

'De ziekte komt te post gereden. Maar gaat terug met ezelstreden.'²

De sanctionering van de zieke werknemer: opschorting en stopzetting van loon

41

Wanneer mag de werkgever het loon van de arbeidsongeschikte werknemer opschorten en op welke gronden is stopzetting van de loondoorbetaling mogelijk?³ Houden de sancties van loonopschorting en loonstopzetting stand bij de rechter en welke vervolgstappen kan de werkgever nemen als deze sancties geen effect hebben? Aan de hand van een bloemlezing van rechtspraak uit de afgelopen jaren worden onder meer deze aspecten van de opschorting en stopzetting van het loon tijdens de eerste 104 weken van ziekte behandeld.

Loonopschorting en loonstopzetting

Loonopschorting

Art. 7:629 lid 6 BW bepaalt dat de werkgever het loon kan opschorten zolang de werknemer schriftelijke en redelijke controlevoorschriften omtrent het verstrekken van inlichtingen niet nakomt, waardoor de werkgever de loondoorbetalingsplicht niet vast kan stellen. De werkgever zal alsnog het loon over de loonopschortingsperiode moeten betalen, zodra blijkt dat de werknemer daadwerkelijk ziek is geweest tijdens deze periode. Het belang van de wettelijke opschortingsbevoegdheid is dat de werkgever dan niet de wettelijke verhoging (art. 7:625 BW) en de wettelijke rente (art. 6:119 BW) is verschuldigd.⁴

Ongerechtvaardigde loonopschorting

De bevoegd opgelegde loonopschorting die achteraf geen stand kan houden en waarbij geen wettelijke verhoging en rente is verschuldigd, dient te worden onderscheiden van de ongerechtvaardigde loonopschorting die wordt gekenmerkt door een onterecht (oneigenlijk) gebruik van de loonopschorting. Bij een ongerechtvaardigde loonopschorting ontbreekt in feite de bevoegdheid tot loonopschorting, waardoor de wettelijke verhoging en rente wel verschuldigd zijn. Ongerechtvaardigd gebruik van de loonopschorting is voorstelbaar als de werkgever het loon heeft opgeschort of na loonopschorting weigert het loon (alsnog) uit te betalen, ondanks het vaststaan van arbeidsongeschiktheid.⁵

De arbeidsongeschiktheid is al bekend en het vasthouden aan de controlevoorschriften voor de vaststelling van de loondoorbetalingsverplichting blijkt dan ook geen nut meer te hebben.⁶ Tot slot is het ook denkbaar dat er ongerechtvaardigd gebruik wordt gemaakt van de loonopschorting als er bijvoorbeeld geen (redelijke en schriftelijke) controlevoorschriften ter vaststelling van het recht op loon zijn gesteld.

Loonstopzetting

De stopzettingsgronden zijn terug te vinden in art. 7:629 lid 3 BW. De meest gebruikte stopzettingsgronden zijn: art. 7:629 lid 3c BW (weigering van passende arbeid), art. 7:629 lid 3d BW (geen meewerking aan voorschriften/maatregelen voor het verrichten van passende arbeid) en art. 7:629 lid 3e BW (geen meewerking aan het opstellen/evalueren/bijstellen plan van aanpak). Als de werknemer een deugdelijke grond heeft voor de niet-nakoming van zijn re-integratieverplichtingen, kan het beroep van de werkgever op art. 7:629 lid 3c-e BW niet standhouden en zal hij naast het achterstallige loon ook de wettelijke verhoging en de wettelijke rente hierover verschuldigd zijn. Bij een terechte stopzetting heeft de werknemer die alsnog besluit mee te werken aan de re-integratie niet de kans alsnog het loon over de stopzettingsperiode terug te verdienen. De winst van de werknemer zit in dat geval 'slechts' in het weer gaan lopen van de loondoorbetaling ná de stopzetting. Van belang is voorts dat het opzegverbod tijdens ziekte niet van toepassing is op de werknemer die zich niet houdt aan de voorschriften van art. 7:660a BW.⁷ Dit ligt anders bij de overtreding van de controlevoorschriften ex art. 7:629 lid 6 BW, waarbij de opschortingsgrond niet zorgt voor een doorbreking van het opzegverbod tijdens ziekte. De opschortingsgrond en de stopzettingsgronden van art. 7:629 lid 3d en e BW kunnen in de praktijk overigens dicht tegen elkaar aanliggen. Ook kan sprake zijn van samenloop.

