

**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.

N.B. De werkgever mag op grond van de privacyregelgeving de werknemer niet vragen of hij aan corona gerelateerde klachten heeft of een corona test (laten) afnemen. De bedrijfsarts mag dat onder omstandigheden wel.

N.B. Voor ambtenaren (met uitzondering van ambtenaren van politie, defensie, de rechterlijke macht, deurwaarders, notarissen en politieke ambtsdragers zie artikel 3 Ambtenarenwet 2017) geldt hetzelfde nu sinds 1 januari 2020 het arbeidsrecht uit het BW op hen van toepassing is.

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

Het advies is voor de werknemer om thuis te werken. Gelet op de werkomgeving, moet de werkgever werknemers zoveel mogelijk faciliteren om thuis te werken.

Thuiswerken kan niet

Thuiswerken kan, maar lukt niet

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



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.

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 loonaanspraak.

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.

