

## Loonopschorting NA 104 weken arbeidsongeschiktheid

Als een werknemer de wachttijd van 104 weken heeft volgemaakt, dan kan het zo zijn dat de werknemer (gedeeltelijk) bij de werkgever in dienst blijft (al dan niet naast de WGA-uitkering). De arbeidsovereenkomst blijft dan tussen partijen in stand en de wederzijdse (re-integratie)verplichtingen op grond van de arbeidsovereenkomst blijven dus ook bestaan.

Ook na einde wachttijd kan er onenigheid ontstaan over het naleven van de re-integratieverplichtingen van de zieke werknemer. Zo ook in de zaak van de rechtbank Zeeland-West-Brabant van 19 juli 2023 ([ECLI:NL:RBZWB:2023:5272](https://uitspraken.rechtspraak.nl?ident=CS-2023-05272)). In deze zaak is een werknemer bij zijn werkgever blijven werken na einde wachttijd en ontvangt daarnaast een WGA-uitkering. De werkgever wenst echter op enig moment dat de bedrijfsarts een actuele FML opstelt voor de werknemer, zodat de re-integratie vorm kan worden gegeven. Daarvoor heeft de bedrijfsarts medische informatie nodig en dus een medische machtiging van de werknemer. Partijen dachten daarover heldere afspraken te hebben gemaakt, maar de werknemer weigert echter de machtiging (zoals opgesteld door de werkgever) te ondertekenen, omdat deze machtiging ziet op meer informatie dan enkel het opstellen van een FML (namelijk ook een prognosevraag). Omdat de werknemer weigert de machtiging te ondertekenen, heeft de werkgever de loonbetaling opgeschort.

De werknemer vordert vervolgens bij de kantonrechter betaling van zijn achterstallig loon, want – aldus de werknemer – hij was niet verplicht een machtiging te ondertekenen die zag op meer informatie dan enkel het opstellen van de FML.

*Wat vindt de kantonrechter daarvan?*

De kantonrechter stelt voorop dat het in deze zaak gaat niet om een loonopschorting

op grond van artikel 7:629 lid 6 BW, maar om een uitoefening van het algemene opschortingsrecht ex artt 6:52 BW en 6:262 BW. Want – zo overweegt de kantonrechter – de loonopschorting van artikel 7:629 lid 6 BW kan alleen zien op het loon tijdens de eerste twee jaren van arbeidsongeschiktheid en in dit geval is die periode al verstreken.

Wat betreft de machtiging oordeelt de kantonrechter dat partijen weliswaar geen overeenstemming hadden over de prognosevraag, maar had werknemer wel moeten instemmen met deze vraag op verzoek van zijn werkgever. Dit is volgens de kantonrechter namelijk een redelijk voorschrift in de zin van artikel 7:660a lid 1 aanhef en onder a. BW. Immers, bij een onderzoek naar welke mogelijkheden een werknemer heeft en wat eventueel als passende arbeid kwalificeert, is ook relevant om te weten of en zo ja wanneer er een verandering in de belastbaarheid wordt verwacht.

Kortom: het opschortingsverweer van de werkgever slaagt en de loonvordering van de werknemer wordt afgewezen.

Tot slot is het interessant dat de kantonrechter expliciet overweegt dat het bij een loonopschorting nadat de 104 weken van ziekte reeds voorbij zijn, niet gaat om het opschortingsrecht van artikel 7:629 lid 6 BW, maar om het algemene opschortingsrecht uit artikel 6:52 BW. Dat kan anders zijn als sprake is van nieuw bedongen arbeid na 104 weken arbeidsongeschiktheid en dus een nieuwe loondoorbetalingsverplichting van 104 weken is gaan lopen.

Meer lezen daarover?

- <https://maok.nl/juridisch/wel-nieuw-bedongen-niet-nieuw-bedongen-toch-nieuw-bedongen-arbeid/>
- <https://maok.nl/juridisch/wel-of-geen-nieuw-bedongen-arbeid/>

**Datum**

11 augustus 2023

**Auteur**

Stéphanie Heijtlager