

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 voorsnog 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 loonspraak.

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.