Mededelingsplicht

Voorafgaande aan zowel de opschorting als de gehele of gedeeltelijke stopzetting van loon dient de reden van de sanctionering dadelijk te worden meegedeeld aan de werknemer zodra deze wordt vermoed. Als de werkgever dit nalaat, kan hij zich niet beroepen op de uitsluitingsgrond op de loonbetalingsverplichting (art. 7:629 lid 7 BW). Hoewel de wet geen schriftelijke mededelingsplicht vereist, is het verstandig dat de werkgever schriftelijk aan de werknemer

1. Mr. drs. D.J. Prins is advocaat bij Groenendijk & Kloppenburg Advocaten te Leiden.
 2. Jacob Cats, dichter en jurist, 1577-1660.
 3. Met de term 'stopzetting' wordt in dit artikel de weigering van het loon op grond van art. 7:629 lid 3 aangeduid.
 4. Kamerstukken II 1995/96, 24 439, nr. 3 (MvT).
 5. Ktr. Utrecht 6 mei 2010, JAR 2010/175.

6. Ktr. Den Bosch 21 juni 2010, LJN BM8770.
 7. Art. 7:670b lid 3 BW.

meedeelt dat hij onvoorwaardelijk over zal gaan tot loonop-schorting of loonstopzetting onder duidelijke opgave van de reden. Daarbij verdient het aanbeveling dat aan de onver-wijlde mededelingsplicht apart, los van andere berichten/communicatie in het kader van de re-integratie, wordt vol-daan, waarbij het raadzaam is om ook nauwkeurig aan te geven op welke periode en op hoeveel uren de loonop-schorting of loonstopzetting precies ziet.⁸ Voorts dient een werkgever nauwkeurig aan te geven of hij het loon zal op-schorten of stopzetten. Het kan de werkgever duur komen te staan als hij spreekt van 'opschorten' waar hij 'stopzetten' bedoelt.⁹ Ik merk overigens op dat ook rechters soms spre-ken van opschorting waar stopzetting wordt bedoeld.¹⁰

Second opinion als entreeticket tot de rechter?

Op grond van art. 7:629a lid 1 BW wijst de rechter een vor-dering tot betaling van het loon af als de werknemer geen UWV-deskundigenoordeel overlegt als hij ageert tegen de loonsanctie, *tenzij* de arbeidsongeschiktheid niet ter discus-sie staat of overlegging van het UWV-deskundigenoordeel in redelijkheid niet van de werknemer gevergd kan worden (art. 7:629a lid 2 BW).¹¹ Hoewel de wetsgeschiedenis aan-geeft dat de verplichte inschakeling van een UWV-deskun-dige slechts geldt voor de bodemprocedure, is het een mis-verstand dat de rechter alleen een UWV-deskundigenoor-deel in de bodemprocedure kan verlangen.¹² Dit blijkt ook uit een recente uitspraak van Kantonrechter Utrecht, waarin de loonvordering in een kortgedingprocedure werd afgewezen aangezien werkneemster geen UWV-deskundi-genoordeel had aangevraagd, terwijl zij hiervoor wel de tijd had gehad.¹³ De wijze waarop de rechter tegenstrijdige me-dische oordelen beoordeelt is overigens uitgebreid bespro-ken in de literatuur.¹⁴

