



Mijn 'zieke' werknemer is aan de slag bij iemand anders Mag ik hem ontslaan om dringende redenen?

U verneemt dat één van uw werknemers elders aan het werk is, terwijl hij bij u afwezig is wegens ziekte. Is dat voldoende reden om iemand te ontslaan wegens dringende redenen?

Als uw werknemer tijdens een periode van arbeidsongeschiktheid elders actief is, volstaat dat op zich niet om hem te ontslaan om dringende reden. Arbeidsongeschiktheid veronderstelt immers dat de werknemer wegens ziekte of een ongeval het met hem overeengekomen werk niet meer kan uitvoeren. Dat betekent dat hij eventueel nog wel ánder werk mag verrichten, zonder dat daarmee afbreuk wordt gedaan aan de situatie van arbeidsongeschiktheid.

Hij mag tijdens zijn arbeidsongeschiktheid echter geen activiteit uitoefenen die de genezing in gevaar brengt of uitstelt, ongeacht of die activiteit winstgevend is of niet. Als uw werknemer tijdens zijn ziekteperiode een lichtere job heeft aangenomen, dan zal een ontslag om dringende reden wellicht niet aanvaard worden. Bij betwisting zal de rechter oordelen.

Werden in het verleden al wél aanvaard als dringende reden:

- Het ondernemen van een vermoeiende en uitputtende reis die het risico op een verlengde periode van arbeidsongeschiktheid verhoogt;
- Het feit dat een werknemer tijdens zijn arbeidsongeschiktheid op zoek gaat naar een andere betrekking, wanneer hij van de controle-arts de toelating kreeg om het huis te verlaten;

AFGEPUUNT

- Een medewerker die elders aan het werk is tijdens zijn ziekteverlof kan u niet zomaar ontslaan om dringende reden, tenzij hij elders hetzelfde of zwaarder werk verricht dan de job waarvoor hij bij u ongeschikt is verklaard.
 - Bij betwisting van de dringende reden zal de rechter oordelen.
-

ZO

DE UNIZO-ADVIESBRIEF VOOR
DE ZELFSTANDIGE ONDERNEMER.
NR.3 / 6 FEBRUARI 2014