

Succesvol sanctioneren van verzuimende werknemers – ken de regels

Als een werknemer ziek is, heeft de werkgever zich te houden aan de wettelijke verplichtingen. Dit geldt eveneens voor de zieke werknemer.

De werkgever kan zijn zieke medewerkers op twee manieren sanctioneren: met een loonstop of met een loonopschorting.

Loonstop

Het loon van de medewerker kan onder bepaalde voorwaarden¹ worden stopgezet. Vanaf het toekomstige moment dat de medewerker zich weer houdt aan de re-integratieverplichtingen, kan het loon weer worden uitbetaald.

Het opleggen van sancties – en dan met name de loonstop – leidt in de praktijk geregeld tot vervelende juridische kwesties, waarbij juristen worden ingezet. In het uiterste geval zal ook de gang naar de rechter worden gemaakt.

Tips voor de praktijk

Hierbij een aantal praktische adviezen voor de praktijk:

Stel een verzuimprotocol op en neem daarin op in welke gevallen er een loonstop wordt opgelegd en in welk gevallen een loonopschorting.

¹ Zie artikel 6:629 lid 3. Daar staan de voorwaarden vermeld waar de medewerker zich aan moet houden.