

Kort verzuim met behoud van loon

WANNEER PAS JE DIT TOE?

Wanneer kan een werknemer aanspraak maken op een vrije dag, los van de vakantiedagen, met behoud van loon? Het is een onderwerp waarover ik vaak vragen krijg en dat vaak stof voor discussies oplevert. Artikel 62 uit de cao Groen, Grond en Infrastructuur heeft hierin uitsluitel.

WELKE GEBEURTENISSEN?

Voor deze gebeurtenissen kan gebruik worden gemaakt van kort verzuim met behoud van loon voor één dag:

- Bij het huwelijk van eigen of pleegkinderen, ouders, broers of zussen van de werknemer of de broers of zussen van de vrouw of man van de werknemer.
- Bij het 25-, 40-, 50- of 60-jarig-huwelijksfeest van de werknemer, diens ouders of schoonouders.
- Bij het overlijden van uitwonende eigen kinderen, pleegkinderen, kleinkinderen, aangehuwde kinderen, ouders, schoonouders of grootouders van de werknemer.
- Bij de begrafenis of crematie van:
 - uitwonende eigen of pleegkinderen van de werknemer;
 - kleinkinderen, aangehuwde kinderen, ouders, schoonouders, broers of zussen van de werknemer;
 - grootouders en aangehuwde broers en zussen van de werknemer.
- Bij een verhuizing vanwege de uitoefening van de functie.

Soms zijn er gebeurtenissen in het leven waarvan de cao-partijen of de wetgever vinden dat de werknemer daarbij aanwezig moet kunnen zijn met behoud van loon. Zo krijgt een werknemer twee dagen vrij voor zijn huwelijk en de adoptie van een kind en voor het overlijden van een echtgenoot of echtgenote, eigen inwonende kinderen of inwonende ouders of schoonouders vrij vanaf de dag van overlijden tot en met de begrafenis. Achtergrond is natuurlijk dat de werknemer niet alleen het verdriet heeft, maar ook veel moet regelen.

Voor weer andere gebeurtenissen krijgt de werknemer één dag vrij om de gebeurtenis bij te wonen. Het gaat dan om iets wat niet kan worden verschoven en waarvoor je de werknemer vrij moet geven, zoals opgenomen in de eerste zin van dit cao-artikel. We nemen een 25-jarig huwelijk als voorbeeld. Deze is op een woensdag,

maar wordt op zaterdag gevierd. De werknemer is al vrij op zaterdag, dus de werkgever hoeft geen vrij te geven. Als het feest echter wordt gevierd op de dag zelf, de woensdag, dan heeft de werknemer recht op een vrije dag om bij het feest aanwezig te zijn. Je moet dus steeds de vraag in het achterhoofd houden of de werknemer aanwezig kan zijn als hij dat wil. Het zijn geen extra vakantiedagen.

MEDISCHE VERZORGING

In artikel 62 is ook een bepaling opgenomen over noodzakelijke medische verzorging die niet buiten werktijd kan plaatsvinden. Hoofregel is dat bezoeken aan de tandarts en dokter buiten werktijd plaatsvinden wanneer dat mogelijk is. Moet de verzorging echt onder werktijd, dan heeft de werknemer recht op betaald verlof voor de werkelijk benodigde tijd met een maximum van vijftien uur per jaar. Heel actueel is natuurlijk de vraag wat te doen met de tijd die gemoeid gaat met de corona-vaccinatie. Ook hiervoor geldt dat deze zoveel mogelijk buiten werktijd moet worden gepland, wat kan omdat er ruime openingstijden worden gehanteerd. De werkelijk benodigde tijd voor het halen van een vaccinatie wordt alleen doorbetaald wanneer het echt nodig is dat iemand zich, in overleg met de werkgever, in werktijd laat prikken. Dan kan worden teruggevallen op de verlofregel en wordt de tijd afgetrokken van het totaal van vijftien uur. Een werknemer die door bijvoorbeeld fysiotherapie zijn vijftien uren al heeft gebruikt, moet onbetaald verlof opnemen.



Tekst: Jacqueline Tuinenga, beleidsmedewerker sociale zaken

'JE MOET STEEDS IN HET ACHTERHOOFD HOUDEN OF DE WERKNEMER AANWEZIG KAN ZIJN ALS HIJ DAT WIL'