

Digitaal ziekmelden

De digitalisering heeft natuurlijk ook gevolgen voor de communicatie tussen werkgever en werknemer. Waar werknemers zich voorheen telefonisch ziekmelden, komt het nu steeds vaker voor dat zij simpelweg via hun telefoon een berichtje sturen. De vraag is alleen of een ziekmelding in die vorm wel rechtsgeldig is.

tekst Pascal Willems

WhatsApp

De kantonrechter te Groningen moest in 2012 oordelen over een loonvordering van een werknemer die zich via een WhatsApp-berichtje ziek had gemeld. Kort daarvoor had zij een conflict gekregen met haar leidinggevende en boos het werk verlaten. De werkgever interpreteerde de uitlatingen van de werknemer als een opzegging van het dienstverband. De werknemer echter had de volgende dag een WhatsApp-berichtje gestuurd aan de leidinggevende met de mededeling dat zij zich ziek meldde. In de daarop volgende loonvorderingsprocedure oordeelde de rechter dat de uitlatingen van de werknemer niet als opzegging te beschouwen waren. Ook oordeelde de rechter dat op de overlegde schermbeelden van het berichtje met de ziekmelding, twee vinkjes zichtbaar waren bij het bericht. Volgens de kantonrechter kon daardoor zonder meer worden aangenomen dat de berichtjes op de telefoon van de leidinggevende waren ontvangen. De werkgever verweerde zich nog met het standpunt dat de leidinggevende het bericht zelf niet had gelezen. Maar dat verweer werd gepasseerd omdat de werkgever dat te weinig had onderbouwd.

(ECLI:NL:RBGRO:2012:BY2140)

In een uitspraak van de rechtbank Amsterdam uit 2015 overwoog de rechtbank dat het feit dat de werknemer had gereageerd op een WhatsApp-bericht van de werkgever, voldoende was om aan te ne-

men dat het bericht de werknemer had bereikt. In het bericht gaf de werkgever aan het dienstverband niet te willen voortzetten. De werkgever had met het bericht aan zijn aanzegverplichting voldaan. Hieruit blijkt dan ook dat niet de vorm waarin de berichten zijn verstuurd bepalend is voor de rechtsgeldigheid. Het gaat om de vraag of kan worden bewezen dat de bedoelde ontvanger de berichten daadwerkelijk heeft ontvangen.

(ECLI:NL:RBAMS:2015:3968)

SMS

Voordat de smartphone algemeen ingeburgerd was, verstuurd men berichten met hun mobiele telefoon via SMS. Bij SMS krijgt een verzender geen bevestiging dat het bericht daadwerkelijk is ontvangen. Dit was voor de rechtbank Zwolle van doorslaggevend belang in een zaak waarin een werknemer stelde zich per SMS te hebben ziekgemeld en loon te willen ontvangen. De rechtbank overwoog: "Werkgever heeft gesteld geen SMS-bericht of andere ziekmelding te hebben ontvangen. In een geval waarin iemand zich bedient van een communicatiemiddel op zodanige wijze dat twijfel mogelijk blijft over het antwoord op de vraag of het beoogde bericht de geadresseerde heeft bereikt, rust op de verzender van dat bericht het risico dat dat laatste niet het geval is." De rechtbank wees de loonvordering, bij gebrek aan bewijs van de ziekmelding, dan ook af.

(ECLI:NL:RBZWO:2003:AF4457)

Conclusie

Uit deze uitspraken blijkt dat het recht niet altijd achter de maatschappelijke en technische ontwikkelingen aan loopt, maar ook in nieuwe situaties toepasbaar blijft. Het gaat er niet zozeer om welke techniek wordt gebruikt voor een rechtshandeling als een opzegging of ziekmelding. Het gaat erom of de verzender van het bericht kan bewijzen dat de geadresseerde het heeft ontvangen. Precies zoals bij verzending per gewone post. De moderne technieken maken het echter eenvoudiger om aan te tonen dat een bericht daadwerkelijk is ontvangen en zelfs gelezen. Zo verschenen er tot voor kort blauwe vinkjes achter door de ontvanger gelezen berichten op WhatsApp. Inmiddels kunnen gebruikers die optie uit privacy-overwegingen uitzetten. Sinds kort kan een verzender zelfs verstuurd berichten alsnog verwijderen. Doordat technieken snel veranderen, verdient het aanbeveling om in verzuimreglementen regels op te nemen die minder gevoelig zijn voor technische ontwikkelingen. Bijvoorbeeld de verplichting voor werknemers om zich telefonisch ziek te melden. Het blijft echter raadzaam om technologische ontwikkelingen in de gaten te houden en regels daar zo nodig op aan te passen. «

Pascal Willems is advocaat/eigenaar van WVO Advocaten.