Wetsgeschiedenis

Loonop-schorting

Controlevoorschriften binden de werknemer niet in die zin dat hij rechtstreeks gedwongen kan worden die voorschrif-ten na te leven. De werknemer kan weigeren zich te doen controleren, maar dan zal hij geconfronteerd worden met consequenties in de loonsfeer. De wetsgeschiedenis geeft voorts aan dat de plicht tot het verstrekken van medische gegevens aan een onafhankelijke instantie in het kader van een second opinion in beginsel niet als een onaanvaardbare aantasting van de privacy kan worden gezien.¹⁵ Het lijkt

dan ook voor de hand te liggen dat de werknemer die (on-danks het beroepsgeheim) huiverig is om gevoelige gege-vens te bespreken met de bedrijfsarts, alsnog een UWV-deskundigenoordeel aanvraagt om het recht op loon vast te stellen. Het lijkt aannemelijk dat de rechter de loonvor-dering zal afwijzen als de werknemer niet voldoet aan de con-trolevoorschriften, voor zover deze redelijk (noodzakelijk en proportioneel) en schriftelijk zijn en er ook geen UWV-deskundigenoordeel beschikbaar is, terwijl de arbeidsonge-schiktheid niet op een andere wijze bewezen kan worden.

Loonstopzetting

De loonstopzetting op basis van art. 7:629 lid 3 BW is vol-gens de wetsgeschiedenis voldoende afschrikwekkend om te waarborgen dat de werknemer zijn eigen re-integratie serieus oppakt. Verdergaande sancties zijn niet nodig. De werkgever zal de sanctie niet kunnen toepassen indien dat naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid niet aan-vaardbaar is. Het zou bijvoorbeeld onredelijk zijn als een werknemer die slechts een geringe overtreding heeft be-gaan met een volledige beëindiging van de loondoorbeta-ling geconfronteerd zou worden. Tot slot geeft de wetsge-schiedenis aan dat art. 7:629 lid 3c BW erop is gericht dat de werknemer zo snel mogelijk in het arbeidsproces terug-keert, aangezien tijdige re-integratiepogingen de kans op langdurig ziekteverzuim aanmerkelijk beperken. Weigert de werknemer de arbeid en vertraagt hij daarmee zijn her-stel, dan heeft hij voor de periode van de vertraging geen recht op doorbetaling van loon.¹⁶ De zogenoemde Wulbz, waarmee de sanctiegronden van art. 7:629 lid 3 en 6 BW zijn ingevoerd, is gebaseerd op de ZW, die fijnmaziger en gedetailleerder is. Het UWV stelt bij de weigering van pas-sende arbeid het ziekengeld op het bedrag waarmee het dagloon verschilt met het loon dat werknemer zou hebben ontvangen als hij deze arbeid wel verricht had (art. 30 lid 2 ZW).

Gehele of gedeeltelijke stopzetting loon?

De jurisprudentie lijkt eenduidig over de vraag of het loon geheel of gedeeltelijk stop dient te worden gezet als de werknemer niet hervat terwijl hij gedeeltelijk zou kunnen hervatten of voor minder uren hervat dan waartoe hij ge-schikt wordt geacht.¹⁷ In dat geval zal alleen het loon wor-den stopgezet over de uren die hij niet werkt, terwijl hij daartoe wel in staat wordt geacht. Kantonrechter Amster-dam wees echter wel op de mogelijkheid van een algehele loonstop bij toekomstige volharding in de weigering tot ge-deeltelijk hervatten. De kantonrechter hield er echter reke-ning mee dat de werknemer zijn volledige terugkeer in het arbeidsproces nog niet heeft vertraagd door het niet staps-gewijs hervatten. Mogelijk hield de kantonrechter er ook rekening mee dat een algehele loonstop tot een toename van klachten of een conflict zal leiden.

8. Zie bijvoorbeeld Ktr. Alkmaar 12 november 2008, L/JN BG5043.

9. Hof Leeuwarden 29 maart 2011, L/JN BQ0686.

10. Zie bijvoorbeeld Ktr. Dordrecht 22 juli 2010, Prg. 2010/209.

11. Zie bijvoorbeeld Hof Amsterdam 26 april 2011, L/JN BQ5740.

12. Kamerstukken II 1995/96, 24 439, nr. 3 (MvT), p. 64.

13. Ktr. Utrecht 9 maart 2011, L/JN BP7254.

14. R.A. Heida en D.J. Buijs, 'Het deskundigenoordeel "(on)geschiktheid tot werken" kritisch beschouwd', *Sociaal Recht* 2007/80; P.A. Charbon en R.A. Heida, 'Wie bepaalt of de werknemer ziek is (als de werknemer dat zelf niet vindt)?', *TRA* 2009/65.

