arbeidsongeschikte medewerker onvoldoende meewerkt aan zijn re-integratie, heeft de werkgever de keuze tussen twee verschillende loonsancties. Dit zijn de loonstop of de loonopschorting. Het is belangrijk dat de juiste sanctie gekozen én gecommuniceerd wordt. Hoe dit precies in elkaar steekt, leest u in dit verdiepingsartikel.



Bij een loonstop vervalt de aanspraak op loon. De werknemer krijgt pas weer loon op het moment hij zich aan zijn verplichtingen houdt. Bij een loonopschorting behoudt de werknemer zijn recht op loon. Alleen de uitbetaling daarvan wordt tijdelijk stopgezet tot hij weer aan zijn verplichtingen voldoet. Loonopschorting is daarom een financieel drukmiddel.

Informatieplicht

Voordat de werkgever een loonsanctie op kan leggen, moet hij eerst voldoen aan zijn informatieplicht. De werkgever is verplicht de werknemer zo snel mogelijk te informeren als hij van plan is een loonstop of een loonopschorting toe te passen. De werknemer heeft dan alsnog de kans om mee te werken.

Dit is een belangrijke voorwaarde. Strikt genomen hoeft de mededeling niet schriftelijk gedaan te worden, maar verstandig is dat wel. De werkgever heeft dan bewijs dat hij aan zijn informatieplicht heeft voldaan.

Het komt wel eens voor dat een werkgever per abuis het woord 'loonopschorting' gebruikt, in plaats van het woord 'loonstop'. Die vergissing komt voor rekening van de werkgever. Hij kan zich achteraf niet op het standpunt stellen dat hij een loonstop bedoelde. Het loon dat is achtergehouden zal de werkgever dan alsnog aan de werknemer moeten betalen.

Het gebruik van de juiste term is dus erg belangrijk bij het voldoen aan uw informatieplicht.

Loonopschorting

De werkgever mag het loon opschorten als de werknemer zich niet houdt aan redelijke voorschriften over het verstrekken van de inlichtingen die de werkgever nodig heeft om het recht op loon vast te stellen. Die voorschriften moeten wel schriftelijk zijn vastgelegd. Dit staat in artikel 7:629 lid 6 BW.

De werkgever heeft informatie nodig om het recht op loon vast te stellen. Bijvoorbeeld over de mate van arbeidsongeschiktheid. De werknemer moet er voor zorgen dat de werkgever over die informatie kan beschikken, bijvoorbeeld door zich te laten controleren door de bedrijfsarts.

Loonstop

De loonstop is geregeld in artikel 7:629 lid 3 BW. Hier staat dat de werknemer zijn recht op loon verliest in de volgende gevallen:

- als de ziekte door zijn opzet is veroorzaakt of het gevolg is van een gebrek waarover hij in het kader van een aanstellingskeuring valse informatie heeft verstrekt en daardoor de toetsing aan de voor de functie opgestelde belastbaarheidseisen niet juist kan worden uitgevoerd;
- voor de tijd dat de werknemer zijn genezing belemmert of vertraagt;
- voor de tijd dat de werknemer - hoewel hij daartoe in staat is - zonder deugdelijke grond passende arbeid voor de werkgever (of voor een door de werkgever aangewezen derde) en waartoe de werkgever hem in de gelegenheid stelt, niet verricht;
- voor de tijd dat de werknemer zonder deugdelijke grond weigert mee te werken aan door de werkgever (of door een door hem aangewezen deskundige) gegeven redelijke voorschriften of getroffen maatregelen die erop gericht zijn om de werknemer in staat te stellen passende arbeid te verrichten;
- voor de tijd dat de werknemer zonder deugdelijke grond weigert mee te werken aan het opstellen, evalueren en bijstellen van een plan van aanpak;

- voor de tijd dat de werknemer zonder deugdelijke grond zijn aanvraag om een WIA-uitkering later indient dan is voorgeschreven.

Onverwijld mededeling

In de wet (7:629 lid 7 BW) staat dat een werkgever alleen een loonstop of een loonopschorting mag opleggen als hij de werknemer onverwijld heeft laten weten dat er (mogelijk) een grond aanwezig is voor een loonopschorting of een loonstop.

Deze mededeling moet de werkgever zo snel mogelijk doen, nadat hij bij hem het vermoeden van het bestaan van die grond is gerezen of redelijkerwijs had moeten rijzen. Neem dus snel actie als de werknemer niet aan de controlevoorschriften of zijn re-integratieverplichtingen voldoet!

Ziekte veroorzaakt door opzet

In de praktijk komt het vrijwel niet voor dat een ziekte door opzet veroorzaakt is. In de rechtspraak is al uitgemaakt dat het beoefenen van een gevaarlijke sport en een cosmetische operaties zonder medische noodzaak niet onder 'opzet' vallen. Opzet betekent namelijk dat iemand zichzelf willens en wetens arbeidsongeschikt maakt. Dat is in de praktijk niet snel aan de orde.