



Schenden ziekteverzuimvoorschriften: ontslag?

Een werkgever kan niet veel beginnen met een werknemer die zeer laks is in de naleving van verzuimvoorschriften zolang het daar bij blijft.

De feiten

Een werknemer die met ernstige psychische problematiek kampt na het overlijden van zijn partner houdt zich al lange tijd met grote regelmaat niet aan de voorschriften bij ziekte. Na een ziekmelding is hij lange tijd onbereikbaar. De werkgever roept hem op om te verschijnen bij de Arbo-arts, waarbij wordt bedreigd met ontslag op staande voet. De werknemer reageert niet en wordt vervolgens daadwerkelijk op staande voet ontslagen. Op dat moment ligt de werknemer wegens een zelfmoordpoging in het ziekenhuis. Direct na ontslag uit het ziekenhuis vecht hij het ontslag op staande voet aan met een loonvordering in kort geding.

De beslissing

De kantonrechter wijst de werkgever er op dat op het overtreden van de voorschriften bij ziekte een sanctie is neergelegd in de wet, namelijk die van opschorting van

de loonbetaling. Zonder bijkomende omstandigheden kan het niet naleven van de voorschriften niet leiden tot ontslag op staande voet. En van bijkomende omstandigheden is tijdens het kort geding niets gebleken. De loonvordering van de werknemer wordt toegewezen.

Kantonrechter Utrecht 17 september 2008, Jurisprudentie Arbeidsrecht 2008 nummer 286

COMMENTAAR

Een frustrerende situatie voor werkgevers die worden geconfronteerd met werknemers die zich niet houden aan het verzuimprotocol. De werkgever kan weinig anders dan loon opschorten, de sanctie die de wet voorschrijft. Pas als een werknemer het echt bont maakt, en verder gaat dan alleen zich niet te houden aan de regels bij ziekte, is ontslag mogelijk gerechtvaardigd. ✘



'Jurisprudentie' wordt verzorgd door mr. J.M. Caro, Werk & Wet Adviesbureau voor Arbeidsrecht, Amstelveen. Tel. 020 6995042, office@werkenwet.nl

Oproepkracht: hoeveel ziekingeld?

Hoeveel loon "verdient" een zieke oproepkracht? Welke invloed heeft het wisselende arbeidspatroon daarop?

De feiten

Een werkneemster met een oproepcontract werkt al vier jaar voor een wisselend aantal uren. Zij ontvangt uitsluitend loon over gewerkte uren. Als zij ziek wordt ontstaat discussie over de hoogte van het door te betalen loon. Volgens de geldende cao zou het aantal uren over de laatste 13 weken maatgevend zijn. De cao bevat ook de mogelijkheid de periode van 13 weken te verlengen tot maximaal 52 als daar redenen voor bestaan en deze situatie eerst aan de cao-partijen wordt voorgelegd. De werkgever in kwestie maakt gebruik van deze uitzonderingsbepaling, zonder overleg met cao-partijen. De werkneemster, die kort voor haar ziekte veel meer uren heeft gewerkt, wordt door deze gang van zaken gedupeerd en vraagt de rechter te bepalen dat zij aanspraak heeft op loon over de 13 weken voor ziekte.

De beslissing

Het Gerechtshof bepaalde dat de werkgever wel een beroep zou kunnen doen op de uitzonderingsbepaling, ook al zijn cao-partijen daar niet bij betrokken. Er dient echter wel door de werkgever te worden aangetoond dat het hanteren van een langere referteperiode redelijk is. De uitsluitende stelling dat het loon bij ziekte volgens de uitzonderingsmethode lager uitvalt, is geen reden voor toepassing van de bepaling. Omdat de werkgever niet slaagde in de onderbouwing daarvan bepaalde het Gerechtshof dat de werkneemster aanspraak had op ziekingeld over de kortere periode voorafgaand aan ziekte conform de reguliere cao-bepaling.

Gerechtshof Leeuwarden 28 mei 2008, Jurisprudentie Arbeidsrecht 2008 nummer 293

COMMENTAAR

Werkgevers met werknemers in een wisselend arbeidspatroon doen er verstandig aan duidelijk situaties vast te leggen die tijdelijk extra inzet van werknemers vragen om te voorkomen dat men bij ziekte een hoger ziekingeld zal moeten betalen. Hetzelfde advies geldt in gevallen waar werknemers mogelijk een beroep doen op een vaste arbeidsomvang na een periode van extra inzet. ✘

www.flexmarkt.nl/wetenregelgeving