15. Kamerstukken II 1995/96, 24 439, nr. 3 (MvT), p. 20 en 28.

16. Kamerstukken II 1995/96, 24 439, nr. 3 (MvT), p. 60.

17. Ktr. Utrecht 22 juli 2009, L/JN BJ3489; Ktr. Amsterdam 23 juni 2010, JAR 2010/236; Hof Amsterdam 7 april 2005, JAR 2005/111.

In navolging van de literatuur meen ik dat de wetsgeschiedenis in beginsel een algehele loonstop voorschrijft bij het niet voldoen aan partiële re-integratie door werknemer.¹⁸ Hoewel proportionaliteit in het algemeen een basisprincipe van sanctietoepassing is, lijkt het uitgangspunt in de wetsgeschiedenis een volledige loonstop te zijn, ook bij het in te geringe mate hervatten. In mijn visie zal een gedeeltelijke loonstopzetting in veel gevallen namelijk niet het afschrikwekkende effect hebben waar de wetsgeschiedenis op doelt. Dit zal het geval zijn als een gedeeltelijke loonstopzetting nauwelijks in de portemonnee wordt gevoeld. In dat geval zie ik niet in waarom (eerst) de weg van de gedeeltelijke stopzetting gevolgd moet worden. Het zou goed zijn als de Hoge Raad zich over deze kwestie zou kunnen uitlaten, aangezien er verschillende visies bestaan over deze kwestie. Mogelijk wordt onterecht aansluiting gezocht bij art. 30 lid 2 ZW, dat bepaalt dat een korting op de uitkering plaatsvindt als niet wordt hervat in passende arbeid. Ook kan het zijn dat art. 7:629 lid 7 BW tot verwarring heeft geleid. Daar wordt immers gesproken over het 'geheel' of 'gedeeltelijk' stopzetten van loon. In mijn visie ziet de gedeeltelijke stopzetting slechts op geringe overtredingen waarover de wetsgeschiedenis van art. 7:629 lid 3c BW spreekt. De weigering tot gedeeltelijk hervatten in een gestage urenopbouw kan ik hier moeilijk onder scharen aangezien een spoedige werkhervatting en het herstel over het algemeen vertraagd zullen worden. Het komt mij voorts niet logisch voor dat bij onvoldoende hervatten in passende arbeid het loon niet geheel kan worden stopgezet en dat bijvoorbeeld bij het niet meewerken aan de evaluatie van het plan van aanpak het loon wel geheel kan worden stopgezet. Tot slot meen ik dat uit de logica van de sanctie van gehele loonstopzetting kan worden afgeleid dat de weg naar de dringende reden in dit soort gevallen in beginsel niet openstaat.

Psychische problematiek

Uit de jurisprudentie van de afgelopen jaren blijkt dat kantonrechters weinig op hebben met een loonopschorting of loonstopzetting bij werknemers die niet *compos mentis* zijn. Kantonrechter Utrecht achtte het redelijk dat een psychotische werknemer slechts om de twee maanden verklaringen opstuurde en vond het bovendien, gezien het ziektebeeld, niet redelijk van de werkgever om hem aan de eerder gemaakte afspraak tot het opnemen van contact te houden. De rechter wees het ontbindingsverzoek om die reden af.¹⁹ Voorts beoordeelde Kantonrechter Dordrecht een loonstopzetting en een ontslag op staande voet als onterecht in de situatie dat een werknemer vanwege zijn depressie niet meer rechtstreeks met de werkgever communiceerde.²⁰ Ook had de rechter begrip voor het feit dat deze depressieve werknemer de arbeid pas weer wenste te hervatten

nadat zijn opgeschorte loon van de afgelopen zes maanden zou worden betaald.

