

Niet meewerken aan beëindiging van de arbeidsovereenkomst = gegronde reden voor een loonstop?

Beschrijving

In artikel [7:629 lid 3 sub d BW](#) is opgenomen dat de zieke werknemer geen recht heeft op loondoorbetaling tijdens ziekte als hij: *“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 als bedoeld in artikel 658a lid 4 te verrichten;”*

Kan het niet meewerken aan een beëindiging van de arbeidsovereenkomst ook een redelijk voorschrift of maatregel zijn?

Die vraag moest de kantonrechter in Rotterdam beantwoorden ([ECLI:NL:RBROT:2023:3264](#)). In deze zaak is sprake van een arbeidsongeschikte chauffeur, waarbij een onderliggend arbeidsconflict mede een rol speelt in zijn arbeidsongeschiktheid. De bedrijfsarts heeft dan ook mediation geadviseerd om dat conflict op te lossen. Dat lukt partijen niet. De bedrijfsarts adviseert vervolgens *“kort gezegd”* dat partijen de arbeidsrelatie moeten beëindigen, want terugkeer op de werkvloer is onmogelijk.

Tussen de gemachtigden van werkgever en werknemer ontstaat vervolgens een patstelling tijdens de onderhandelingen over de beëindiging van de arbeidsovereenkomst en de gemachtigde van de werkgever meent vervolgens dat werknemer *“door het voorstel niet te accepteren en/of niet verder te onderhandelen”* weigert gevolg te geven aan redelijke voorschriften van de bedrijfsarts om de re-integratie te bevorderen en zet het loon van de werknemer stop.

Verstandig? Absoluut niet.

De kantonrechter maakt korte metten met de loonstop van de werkgever en wijst de loonvordering van de werknemer toe:

“(?!) In de wet is (limitatief) opgesomd in welke gevallen een werkgever een loonstop mag toepassen ten opzichte van een arbeidsongeschikte werknemer. In artikel 7:629 lid 3 aanhef in verbinding met sub d BW staat “kort gezegd” dat een werknemer het recht op doorbetaling van zijn loon tijdens ziekte niet heeft in de periode dat hij zonder deugdelijke grond weigert mee te werken aan door de bedrijfsarts gegeven redelijke voorschriften die erop gericht zijn om de werknemer in staat te stellen passende arbeid te verrichten. Met deze voorschriften worden, anders dan Hovetra kennelijk begrijpt, voorschriften of adviezen van de bedrijfsarts bedoeld die gericht zijn op re-integratie van een werknemer. Het advies om in onderling overleg tot een oplossing te komen, waar Hovetra onder begrijpt “het in onderling overleg komen tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst” valt daar niet onder. Het niet ingaan op een beëindigingsvoorstel van de werkgever betekent ook niet dat een werknemer daarmee zijn genezing belemmert of vertraagt, zoals bedoeld in artikel 7:629 aanhef en sub d BW.

De conclusie is dan ook dat Hovetra de loonstop ten onrechte heeft toegepast. (?!)”

Deze uitspraak lijkt mij volkomen terecht. Opmerkelijk is overigens de rol van de bedrijfsarts in de advisering om tot beëindiging van het dienstverband over te gaan. De tuchtrechter heeft een andere bedrijfsarts die een werknemer adviseerde omtrent de beëindiging van het dienstverband (al dan niet tijdens ziekte) op de vingers getikt. Meer lezen daarover? Check deze [link](#).

Categorie

1. Blogs

Tags

1. #arbeidsconflict
2. #bedrijfsarts
3. #mediation
4. loonstop
5. situationele arbeidsongeschiktheid
6. ziekte

Datum aangemaakt

27 april 2023

Auteur

stheijtlager

default watermark