

Vragen en antwoorden doorwerken met corona en loondoorbetaling

Vraag: Wat nu als iemand die Corona heeft (dat kan immers lang duren) door zijn werkgever onder druk wordt gezet om toch te gaan werken: moet hij dan toch aan het werk of naar het werk komen?

Situatie 1: werknemer heeft ernstige klachten door corona en is daardoor niet in staat om te werken

Antwoord: als een werknemer corona of aan corona gerelateerde klachten (verkoudheid/koorts) heeft dan is hij waarschijnlijk arbeidsongeschikt. De beoordeling van arbeidsongeschiktheid ligt bij de arbo-arts/bedrijfsarts. Wanneer de werknemer bij arbeidsongeschiktheid weer aan het werk moet, al dan niet in het kader van re-integratie, wordt door de arbo-arts/bedrijfsarts beslist. Als de werknemer arbeidsongeschikt is en de werkgever sommeert hem om te werken (thuis of fysiek op het werk) dan hoeft de werknemer zich daar niet aan te houden.

Subvraag: en als werknemer weigert te werken, heeft hij dan recht op loondoorbetaling?

Antwoord: als de werknemer volgens het oordeel van de arbo-arts arbeidsongeschikt is is hij niet verplicht aan de oproep van de werkgever gehoor te geven en heeft hij recht op loon.

Situatie 2: werknemer heeft amper klachten/blijft preventief thuis en is in staat om te werken

Antwoord: als de werknemer amper klachten heeft dan is hij waarschijnlijk niet arbeidsongeschikt. Het advies is om zoveel mogelijk thuis te werken. Gelet op dit advies en de verplichting op grond van de Arbeidsomstandighedenwet voor de werkgever om een gezonde en veilige werkomgeving te bieden, moet de werkgever werknemers zoveel mogelijk faciliteren om thuis te werken.

Subvraag: en als werknemer weigert te werken, heeft hij dan recht op loondoorbetaling?

Als het niet mogelijk is om thuis te werken, dan heeft de werknemer in beginsel recht op doorbetaling van het loon. Het risico ligt dan bij de werkgever. De hoofdregel is in dat geval geen arbeid, toch loon. Er wordt alleen een uitzondering op deze hoofdregel gemaakt als de omstandigheden waardoor niet gewerkt kan worden in redelijkheid voor de werknemer dienen te blijven. De werkgever heeft bijvoorbeeld voldoende maatregelen genomen om veilig op de locatie te kunnen werken.

Als het wel mogelijk is om thuis te werken, maar de werknemer weigert om werkzaamheden te verrichten, dan is van belang wat de reden is waarom de werknemer kan werken. Afhankelijk van die reden kan de werknemer bijvoorbeeld gedeeltelijk ziek worden gemeld of kunnen afspraken worden gemaakt over het eventueel opnemen van onbetaald verlof of vakantiedagen. Als er geen goede reden is verspeelt de werknemer mogelijk zijn of haar loonafpraak.

Subvraag: hebben werknemers zoiets als 'recht op Coronaverlof'?

Er kunnen zich diverse corona omstandigheden voordoen. Als de werknemer niet komt werken omdat hij bijvoorbeeld collega's kan besmetten dan is hij niet arbeidsongeschikt. Het advies is om bij verkoudheidsklachten thuis te blijven en zoveel mogelijk thuis te werken. De hoofdregel voor die situatie is geen arbeid, toch loon. Het risico van de consequenties van deze maatregelen ligt bij de werkgever tenzij de werkgever kan aantonen dat sprake is van een oorzaak die in redelijkheid voor rekening van de werknemer moet komen

Deze antwoorden zijn afgestemd met SZW.

De werknemer is (ernstig) ziek door corona en is daardoor niet in staat om te werken

De werknemer is ziek en heeft recht op loon tijdens de eerste 104 weken van arbeidsongeschiktheid (op grond van artikel 7:629 BW).

Wanneer een werknemer de ziekte opzettelijk heeft veroorzaakt, geldt anders. Op dat moment is de werkgever niet gehouden om het loon door te betalen (artikel 7:629 lid 3 sub a BW). Opzettelijk geldt bijvoorbeeld als de werknemer, tegen alle adviezen in, toch naar een risicogebied afreist, alwaar de werknemer besmet raakt.

De werkgever mag op grond van de privacyregelgeving de werknemer niet vragen of hij corona klachten heeft of een corona test (laten) afnemen.

De werknemer heeft klachten, blijft (preventief) thuis en is nog in staat om te werken.

Het advies is voornamelijk om zoveel mogelijk thuis te werken. Gelet op dit advies en de verplichting op grond van artikel 3 van de Arbeidsomstandighedenwet voor de werkgever om een gezonde en veilige werkomgeving te bieden, moet de werkgever werknemers zoveel mogelijk faciliteren om thuis te werken.

Thuiswerken

Er wordt gewerkt dus er bestaat recht op doorbetaling van het loon

Thuiswerken kan niet

Op grond van het huidige art. 7:628 lid 1 BW geldt als hoofdregel dat een werkgever, ook als de werknemer geen arbeid heeft verricht, het loon van de werknemer moet betalen. Alleen als sprake is van een oorzaak die in redelijkheid voor risico van de werknemer moet komen, is de werkgever geen loon verschuldigd.

Hoewel er geen verbod geldt om naar het werk te gaan, wordt nog altijd geadviseerd om zoveel mogelijk thuis te blijven. Als een werknemer dit advies opvolgt, kan betoogd worden dat de werknemer recht heeft op doorbetaling van zijn loon. Dit zou anders kunnen zijn als de werkgever bijvoorbeeld maatregelen heeft getroffen waardoor op een verantwoorde wijze op de locatie kan worden gewerkt.

Thuiswerken kan, maar lukt niet

In deze situatie moet maatwerk worden toegepast en is het van belang wat de reden is waarom de werknemer niet aan werken toekomt. Afhankelijk daarvan kan de werknemer bijvoorbeeld gedeeltelijk ziek worden gemeld of kunnen afspraken worden gemaakt over het eventueel opnemen van onbetaald verlof of vakantiedagen.

Als de werknemer weigert om thuis te werken, dan verspeelt de werknemer mogelijk zijn of haar loonafpraak.

De werknemer kan niet verplicht worden om vakantie op te nemen. Uit artikel 7:638 BW volgt dat een werkgever verplicht is een medewerker in de gelegenheid te stellen vakantie op te nemen. Uit hetzelfde artikel volgt dat de werkgever het verlof in beginsel overeenkomstig de wensen van de werknemer vaststelt.