Arbeidsconflict

Een bekend verschijnsel is dat de werknemer zich ziek meldt als gevolg van een arbeidsconflict of dat naar aanleiding van de ziekte een arbeidsconflict ontstaat. De rechter zal dan bij de beoordeling van de loonsanctie kritisch kijken naar de oorzaak van het conflict en of partijen zich hebben ingezet om tot een oplossing te komen door middel van mediation. Indien de werkgever al te voortvarend een loonsanctie inzet, waarmee het conflict op scherp wordt gezet, draagt dit niet bij tot de re-integratie. Er is dan een reële kans aanwezig dat de rechter oordeelt dat de werknemer een deugdelijke grond heeft voor het niet nakomen van controle- en re-integratievoorschriften.²¹ Omgekeerd geldt dat als de werkgever tracht met een werknemer in gesprek te blijven, maar deze niet meewerkt aan een oplossing ondanks een door de werkgever opgelegde loonsanctie, de loonvordering van de werknemer waarschijnlijk zal worden afgewezen.²²

Geen effect loonopschorting en loonstopzetting? Opzegging en ontbinding

Hoofdstuk 26 (onderdeel 4c) van de Beleidsregels Ontslagtaak UWV biedt de mogelijkheid een ontslagvergunning op grond van *verwijtbaar handelen* ('onwettig verzuim' c.q. 'werkweigering') aan te vragen als de bedrijfsarts of het UWV de werknemer arbeidsgeschikt acht en de werknemer desondanks niet hervat, omdat hij zich nog steeds ziek acht. De werkgever kan voorts, na eerst gewaarschuwd te hebben door een loonstopzetting, op grond van hoofdstuk 26 (onderdeel 5) van de Beleidsregels Ontslagtaak UWV een 'Poortwachterontslagaanvraag' indienen op grond van het *verwijtbaar niet meewerken aan de re-integratie*. Hoofdstuk 26 (onderdeel 4c) van de Beleidsregels Ontslagtaak UWV noemt ook de mogelijkheid van een 'Poortwachterontslag' wegens *verwijtbaar niet meewerken aan de re-integratie* als de werknemer niet zijn volledige medewerking verleent aan het laten onderzoeken van de gestelde arbeidsongeschiktheid ('in het kader van hervatting in de eigen of passende arbeid', aanvulling DP).²³ Gezien de verwijzing bij de Poortwachterontslagen naar art. 7:660a sub a BW, dient deze situatie in mijn visie te worden onderscheiden van het niet nakomen van de controlevoorschriften ex art. 7:629 lid 6 BW, dat immers ook geen doorbreking van het opzegverbod met zich meebrengt. Ook Van der Helm wijst erop dat de controlevoorschriften van art. 7:629 lid 6 BW moeten worden onderscheiden van de voorschriften om de werknemer in staat te stellen passende arbeid te verrichten. Het overtreden van controlevoorschriften betekent immers nog

18. A. Birkhoff en A. Swets, 'Wat "verdient" een zieke weigerachtige werknemer?', *ArbeidsRecht* 2006/37; B. Barentsen, 'Loondoorbetalingsplicht bij ziekte', *JAR Verklaard*, 2 september 2006.

19. Ktr. Utrecht 6 mei 2010, *JAR* 2010/175.

20. Ktr. Dordrecht 22 juli 2010, *Prg.* 2010/209.

21. Ktr. Utrecht 12 december 2007, *LJN* BC0262; Ktr. Zwolle 29 juni 2010, *Prg.* 2010/176.

22. Ktr. Haarlem 5 augustus 2010, *LJN* BN4350; Ktr. 's-Hertogenbosch 27 oktober 2009, *Prg.* 2009/211.

23. *Beleidsregels Ontslagtaak UWV*, versie december 2009.

niet per definitie dat de werknemer hierdoor de re-integratie belemmert.²⁴ Dat een werkgever tot opzegging kan overgaan als de loonstopzetting geen effect heeft, blijkt uit de wetsgeschiedenis van art. 7:670b lid 3 BW.²⁵

Voorts zal de kantonrechter onder omstandigheden de arbeidsovereenkomst (zonder vergoeding) ontbinden op grond van een verstoorde arbeidsverhouding bij het niet meewerken aan de re-integratie.²⁶ Hetzelfde geldt als sprake is van regelmatige overtreding van controlevoorschriften door de werknemer, waardoor een vertrouwensbreuk is ontstaan.²⁷

Geen effect loonsanctie? Ontslag op staande voet?

