

Succesvol sanctioneren van verzuimende werknemers – ken de regels

Als een werknemer ziek is, heeft de werkgever zich te houden aan de wettelijke verplichtingen. Dit geldt eveneens voor de zieke werknemer. Wanneer een werknemer zich niet aan de wettelijke regels houdt, mag de werkgever hem of haar sanctioneren.

De werkgever kan zijn zieke medewerkers op twee manieren sanctioneren: met een loonstop of met een loonopschorting.

b) Loonopschorting

Houdt de medewerker zich niet aan de zogeheten controlevoorschriften?² In dat geval mag de werkgever het loon van de medewerker (tijdelijk) opschorten. Zodra de medewerker zich weer aan de schriftelijke redelijke controlevoorschriften houdt, keert de werkgever het loon met terugwerkende kracht weer uit, vanaf de eerste datum van inhouding.

Tips voor de praktijk

Hierbij een aantal praktische adviezen voor de praktijk:

- 2) *Verwar beide begrippen niet met elkaar!* Met andere woorden: gebruik het woord loonopschorting *niet* als er sprake is van een situatie met een loonstop. Uit meerdere uitspraken volgt dat de werkgever in een dergelijk geval – ondanks een terecht opgelegde sanctie (!) – *mét terugwerkende* kracht het gehele loon moest uitbetalen³. Het gebruik van foute terminologie komt dus voor risico en rekening van de werkgever.

- 4) *Schakel een bedrijfsarts in voor een expliciet oordeel over de vraag of de medewerker de genezing vertraagt of belemmert (bijvoorbeeld doordat er geen specialisten zijn geconsulteerd).* Het loon mag namelijk worden stopgezet voor de duur dat een medewerker de genezing vertraagt of

¹ Zie artikel 6:29 lid 3. Daar staan de voorwaarden vermeld waar de medewerker zich aan moet houden.

² Zie artikel 7:629 lid 6: “De werkgever is bevoegd het loon op te schorten voor de duur de werknemer zich niet houdt aan **schriftelijk** gegeven voorschriften omtrent het verstrekken van de inlichtingen die de werkgever behoeft om het recht op loon vast te stellen. Zo moet een werknemer voldoende informatie afgeven (informatieplicht) om vast te kunnen stellen of er sprake is van arbeidsongeschiktheid en wel/geen arbeidsvermogen.

³ Zie ook [ECLI:NL:RBLIM:2019:2590](#).

⁴ Zo heeft een rechter dit eerder bepaald in ECLI:NL:RBAMS:2015:7281 (punt 13) en ECLI:NL:RBMNE:2015:6566 (rov 4.8).