

ONDER DRUK GEZET

Bij het Steunpuntkan iedereen gratis terecht met vragen over de sociale zekerheid, voorzieningen, werk en re-integratie. Vrijwilligers staan mensen met raad en daad terzijde. Zij behartigen hun belangen en helpen duidelijkheid te scheppen en problemen aan te pakken. Zoals gebeurde in de onderstaande situatie.

Karel Aalberse werkt al jaren als timmerman voor een klein bedrijf met slechts 4 werknemers. Het is een echte vakman en hij heeft zich vrijwel nooit ziek hoeven te melden. Karel raakt bij een verkeersongeval met zijn motor gewond. Hij meldt zich op dezelfde dag ziek bij de werkgever. De ziekmelding komt de werkgever heel slecht uit nu hij ondanks de economische malaise een spoedklus binnen heeft gekregen. Hij vraagt zich af hoe hij dit moet oplossen. Eén ding is zeker, hij wil deze klus niet laten lopen. Hij belt met Karel en zet hem onder druk om weer aan de slag te gaan. Karel vindt echter dat hij voorlopig nog niet kan werken met z'n hoofdpijn en gekneusde ribben. Zijn huisarts vindt dat ook.

De werkgever besluit het nog even aan te zien maar na 14 dagen vindt hij dat Karel lang genoeg thuis is geweest. Hij zoekt Karel op en vraagt hem om wat assisterende werkzaamheden te doen. Volgens de werkgever zou hij dat werk wel aan kunnen. Karel vindt dat de werkgever zich daar niet mee heeft te bemoeien. Hij weet zelf als geen ander wanneer hij weer aan het werk kan en hij is nu nog niet in staat om dat te doen. Er vallen harde woorden. Karel vindt ook dat hij als vakman niet werk beneden zijn niveau hoeft te doen. De werkgever laat Karel weten dat – als hij blijft bij zijn weigering - hij geen loon meer krijgt. Hier schrikt Karel van waarna hij toch maar op het aanbod van werkgever ingaat, ondanks zijn klachten. Al snel dreigt echter een nieuw conflict. De werkgever vindt namelijk dat dit “assisterende” werk niet het volle loon waard is maar hooguit het minimumloon. Hij kondigt aan dat Karel daarom vanaf de volgende maand het minimum zal krijgen. Een vriend van Karel denkt dat er iets behoorlijk mis zit in de situatie. Hij adviseert Karel om naar het spreekuur van de vrijwillige hulpverleners te gaan. Daar hoort Karel het volgende:

De werkgever wilde de spoedklus binnenhalen. Begrijpelijk, want dat levert geld op. Maar hij heeft vervolgens Karel geïntimideerd en zover gekregen dat hij voor de druk gezwicht is. De werkgever is stevig de fout ingegaan en zijn handelwijze kan volstrekt niet door de beugel. Maar Karel had dit niet met zich moeten laten gebeuren, hij had eerder zijn vakbond of het spreekuur om advies moeten vragen. De spreekuurhouder vertelt dat de werkgever niet mag beslissen of een werknemer weer beter is. Daar moet een bedrijfsarts van de ARBO-dienst over oordelen. In deze situatie heeft de werkgever waarschijnlijk de ziekmelding niet doorgegeven aan de ARBO-dienst, dat had uiterlijk de 4^e dag na de ziekmelding moeten gebeuren. De werkgever mag Karel wel een tijdje ander werk laten doen, maar dat moet met behoud van het loon dat Karel verdiende. Als Karel weer volledig kan werken dan moet hij terug kunnen keren in zijn oude functie. De werkgever mag niet zomaar een loonsverlaging toepassen. Als een werknemer ziek is dan moet de werkgever het loon blijven doorbetalen volgens de regels van de CAO. Karel had een deskundigenoordeel kunnen vragen bij het UWV over de situatie, als hij dat geweten had. Elke werkgever moet zijn werknemers op de hoogte stellen van de rechten en plichten tijdens ziekte. De werkgever van Karel heeft dat nagelaten. Afgesproken wordt dat de spreekuurhouder samen met Karel een gesprek gaat voeren met de werkgever.

FSU,

Maart 2012.

www.fsufriesland.nl