

Corona en arbeidsrecht, een aantal praktijkvoorbeelden

De coronatijd heeft ook voor het arbeidsrecht grote consequenties gehad en daarbij ook voor nieuwe inzichten gezorgd over de wederzijdse rechten en verplichtingen voor zowel werkgever als werknemer. In deze bijdrage wil ik graag een aantal voorbeelden de revue laten passeren waarin hier nader op wordt ingegaan.

Werknemer gaat toch naar buitenland, ondanks negatief advies

Werknemer gaat – tegen alle adviezen in – twee weken naar een risicogebied op vakantie. Werkgever is het daar uiteraard niet mee eens en heeft dit ook heel duidelijk aan werknemer kenbaar gemaakt. Werknemer raakt besmet met het coronavirus en moet in quarantaine. De werkgever besluit het loon van werknemer niet door te betalen. Mag werkgever dit doen? En zou dit anders zijn als werknemer niet besmet zou zijn geraakt, maar wel verplicht in quarantaine gaat?

Ja, dit is toegestaan als de werknemer vanwege de quarantaine niet in staat is om zijn werkzaamheden voor de werkgever te verrichten. En als de werknemer zijn werkzaamheden perse op het bedrijf van de werkgever moet verrichten, is dit per definitie het geval, aangezien de werknemer na een bezoek aan een risicogebied verplicht in quarantaine moet. Dus hij weet dat hij na terugkeer uit een risicogebied (want elk buitenland is op dit moment nog als zodanig te beschouwen) in quarantaine moet en dus niet in staat is om werkzaamheden te verrichten voor de werkgever.

Als de werknemer ondanks de quarantaine wel zijn werkzaamheden voor de werkgever kan verrichten, is dit echter niet het geval. En de quarantaine verandert daar niets aan. De werknemer zou immers sowieso vanuit huis moeten werken en dat kan

hij ook als hij in quarantaine zit. Als de werknemer echter naast zijn werkzaamheden vanaf thuis ook werkzaamheden buitenshuis moet verrichten en die niet meer kan verrichten, kan voor die werkzaamheden het salaris wel worden stopgezet.

Maar wat nu als de werknemer niet alleen in quarantaine moet, maar ook echt ziek is geworden door corona? In die situatie is het wel mogelijk in mijn optiek, maar alleen als de werknemer verplicht op het bedrijf moet werken. Want als de werknemer verplicht is om op het bedrijf te werken, kan hij sowieso niet werken, omdat hij in quarantaine moet, ziek of niet ziek. Maar als de werknemer normaal (althans gedurende de corona-periode) thuis werkt en dat nu niet kan omdat hij ziek is, is niet de quarantaine maar de ziekte de reden van het niet kunnen werken. En aangezien de opzet van het naar het buitenland gaan er niet op was gericht om ziek te worden, zou dan de loonbetaling mogelijk niet mogen worden stopgezet.

Hoe om te gaan met al goedgekeurde vakantie

Werknemer heeft een vakantie geboekt en de vakantiedagen aangevraagd bij werkgever. De aanvraag is door werkgever goedgekeurd. De vakantie van werknemer kan vanwege corona niet doorgaan en wordt gecancelled. Werknemer geeft aan bij werkgever dat hij niet meer op vakantie gaat en om die reden gewoon komt werken. Werkgever geeft aan dat de aanvraag al vaststaat en werknemer dan maar zijn vakantie thuis moet

doorbrengen. Werknemer is het hier niet mee eens. Hoe moet hiermee worden omgegaan?

Het is misschien een dooddoener, maar uiteraard is het ook in dit geval het beste als je hier als werkgever en werknemer samen kunt uitkomen. Maar als da niet het geval is, is het naar mijn mening ‘jammer maar helaas’ voor de werknemer. Deze zal het standpunt van de werkgever moeten accepteren als die daarbij blijft. Want vakantie is ook bedoeld als recuperatieperiode om ‘los te komen van werk’. En het ‘loskomen van het werk’ kan uiteraard ook heel goed zonder dat de werknemer echt op vakantie hoeft te gaan. De werknemer heeft daarom geen recht om vakantie ongedaan gemaakt te krijgen.