Beltzer en Verhulp geven aan dat uit de arresten-*Vixia/Gerrits*²⁸ en *L'Kadi/AH*²⁹ mag worden afgeleid dat als er naast overtreding van controlevoorschriften sprake is van andere feiten en omstandigheden, deze tezamen een dringende reden kunnen opleveren, ook als deze slechts bestaan uit het herhaaldelijk overtreden van de controlevoorschriften, mits deze omstandigheden niet worden veroorzaakt door de ziekte.³⁰ De jurisprudentie na voornoemde uitspraken van de Hoge Raad lijkt dit te bevestigen. Indien de nalatige werknemer al met een loonsanctie is gewaarschuwd en hij desondanks zijn verplichtingen nog steeds schendt zonder hiervoor door zijn ziekte veroorzaakte omstandigheden aan te kunnen dragen, lijkt dit een ontslag op staande voet te kunnen rechtvaardigen.³¹ De niet-nakoming van re-integratieverplichtingen die niet veroorzaakt wordt door ziekte dient wel ernstig genoeg en verwijtbaar te zijn om een ontslag op staande voet te kunnen dragen. Een voorbeeld waarin dit niet het geval is geeft een uitspraak van respectievelijk het Hof 's-Gravenhage en het Hof 's-Hertogenbosch.³² Als gedrag of nalaten wordt veroorzaakt door ziekte, zal de loonsanctie en een vervolgens gegeven ontslag op staande voet niet standhouden.³³ In dit kader breng ik ook de arresten-*JMC/Huis*³⁴ en *Halverstad/BNI*³⁵ uit 2001 in herinnering, waarin het ontslag op staande voet op grond van werk- c.q. plichtsverzuim werd vernietigd.

24. I. van der Helm, *De privacybescherming van de zieke werknemer*, Deventer: Kluwer 2009, p. 120-121.
25. *Kamerstukken I* 2001/02, 27 678, nr. 37a (MvA).
26. Ktr. Nijmegen 9 december 2009, *JIN* 2010/777.
27. Ktr. Haarlem 3 maart 2011, *JAR* 2011/120; Ktr. Arnhem 24 oktober 2007, *LJN* BB8995.
28. Hoge Raad 8 oktober 2004, *JAR* 2004/259.
29. Hoge Raad 24 december 2004, *JAR* 2005/50.
30. R.M. Beltzer, 'De zieke werknemer die zich niet wil laten controleren', *ArbeidsRecht* 2005/3, 17; E. Verhulp, noot bij Hoge Raad 24 december 2004 (*L'Kadi/AH*), *JAR* 2005/50. Zie anders: S.F. Sagel, 'Het arrest *Vixia/Gerrits*: vier belangrijke beslissingen rond de dringende reden' *Sociaal Recht* 2004/92.
31. Hof 's-Gravenhage 21 januari 2005, *RAR* 2005/43.
32. Hof 's-Gravenhage 19 mei 2006, *LJN* AX8698; Hof 's-Hertogenbosch 3 mei 2011, *LJN* BQ5705.
33. Zie Hof 's-Hertogenbosch 9 december 2008, *JIN* 2009/5; Hof 's-Hertogenbosch 9 januari 2007, *JAR* 2007/157.
34. Hoge Raad 5 oktober 2001, *JAR* 2001/216.
35. Hoge Raad 14 december 2001, *JAR* 2002/17.

Conclusie

Een werkgever die het loon van de zieke werknemer wil opschorten of stopzetten moet duidelijk en bij voorkeur schriftelijk aangeven waarom hij hiertoe overgaat en de juiste formulering kiezen. Verwarring tussen opschorting en stopzetting dient te worden voorkomen. Ook bij een loonvordering in kort geding zal een UWV-deskundigenoordeel moeten worden overgelegd als de arbeidsongeschiktheid of de re-integratiemogelijkheden worden betwist en de werknemer de tijd had om dat oordeel aan te vragen.

