

Ziek tijdens de collectieve bedrijfssluiting

In deze economisch roerige tijden is het bovendien vakantie. Wat zijn de rechten van een zieke werknemer tijdens een collectieve bedrijfssluiting?

De feiten

Bij een werkgever geldt jaarlijks een collectieve vakantie. Het bedrijf is dan gesloten. Van elke werknemer worden in deze periode 15 verlofdagen van het saldo ingehouden. Ook van een zieke werknemer. In de cao staat dat een werknemer die ziek is bij aanvang van vakantie en die geen gebruik kan maken van de verlofdagen, deze op een ander moment mag opnemen. De werkgever beroept zich op het feit dat de bedrijfssluiting al aan het begin van het kalenderjaar bekend was, en de werknemer daarmee heeft ingestemd.

De werknemer legde de kwestie aan de kantonrechter voor, die hem gelijk gaf en bepaalde dat de verlofdagen hem nog toekwamen. De werkgever stelde hoger beroep bij het Hof in.

De beslissing

Het Hof is van oordeel dat een werknemer dient in te stemmen met het aanmerken van ziekte dagen als

vakantiedagen. Dat heeft de werknemer niet expliciet gedaan, zodat hij alsnog aanspraak maakt op drie weken vakantie.

Gerechtshof Den Bosch 19 mei 2009, Jurisprudentie Arbeidsrecht 2009/163

COMMENTAAR

Bij het vaststellen van collectieve vakanties is het van belang de afspraken met de werknemers voldoende vast te leggen. Daarbij zou expliciet moeten worden opgenomen dat de vakantie ook tijdens arbeidsongeschiktheid wordt geacht te zijn genoten. Een werknemer kan echter niet gedwongen worden om vakantie op te nemen als hij ziek is. X



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

Winstuitkering wordt arbeidsvoorwaarden

Een beslissing van een werkgever om na elf jaar geen winstuitkering meer toe te kennen.

De feiten

Drie werknemers protesteren tegen het niet uitkeren van de jaarlijkse winstuitkering nu deze al elf jaar op rij is uitbetaald, nooit meer en nooit minder dan één maandsalaris. Hoewel in de arbeidsovereenkomst de winstuitkering uitdrukkelijk winstgerelateerd is, ontvingen alle werknemers een dertiende maand. Wegens teruglopende resultaten wil de werkgever deze winstuitkering achterwege laten. De drie werknemers stapten naar de rechter.

De beslissing

De kantonrechter stelt vast dat de winstuitkering altijd is uitbetaald en dat het criterium van winstgevendheid in de praktijk duidelijk is verlaten. Hierdoor is de winstuitkering een dertiende maand geworden, en daarmee een arbeidsvoorwaarde die de werkgever niet eenzijdig kan wijzigen.

De werknemers behouden hun recht op deze dertiende maand.

Kantonrechter Amersfoort 20 mei 2009 Jurisprudentie Arbeidsrecht 2009, nr. 150

COMMENTAAR

Nu de bedrijfsresultaten in veel ondernemingen onder druk staan is het van belang de afspraken omtrent de uitkering van een winstuitkering nog eens kritisch onder de loep te nemen. Het is van belang om over het niet toekennen van een dergelijk extraatje binnen de organisatie een breed draagvlak te creëren, door het betrekken van de Ondernemingsraad en een juiste informatie aan het personeel. Dat voorkomt echter geen claims zoals in voorgaande situatie beschreven. X