

Loonstop? Let op: is wel sprake van een 'redelijk voorschrift' waar de zieke werknemer niet aan meewerkt? ?

Op grond van artikel 7:629 lid 3 sub d BW heeft een zieke werknemer geen recht op loondoorbetaling tijdens ziekte als *“de werknemer zonder deugdelijke grond weigert mee te werken aan door de werkgever of 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.”*

In deze bepaling ligt een redelijkheidstoets besloten: alleen het niet meewerken aan redelijke voorschriften kan leiden tot een rechtsgeldige loonstop door de werkgever. Zo is volgens het gerechtshof 's-Hertogenbosch ([ECLI:NL:GHSHE:2015:554](#)) het machtigen van de bedrijfsarts voor het opvragen van medische informatie een redelijk voorschrift. Ook in gesprek gaan met de werkgever over re-integratie tweede spoor is een redelijk voorschrift aldus datzelfde gerechtshof ([ECLI:NL:GHSHE:2017:323](#)). Een weigering mee te werken aan een medische expertise levert in principe ook een grond op om het loon stop te zetten ([ECLI:NL:RBGEL:2019:2729](#)). Niet in alle gevallen kan meewerken aan een medische expertise echter als een redelijk voorschrift worden aangemerkt. De rechtbank Midden-Nederland ([ECLI:NL:RBMNE:2022:1251](#)) oordeelde in de uitspraak van 23 maart 2022 namelijk dat een werknemer haar medewerking aan een medische expertise mocht weigeren gezien de specifieke omstandigheden in die zaak.

Wat speelde er?

Werkneemster is op juli 2018 arbeidsongeschikt geworden voor haar bedongen arbeid en de werkgever heeft de re-integratie in zowel het eerste als het tweede spoor opgestart. De bedrijfsarts adviseert in september 2020 een medische expertise in te zetten om zo de arbeidsbeperkingen van de werkneemster duidelijk in kaart te kunnen brengen en de re-integratie vlot te kunnen trekken (lees: met succes een bekortingsverzoek te kunnen indienen om de loonsanctie 'eraf' te krijgen?). Werkneemster is het niet eens met het inzetten van een medische expertise en weigert dit. Met als gevolg dat de werkgever een loonstop heeft opgelegd.

Voorwaarden 'redelijk voorschrift'

De werkneemster stelt een loonvordering in bij de kantonrechter, omdat zij van mening is dat het meewerken aan een medische expertise in dit geval geen redelijk voorschrift is en dat zij daarom recht heeft op loonbetaling tijdens ziekte. De kantonrechter beantwoordt vervolgens de vraag of een medische expertise (in dit geval) een redelijk voorschrift in de zin van artikel 7:629 lid 3 sub d BW is. Omdat in de wet niet nader is uitgewerkt wat moet worden verstaan onder

een redelijk voorschrift, formuleert de kantonrechter een aantal voorwaarden wanneer in zijn algemeenheid uitgegaan kan worden dat sprake is van een redelijk voorschrift ex artikel 7:639 lid 3 sub d BW (r.o.v.4.5):

- i. Gegeven de aard van de arbeidsongeschiktheid en de stand van zaken in de re-integratie is het voorschrift gepast;
- ii. Aannemelijk is dat (het resultaat van) het voorschrift de re-integratie zal bevorderen en
- iii. Van de werknemer kan in redelijkheid worden gevergd dat hij het voorschrift opvolgt.

Bij deze beoordeling dient volgens de kantonrechter ook gewicht toegekend te worden aan wat de bedrijfsarts en/of arbeidsdeskundige of een andere in dat verband ingeschakelde deskundige heeft geadviseerd.

De kantonrechter past de door hem geformuleerde voorwaarden toe in dit specifieke geval. De kantonrechter komt tot de conclusie dat (in dit geval) een medische expertise niet als redelijk voorschrift kan worden aangemerkt. Daarbij is volgens de kantonrechter doorslaggevend dat duidelijk is dat meewerken aan de expertise voor de werkneemster een mentaal zware inspanning zou zijn. Dit is ook erkend door de verzekeringsarts van het UWV bij de beoordeling van het bekortingsverzoek. Bovendien zou de re-integratie op korte termijn (binnen ca. 2 maanden) eindigen. Daarnaast had de bedrijfsarts (als minder vergaande optie) medische informatie kunnen opvragen bij de behandelaars van werkneemster en op die manier ook meer inzicht kunnen krijgen in arbeids(on)mogelijkheden.

Kortom: meewerken aan een medische expertise was in dit geval geen redelijk voorschrift en de werkneemster was niet verplicht daaraan mee te werken.

Medische expertise geen redelijk voorschrift: onterechte loonstop

De werkgever in deze kwestie was dus feitelijk te laat met het inzetten van de medische expertise en was de expertise mede gezien de (medische) omstandigheden van werkneemster niet aan de orde. De werkgever heeft ten onrechte een loonstop toegepast en wordt daarom door de kantonrechter veroordeeld tot betaling van het achterstallig loon van werkneemster, te vermeerderen met de wettelijke rente en maximale wettelijke verhoging van 50%.

Conclusie

Slotsom is dat de werkgever bij het toepassen van een loonstop – als een werknemer geen gehoor geeft aan redelijke voorschriften – de ‘redelijkheidstoets’ in zijn achterhoofd dient te houden. De kantonrechter Almere heeft daarvoor in de uitspraak praktische voorwaarden geformuleerd die de werkgever in de beoordeling bij het toepassen van een loonstop dient mee te nemen.

Datum

22 april 2022

Auteur

Stéphanie Heijtlager