Er is geen wettelijke verhoging en rente over het achterstallige loon verschuldigd als de loonopschorting weliswaar bevoegd is opgelegd, maar achteraf geen stand kan houden. In het geval van een ongerechtvaardigde loonopschorting waarbij de bevoegdheid tot oplegging van de loonopschorting ontbreekt is echter wel wettelijke verhoging en rente verschuldigd.

In de wetsgeschiedenis zie ik weinig basis voor gedeeltelijke stopzetting van de loonbetalingen als een werknemer gedeeltelijke werkhervatting weigert. Desondanks heb ik – mede uit het oogpunt van het goed werkgeverschap – wel begrip voor de behoedzame werkgever die de werknemer eerst tracht te waarschuwen door middel van een gedeeltelijke loonstop en pas als dit geen effect heeft doorpakt met de gehele loonstop.

De werkgever zal bij het toepassen van een loonopschorting of loonstopzetting bedacht moeten zijn op het verweer dat de verandering door een (psychische) ziekte wordt veroorzaakt. Daarnaast moet de werkgever in gedachten houden dat de loonopschorting en loonstopzetting bedoeld zijn als prikkel om de re-integratie op te pakken en niet om de druk onnodig op te voeren. De werkgever dient dan ook niet te voortvarende sancties toe te passen als het ziektebeeld van werknemer de oorzaak zou kunnen zijn van de niet-nakoming van verplichtingen. Ook bij ziekte gecombineerd met een arbeidsconflict dient de werkgever niet onnodig scherp aan de wind te zeilen, maar dienen partijen in gesprek te blijven om tot een oplossing te komen.

Als de werknemer niet meewerkt aan controlevoorschriften of re-integratie dan wel nalaat medische oordelen over te leggen waaruit zijn geestesziekte blijkt, kan de werkgever er niet zonder meer van uitgaan dat een loonopschorting of loonstopzetting gepast is. Als blijkt dat de niet-nakoming van verplichtingen wordt veroorzaakt door psychische ziekte, dan zal de loonopschorting of loonstopzetting en ook een eventueel ingezet opvolgend ontslag op staande voet bij gebrek aan verwijtbaarheid geen stand kunnen houden. Omgekeerd zal na een loonstopzetting (of de herhaaldelijke overtreding van controlevoorschriften ondanks een eerdere loonopschorting) onder omstandigheden een ontslag op staande voet eerder stand kunnen houden als er geen met de ziekte verband houdende reden voor nalatig gedrag is. De overtredingen van controle- en/of re-integratievoorschriften dienen dan wel voldoende ernstig en verwijtbaar te zijn.

Tot slot blijkt uit art. 7:670b lid 3 BW en de Beleidsregels Ontslagtaak UWV dat verdergaande sancties mogelijk zijn

als loonstopzetting geen effect heeft. In de situatie waarin alleen sprake is van overtreding van re-integratievoorschriften is het dan vanuit werkgeversperspectief veiliger te opteren voor een opzegging of ontbinding dan voor een ontslag op staande voet, dat een zwaardere toets kent. Indien na opzegging de vernietiging wordt ingeroepen door de werknemer, kan altijd nog een ontbindingsverzoek worden ingediend op grond van een verstoorde arbeidsverhouding of een vertrouwensbreuk. Als de werknemer een kennelijk onredelijke ontslagprocedure wenst te entameren na de opzegging, kan de werkgever zich beroepen op de overwegingen van het UWV voor de afgifte van de ontslagvergunning. Evenals bij de beoordeling van het wel of niet gerechtvaardigd zijn van loonopschorting en loonstopzetting, zal het ook bij opzegging, ontbinding of opzegging op basis van een dringende reden niet van doorslaggevend belang zijn of werknemer arbeidsongeschikt is, maar of de fysieke of psychische ziekte de nalatigheid ten aanzien van controlevoorschriften en re-integratieverplichtingen kan verklaren.