

Loon stopzetten van een zieke werknemer? Wees zorgvuldig!

Als sprake is van ziekte als gevolg waarvan een werknemer zijn/haar bedongen arbeid niet meer kan verrichten, dan gelden er over en weer rechten en plichten. Als een werknemer niet of onvoldoende meewerkt aan zijn re-integratie, dan heeft de werkgever een aantal wettelijke instrumenten beschikbaar die ingezet kunnen worden de werknemer alsnog ertoe te bewegen aan zijn/haar verplichtingen te voldoen. De werkgever moet daarin – vanzelfsprekend zou je zeggen – zorgvuldig te werk gaan.

Dat gaat helaas niet altijd goed, zo blijkt ook uit de uitspraak van het [gerechtshof 's-Hertogenbosch van 17 februari 2022](#).

Ziek uit dienst?

Het gaat in deze zaak om een verkoopmedewerker die in 2016 in dienst van de werkgever is gekomen en tijdens een gesprek op 11 februari 2019 met zijn werkgever heeft gemeld dat hij 'niet lekker in zijn vel zit'. Daarop heeft de werkgever aan de werknemer een voorstel gedaan voor twee andere beschikbare functies binnen de organisatie. Als de werknemer niet positief reageert, dan zou de werkgever geen arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd bieden (kennelijk waren partijen in de onjuiste veronderstelling dat nog sprake zou zijn van een tijdelijke arbeidsovereenkomst).

Ruim een week na dit gesprek heeft de werknemer zich ziekgemeld, waarna het 'circus' van de Wet verbetering poortwachter in gang wordt gezet, met dien verstande dat de werknemer wordt opgeroepen door de arbeidsdeskundige van de arbodienst. De werknemer, nadat hij zijn bedrijfseigendommen heeft ingeleverd (o.a. auto, telefoon, tankpas, laptop, kleding), is op 28 maart 2019 bij de bedrijfsarts opgeroepen. De bedrijfsarts is helder: er is sprake van ziekte en een conflict. De werkgever meent echter dat zij geen re-integratie inspanningen hoeft te verrichten omdat de werknemer ziek uit dienst zal gaan (dat is echter niet het geval).

Loonstops onterecht: billijke vergoeding voor de werknemer

Wat volgt is een – op zijn zachtst gezegd – niet zo fraaie opeenvolging van loonstops. Werknemer blijft vervolgens voorstellen doen aan zijn werkgever om succesvol te kunnen re-integreren binnen de organisatie van de werkgever. De medische situatie is gedurende anderhalf jaar, door het alsmaar voortdurende conflict, behoorlijk verslechterd. In december 2020 heeft de bedrijfsarts dan ook teruggekoppeld dat het voortdurende arbeidsconflict een verdere adequate medische behandeling, re-integratie en herstel ernstig in de weg staat.

Werknemer ziet zich gezien het conflict en de loonstops genoodzaakt zich tot de kantonrechter

te wenden met het verzoek de werkgever te veroordelen tot loondoorbetaling en het verzoek de arbeidsovereenkomst te ontbinden o.a. onder toekenning van de transitievergoeding en een billijke vergoeding van ruim € 56.000,-

De kantonrechter wijst de meeste verzoeken van de werknemer toe en oordeelt dat de werknemer recht heeft op de gevorderde billijke vergoeding, omdat de werkgever ernstig verwijtbaar heeft gehandeld. De werkgever stelt tegen de beschikking van de kantonrechter beroep in bij het gerechtshof.

Oordeel van het hof

In beroep staat onder andere de vraag centraal of de kantonrechter terecht een billijke vergoeding aan de werknemer heeft toegekend. De werkgever is van mening dat geen sprake is van ernstig verwijtbaar handelen van zijn kant en dat de werknemer om die reden geen recht heeft op een billijke vergoeding.

Het hof oordeelt dat de ontbinding in ernstige mate te wijten is aan de omstandigheid dat werkgever de werknemer (vanaf het begin van de ziekte) niet wilde laten terugkeren in zijn eigen functie, het ten onrechte en meermaals opleggen van een loonsanctie en het tijdens ziekte blijvend koersen op beëindiging van het dienstverband. Daarbij komt nog dat de werkgever de adviezen van de bedrijfsarts en het UWV niet heeft opgevolgd. De kantonrechter heeft volgens het hof op de juiste gronden de billijke vergoeding van ruim € 56.000,- toegewezen. Ook de hoogte heeft de kantonrechter volgens het hof correct vastgesteld. De kantonrechter heeft namelijk op basis van de *criteria zoals geformuleerd in het arrest van de Hoge Raad “New Hairstyle”* vastgesteld dat werknemer recht had op de gevorderde billijke vergoeding. Het hof oordeelt dat hoogte van de billijke vergoeding als een *“adequate en voldoende compensatie voor het ernstig verwijtbaar handelen van werkgever”* heeft te gelden.

Tot slot

Deze casus maakt pijnlijk duidelijk hoe het een werkgever vergaat die onzorgvuldig met zijn bevoegdheden omgaat, onder andere als het gaat om het toepassen van een loonstop. Door de handelswijze van de werkgever zal de werknemer vermoedelijk niet eerder herstellen en wordt de werkgever mogelijk ook nog geconfronteerd met een loonsanctie (verhaalsanctie bij ziek uit dienst) en de lasten van een eventuele WGA-uitkering. In deze casus gezien de onzorgvuldige handelswijze van werkgever wellicht een geval van *“eigen schuld, dikke bult”*.

Datum

04 maart 2022

Auteur

Stéphanie Heijtlager