

Als mijn werknemer zich niet volgens de regels ziekmeldt, dan ontsla ik hem op staande voet

Binnen veel bedrijven geldt een verzuimreglement of -protocol, waarin duidelijke (?) voorschriften staan, bijvoorbeeld waar een werknemer zich aan moet houden als hij/zij zich ziekmeldt. Als een werknemer zich daar niet aan houdt, dan moet een passende sanctie volgen (zou je denken). [Deze](#) werkgever vond dat een ontslag op staande voet een passende sanctie bij een jonge werknemer die op basis van een BBL-overeenkomst werkzaam was en zich (onder andere) niet had gehouden aan het geldende verzuimreglement (zie ook de [post](#) van @Natascha Schenk hierover op LinkedIn).

Maar is dat nou wel zo verstandig?

Volgens de kantonrechter niet. De kantonrechter oordeelt namelijk dat de werkgever op de hoogte was van de reden van afwezigheid van de werknemer. Dat de werknemer zich misschien niet op de juiste wijze had ziekgemeld doet daaraan niet af. Uit de Whatsapp-berichten, blijkt dat de werkgever in ieder geval op hoogte was dat er iets (medisch) aan de hand was met de werknemer, waardoor hij niet op het werk kon verschijnen. Of dat terecht was is niet aan de werkgever, maar aan een eventueel in te schakelen bedrijfsarts. Nu de werkgever heeft nagelaten een bedrijfsarts in te schakelen, kan niet beoordeeld worden of de werknemer een gegronde reden had om niet op het werk te verschijnen.

Daarnaast is tijdens de zitting gebleken dat de werkgever, anders dan de overgelegde brieven doen vermoeden, geen schriftelijke waarschuwingen aan de werknemer heeft gegeven. Dit zou allemaal mondeling zijn gebeurd, hetgeen de werknemer uitdrukkelijk betwist. Op grond daarvan is de kantonrechter van oordeel dat de gronden waarop het gegeven ontslag op staande voet is gestoeld onvoldoende zijn gebleken en het ontslag dan ook ten onrechte is gegeven. De kantonrechter vernietigt het ontslag op staande voet en wijst het voorwaardelijke ontbindingsverzoek af. Ook moet de werkgever de maximale wettelijke verhoging van 50% (!) over het achterstallig loon aan de BBL-leerling betalen.

Dure les voor werkgever

Het te gemakkelijk overgaan tot ontslag op staande voet (onder andere) vanwege het niet naleven van het verzuimprotocol is – vanzelfsprekend – onvoldoende voor een ontslag op staande voet. Ook een ontbinding van de arbeidsovereenkomst is dan meestal niet aan de orde, met als gevolg dat de werkgever – als inderdaad sprake is van ziekte – het loon tijdens ziekte gewoon moet doorbetalen.

Wat is dan wel een passende sanctie?

Uiteraard wil je als werkgever ‘munitie’ hebben als een zieke werknemer het verzuimprotocol niet naleeft, maar een ontslag op staande voet zal in de regel een te vergaand middel zijn. @Lex van den Heuvel gaf bij de hiervoor genoemde post van Natascha Schenk – terecht – aan “[Maatregelen beleid UWV in BW opnemen](#)”.

Die mogelijkheid biedt het BW in de vorm van een loonopschorting, loonstop of een boete. Op grond van de wet mag je als werkgever namelijk het loon opschorten als de werknemer zich niet houdt aan redelijke voorschriften om het recht op loon vast te stellen ([artikel 7:629 lid 6 BW](#)). Denk er wel aan de werknemer “*kennis te geven onverwijld nadat bij hem [lees: werkgever] het vermoeden van het bestaan daarvan is gerezen of redelijkerwijs had behoren te rijzen.*”

Ook kan de werkgever overwegen in het verzuimreglement sancties (boetes) opnemen als deze voorschriften niet worden nageleefd door zieke werknemers. Denk bijvoorbeeld aan het verhalen van de kosten van de bedrijfsarts op de zieke werknemer, als deze zonder goede reden niet op het spreekuur verschijnt. Let wel: een boete dient aan de voorwaarden van de artikelen [7:650 BW](#) en [7:651 BW](#) te voldoen, anders sta je als werkgever alsnog met lege handen!

Datum

30 juni 2022

Auteur

Stéphanie Heijtlager