**Loonstop en loonopschorting**

* **Loonaanspraak en weigeren verrichten passende arbeid**

**ECLI:NL:HR:2014:1341**

*Rechtsvraag: komt de loonaanspraak op grond van art. 7:629 lid 3c BW ook te vervallen over het deel van de werktijd waarvoor de werknemer arbeidsongeschikt is?*

In de literatuur en rechtspraak bestond onenigheid over de vraag of de werknemer die passende arbeid weigert, geconfronteerd mag worden met een algehele loonstop of dat slechts loon mag worden ingehouden over de uren die de werknemer had kunnen en moeten werken. De rechtshoven zaten niet op één lijn waardoor de Kantonrechter Utrecht zich genoodzaakt voelde om gebruik te maken van de mogelijkheid tot het stellen van een prejudiciële vraag aan de Hoge Raad. De Hoge Raad verschafte uiteindelijk duidelijkheid en oordeelde dat indien de zieke werknemer weigert om passende arbeid te verrichten, daarmee de volledige loonaanspraak komt te vervallen. De loonstop hoeft dus niet te worden beperkt tot de uren die de werknemer geweigerd heeft te werken c.q. passende arbeid te aanvaarden.

* **Loonstop bij weigering tekenen medische machtiging**

**ECLI:NL:GHSHE:2015:554**

Zieke werkneemster geeft aan werkgever kort voor het verstrijken van de termijn van 104 weken als bedoeld in artikel 7:629 lid 1 BW, aan dat ze aan de beterende hand is en dat ze haar werkzaamheden stapsgewijs weer wil opbouwen. Werkgever wil dat werkneemster zich eerst laat onderzoeken door bedrijfsarts. Werkneemster weigert in dat kader de bedrijfsarts te machtigen medische informatie op te vragen aan en overleg te plegen met de behandelend arts. Werkgever zet daarop de loonbetaling stop. Werkneemster vordert in kort geding voor de periode tot het verstrijken van de termijn van 104 weken betaling van loon op grond van artikel 7:629 lid 1 BW. Het hof wijst deze vordering af op grond van het zonder deugdelijke grond niet meewerken aan een redelijk voorschrift. Werkneemster vordert daarnaast voor de periode nadat de termijn van 104 weken is verstreken betaling van loon op grond van artikel 7:628 BW. Het hof wijst deze vordering af op de grond dat voorshands niet voldoende aannemelijk is dat zich een situatie heeft voorgedaan dat het niet werken in die periode een oorzaak kent die in redelijkheid voor rekening van werkgever dient te komen.

* **Loonopschorting of loonstop**

**ECLI:NL:GHLEE:2011:BQ0686**

Een werkgever kondigde in een brief een loonopschorting aan bij werknemer en voerde deze uit. Hij bedoelde echter een loonstop. Maar wat in de brief vermeld staat, is beslissend. Nadat de reden voor de opschorting is weggenomen, diende de werkgever alsnog het loon te betalen.

* **Opschorten van de loondoorbetaling werkgever, medewerkingsplicht werknemer**

**ECLI:NL:GSHE:2013:3341**

Medewerkster kan passende arbeid verrichten, zij weigert dit echter vanwege het vervoer naar het werk. Gedurende twee maanden heeft de werkgever voor werkneemster vervoer geregeld, werkneemster stelt dat werkgever dit verplicht is. Werkgever stelt zich op het standpunt dat dit niet van hem kan worden gevergd. Het Hof deelt het standpunt van de werkgever. Op bedrijfsmatige gronden behoefde de werkgever het vervoer niet langer te regelen. De door werkneemster genoemde omstandigheden waarom zij niet met eigen vervoer naar het werk kon komen, komen volgens het Hof voor haar rekening, althans liggen in haar risicosfeer. De werkgever had op grond hiervan volgens het Hof, op basis van deze bijzondere omstandigheden, het recht om de loonbetaling volledig te schorsen.

Dit is een opmerkelijke zaak, aangezien zowel van werkgever als van werknemer re-integratie inspanningen mogen worden verwacht (art. 7:658a BW, respectievelijk art. 7:660a BW). Werkgever en werknemer moeten hier gezamenlijk zorg voor dragen, en dus had van zowel de werkgever als van de werknemer meer inspanning ten aanzien van het regelen van het vervoer mogen worden verwacht. In casu oordeelde het Hof dat werkgever gegronde redenen had om het vervoer te stoppen voor werknemer, omdat thans geen andere werknemers meer op dezelfde locatie werkzaam waren, met wie werkneemster kon meerijden. Werkneemster had volgens het Hof geen bijzondere voorwaarde aan het uitoefenen van passend werk mogen stellen (vervoer) en weegt in deze zaak de inspanningsverplichting van de werknemer zwaarder (art. 7:660a BW).

Tip voor de werkgever: De verhouding tussen artikel 7:658a en 7:660a BW hangt altijd af van de omstandigheden van het geval. Zorg er als werkgever voor dat je in ieder geval al het mogelijke doet om tot voldoende re-integratie-inspanningen te komen. Het feit dat in deze casus werd geoordeeld dat de werkgever in redelijkheid niet het vervoer voor de werkneemster hoefde te regelen, vloeit voort uit het feit dat de werkgever hiervoor een gegrond argument had. Alvorens de loondoorbetaling op te schorten dient de werkgever eerst te toetsen of er niet meer van hem zou kunnen worden verwacht ten aanzien van het mogelijk maken van de re-integratie van de werknemer.