|  |  |
| --- | --- |
| **Vraag aan een expert** |  |
| **Wat kunt u als werkgever doen als uw werknemers te laat komen?**  | Catherine BastienLegal ConsultantPartena Professional |

**Werknemers die onder de bepalingen van de arbeidsduur vallen, moeten het werkrooster naleven dat bepaald is in hun arbeidsovereenkomst of in het arbeidsreglement.**

**Als een werknemer te laat op het werk verschijnt en daardoor het werkrooster niet naleeft, dan beschikt de werkgever over verschillende actiemiddelen.**

**Er moet in de eerste plaats een onderscheid worden gemaakt tussen gerechtvaardigd en ongerechtvaardigd te laat komen.**

**Het te laat komen kan bijvoorbeeld gerechtvaardigd worden door een geval van overmacht (onvoorziene stakingen of plotse slechte weersomstandigheden). Als het te laat komen gerechtvaardigd is, is er geen sprake van een tekortkoming van de werknemer.**

**Alleen voor ongerechtvaardigd te laat komen, kunnen de hieronder beschreven sancties worden toegepast.**

**Een verwittiging: een verplichte stap?**

Wanneer de werkgever één of meer tekortkomingen op het vlak van het naleven van het werkrooster vaststelt, wordt hem aangeraden de werknemer een verwittiging te geven. Het wordt aanbevolen om een schriftelijke verwittiging te versturen, zodat de werkgever deze eventueel als bewijs kan gebruiken.

Het doel van een verwittiging is de werkgever in staat te stellen zijn werknemer tot de orde te roepen en hem de kans te geven zich aan te passen.

Ook al heeft de verwittiging niet het gewenste effect, toch is ze een noodzakelijke voorwaarde voor het opleggen van andere sancties die hieronder worden besproken.

**Geen loon betalen: een mogelijk alternatief?**

Als de werknemer die te laat op het werk komt de niet-gewerkte uren niet heeft ingehaald op een ander tijdstip, kan de werkgever weigeren om de niet-gewerkte uren te betalen.

Het loon niet uitbetalen, wat als een sanctie voor de werknemer kan worden beschouwd, is eigenlijk een logisch gevolg van het feit dat de arbeidsuren die in de overeenkomst werden overeengekomen, niet gewerkt werden.

**Kan te laat komen een geldige reden tot ontslag zijn?**

Ja, dit is een geldige reden tot ontslag omdat de werknemer zijn verplichtingen niet nakomt.

Om te vermijden dat de werkgever veroordeeld wordt tot het betalen van een vergoeding wegens kennelijk onredelijk ontslag, is het echter sterk aangewezen dat er vooraf één of meer verwittigingen werden opgesteld waarmee hij de werknemer de kans heeft gegeven zich aan te passen.

Onder bepaalde omstandigheden kan herhaaldelijk te laat komen ook een dringende reden vormen. Het is de herhaling van de inbreuk die er het karakter van dringende reden aan verleent.

De bewijslast ligt bij de werkgever. Het bewijs van de herhaling kan met name geleverd worden door de verschillende schriftelijke verwittigingen die aan de werknemer werden gericht.

Of er sprake is van een dringende reden moet echter altijd worden beoordeeld op basis van de omstandigheden van het specifieke geval. Er moet onder meer rekening worden gehouden met het aantal keer te laat komen; het belang ervan; de functie van de werknemer of de schade die aan de onderneming berokkend is.

Beëindiging wegens dringende reden is de belangrijkste sanctie voor de werknemer. Hij wordt immers in kennis gesteld van de beëindiging van zijn overeenkomst zonder opzegging of vergoeding.

Over Partena Professional

Partena Professional is een dienstverlener met een sterke focus op ondernemerschap en personeelsbeleid. Partena Professional ondersteunt en begeleidt starters, KMO’s en grote ondernemingen in hun administratieve processen en HR-beleid. Wij verlenen diensten in verband met de oprichting van een bedrijf, het sociaal statuut van zelfstandigen, het loon- en personeelsbeheer van werknemers en hun kinderbijslag, medische controle bij absenteïsme, opleidingen, juridisch advies en diverse types consultancy (HR, juridisch, …). Zowat 1.500 medewerkers bedienen ruim 200.000 bedrijven en zelfstandigen en realiseren een jaaromzet van 150 miljoen euro.

Voor meer informatie, surf naar [www.partena-professional.be](http://www.partena-professional.be/)