

VRAAG & ANTWOORD

CAO

Kan een vertrokken werknemer nog loon vorderen bij zijn ex-werkgever als daar met terugwerkende kracht het cao-loon verhoogd wordt?

Dit hangt af van de manier waarop de ex-werknemer aan de cao is gebonden. Gebondenheid aan een cao kan doordat deze algemeen verbindend verklaard

(avv) is, de werkgever lid is van een werkgeversvereniging en de werknemer lid is van een vakbond die contractspartij zijn bij de cao of de arbeidsovereenkomst een zogeheten incorporatiebeding bevat.

Discutabel

De wet bepaalt dat een avv geen terugwerkende kracht kan hebben. Als de ex-werknemer alleen aan de cao was gebonden door een avv, kan zijn cao-loon dus nooit met terugwerkende kracht verhoogd worden.

De Hoge Raad heeft bevestigd dat cao-partijen aan een cao terugwerkende kracht kunnen toekennen. De Hoge Raad heeft zich nog niet uitgelaten over de vraag of een ex-werknemer rechten kan ontlenen aan een cao-bepaling waarvoor terugwerkende kracht geldt. Deskundigen verschillen van mening hierover en de lagere rechtspraak is niet eenduidig. Kortom, het is discutabel. Er zijn wel

goede argumenten om te stellen dat de ex-werknemer geen aanspraak kan maken op het loon. Zo lijkt op basis van de wet het toepassingsbereik van de cao beperkt tot de relatie met zittende werknemers. Is de werknemer gebonden door een incorporatiebeding, dan is de formulering hiervan van belang. De ex-werknemer heeft geen recht op loon als specifiek is vastgelegd dat het beding alleen geldt voor een bepaalde (oudere) cao-versie.

Finale kwijting

Vertrekt een werknemer via een vaststellingsovereenkomst en verwacht u op korte termijn een nieuwe cao met daarin een loonsverhoging, zorg dan voor een finale kwijting die ook opgaat voor eventuele cao-loonsverhogingen die met terugwerkende kracht worden ingevoerd.

Anneke Pelsier-Stekelenburg, advocaat bij Heussen, www.heussenlaw.nl

Een werknemer die zich op vrijdagmorgen half griepig voelt, kan proberen die ene werkdag tot het vrije weekend door te werken. Als hij dan niet opknapt, komt zijn ziekmelding op maandag, net als van werknemers die zich op zaterdag of zondag voor het eerst beroerd voelen. Dat maakt het op zich logisch dat u op maandag de meeste meldingen binnenkrijgt.

Losbol

De ziekmeldingen op maandag zijn vaak deel van 'frequent verzuim'. Onderzoek wijst uit dat een deel van de werknemers die in een jaar frequent hebben verzuimd, dit ook in het jaar daarop doen en daarna ook langdurig uitvallen. Daarom kunt u afspraken maken: bijvoorbeeld dat de

derde ziekmelding in twaalf maanden leidt tot een signaal aan of oproepverzoek bij de bedrijfsarts. Dit legt u in overleg met de ondernemingsraad van tevoren vast in een verzuimbeleid. Laat u hierover adviseren door uw arbodienstverlener. Dat u misdragingen vermoedt, zegt iets over de werksfeer. Is die negatief, dan werkt dat verder verzuim in de hand, collega's gaan over elkaar klagen et cetera. Als het goed is, kennen leidinggevenden hun werknemers en praten zij open met elkaar, ook over hun weekend. Meldt een werknemer (die vaak de losbol uithangt) zich regelmatig ziek, dan behoort de leidinggevende hem hierover te spreken, rekening houdend met de privacy. Schoolmanagers zo nodig bij op dit gebied.

FREQUENT ZIEKTEVERZUIM

Wij zien dat op maandag de meeste ziekmeldingen binnenkomen. Komt dit door misdragingen in het weekend? Wat doen we hiertegen?