

Salaris opschorten, niet ontslaan bij negeren verzuimvoorschriften

Ontslag op staande voet is niet de oplossing bij een zieke werknemer die keer op keer afspraken bij de bedrijfsarts mist, zelfs niet na eerdere waarschuwingen. De wet biedt een passende oplossing: opschorting van het salaris.

FOTO: KOOS GROENEWOLD
MET DANK AAN: WEGSCHAALMUSEUM NAARDEN

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

De feiten

Een bankmedewerker werd ziek tijdens een familiebezoek en besloot bij haar familie uit te zien. Dat laatste heeft zij niet doorgegeven bij de ziekmelding, zodat oproepen voor een controle door de bedrijfsarts en brieven van haar werkgever haar niet hebben bereikt. Tussentijds is zij even thuis geweest en daar vond ze post van de arbodienst. Zij heeft die proberen te bellen en vervolgens een briefje geschreven. Daarna ging ze weer terug naar haar familie, al vergat ze dat in het briefje te zetten. Na nog diverse uitnodigingen voor bezoek aan de bedrijfsarts en een uitnodiging voor een verantwoordingsgesprek, waaraan zij geen gehoor gaf, heeft ze ontslag op staande voet gekregen.

De beslissing

De bank en de medewerker hebben elkaar bestookt met juridische procedures. Om beurten werden zij door de rechter in het gelijk gesteld. De medewerker voerde onder meer aan dat de bank geen schade zou hebben geleden omdat zij boventallig was en feitelijk niet werkte. Daarnaast bracht zij psychische klachten naar voren, die zij uit schaamte niet had gedeeld met haar werkgever. De bank stelde dat de medewerker zich volledig had onttrokken aan haar werknemersplichten, op een onaanvaardbare manier.

De wet geeft voor deze situatie de enige passende maatregel, die van opschorting van salaris. Ontslag – en zeker ontslag op staande voet – is pas aan de orde als er meer speelt dan alleen het niet naleven van het verzuimprotocol. Dergelijke omstandigheden waren hier niet aan de orde. Daarom werd het ontslag op staande voet vernietigd.

(Hoge Raad, 21 december 2012, JAR 2012, nummer 34)

COMMENTAAR

In de vorige aflevering van deze rubriek kwam aan de orde welke sanctie bij wet is geregeld voor de overtreding van de voorschriften bij ziekte: de opschorting van de loonbetaling. Dit moet afdoende zijn om de werknemer te dwingen de regels na te leven. Als er bijkomende omstandigheden zijn, kan ontslag wel een passende oplossing zijn. Of dat het geval is, wordt beoordeeld aan de hand van alle feiten en omstandigheden.

De werknemer kan het behoorlijk bont maken binnen de wettelijke grenzen. In de besproken situatie nam de werkgever aan dat de werknemer haar verantwoordelijkheden probeerde te ontlopen. Het geheel aan feiten werd te mager geoordeeld om aan te nemen dat de werknemer een loopje nam met de regels en dat dat haar kon worden aangerekend. De tijdens de procedure naar voren gebrachte – en medisch onderbouwde – psychische klachten wogen daarbij mee.

De werkgever heeft een belangrijk argument over het hoofd gezien. Hij had namelijk een punt kunnen maken van het feit dat de werknemer haar loonvordering niet had onderbouwd met een deskundigenoordeel. Dat is volgens de wet een vereiste voor het slagen van een dergelijke vordering. Dit oordeel was niet aanwezig en de werkgever deed daar niet tijdig een beroep op. Jammer! Wees gewaarschuwd en let bij een dergelijke claim op de aanwezigheid van een degelijk deskundigenoordeel, of eigenlijk het gebrek eraan. Zonder dat oordeel zijn uw kansen als werkgever groter. X

Voor meer jurisprudentie zie www.flexmarkt.nl