Recht om thuis te mogen werken?

Werkgever is eigenaar van een accountantskantoor. Werkgever besluit om al zijn werknemers gewoon naar de werkvloer te laten komen. Werkgever is van mening dat de uitspraak “werk thuis waar mogelijk” slechts een advies is en niet geldt voor zijn bedrijf. Er zijn echter enkele werknemers die toch graag thuis werken. Kunnen zij dit afdwingen bij de werkgever?

De werkgever heeft gelijk. Er is inderdaad sprake van een advies. En als een werkgever kan garanderen dat in het bedrijf de coronamaatregelen kunnen worden aangehouden, dan is er geen recht om thuis te werken. De werknemer is dan ‘gewoon’ verplicht om naar het bedrijf te komen om daar zijn werkzaamheden te verrichten.

Verplichten om thuis te moeten werken?

Werkgever stuurt het volgende bericht in de groepsapp van het bedrijf “Allen, jullie hebben waarschijnlijk allemaal de persconferentie gezien. Vanaf morgen werken we allemaal thuis. Dat kan prima binnen ons bedrijf. We houden contact via Microsoft Teams en we bellen elkaar”. Een werknemer heeft thuis geen fatsoenlijk bureau, geen stoel of andere voorzieningen, maar alleen een laptop van het werk. Werknemer heeft dit al meerdere malen bij werkgever aangegeven, maar er zijn tot op de dag van vandaag geen voorzieningen geregeld. Werknemer krijgt inmiddels rugklachten en zit niet lekker in haar vel. Wat moet de werkgever hier aan doen? Hoe ver gaat de plicht van werkgever om te voorzien van een deugdelijke werkplek en wat als de klachten van werknemer daadwerkelijk aanhouden? Is werkgever daarvoor aansprakelijk?

Als een werkgever een werknemer verplicht thuis te werken, dan dient hij deze werknemer een deugdelijke werkplek verschaffen. Want ook in deze situatie geldt de wetgeving met betrekking tot arbeidsomstandigheden. De werkplek van de werknemer moet voldoen aan deze eisen. En als de werknemer inderdaad klachten ontwikkelt als gevolg van het feit dat de arbeidsomstandigheden niet goed zijn, is de werkgever in beginsel aansprakelijk voor de daardoor door werknemer geleden schade. Maar nog los daarvan kan het natuurlijk ook gewoon van belang zijn om te voorkomen dat de werknemer uitvalt vanwege klachten die worden veroorzaakt door slechte arbeidsomstandigheden.

Aanbieden van contract aan oproepkracht

Werknemer heeft een nulurencontract en is in dienst sinds maart 2020. Hoewel dat in eerste instantie niet aan de orde

leek te zijn, zijn er sinds oktober 2020 vanwege corona toch minder werkzaamheden. Werkgever kan de werknemer daarom sinds oktober 2020 voor veel minder uren oproepen. Na 12 maanden moet werkgever vanwege de invoering van de WAB een aanbod doen aan de werknemer, want hij kan de werknemer nog wel regelmatig gebruiken. Werkgever weet echter niet welk aanbod hij moet aangezien werknemer in 2020 bijna niet heeft gewerkt. Wat geldt nu voor de werkgever?

De werkgever moet de werknemer een contract aanbieden op basis van het gemiddelde van de afgelopen 12 maanden. Hier van mag niet ten nadele van de werknemer worden afgeweken, dus er moet dan ook echt een aanbod worden gedaan voor dat gemiddelde, dus inclusief de eerste maanden waar wel een volledige urenomvang was.

Peelland Advocaten
huurrecht - arbeidsrecht - mediation - consumentenrecht



Voor alle vragen op gebied van arbeidsrecht, dus ook voor informatie over hoe om te gaan met de gevolgen van corona voor het arbeidsrecht, kunt u terecht bij Peelland Advocaten, gevestigd aan de Kanaaldijk N.W. 81 in Helmond. Wij zijn u graag van dienst.

Erik Jansen
Advocaat

