

GEEN WERKWEIGERING, WEL MONDKAPJE

Uw werknemers zitten al vele maanden thuis te werken. U hebt op basis van de leaseregeling de leaseauto's teruggehaald (bij drie maanden niet werken geen leaseauto meer). Een enkele werknemer komt wel regelmatig naar kantoor omdat hij zijn leaseauto wil houden.

Op een dag wilt u toch graag een aantal werknemers op kantoor hebben. Een werknemer weigert dat, omdat ze (in deze casus een vrouw) bang is voor collega's die wel al corona hebben gehad. Daar moet je als werkgever wel begrip voor opbrengen in deze tijden. Je kunt als werkgever de weigering om naar kantoor te komen, niet snel als werkweigering zien. De kantonrechter Rotterdam vond in zijn oordeel van 14 januari jl. dat de werkgever de arbeidsverhouding had verstoord door de werknemer te schorsen, terwijl een gesprek gaande was over hoe om te gaan met haar weigering naar kantoor te komen, ook al was dit afgelopen zomer toen er minder besmettingen waren. De werkgever creëerde een verstoorde arbeidsverhouding en dat vond de kantonrechter reden om ten laste van de werkgever een billijke vergoeding toe te kennen. Een billijke vergoeding krijgt de werkgever aan zijn broek als er sprake is van ernstig verwijtbaar handelen voor het ontslag. De werkgever had met de werknemer een goed gesprek moeten voeren over een oplossing voor haar - waarschijnlijk wel wat overdreven - weigering.

Als het werk echt niet thuis kan, dan kan de werkgever de werknemer naar het bedrijf laten komen, waar dan allerlei bescherming geboden wordt tegen besmetting. Zoals mondkapjes. Ik zag laatst een filmpje van een hoogleraar van de Universiteit van Twente die op een scherm toonde wat de luchtstromen zijn terwijl hij

praatte en hoestte, eerst zonder mondkapje en vervolgens met mondkapje. De hoogleraar visualiseerde dat het mondkapje de luchtstroom (waarin de virusdeeltjes meekomen) korter maakt. De mondkapjes zijn er vooral om de ander te beschermen. Als men dat weet, dan is het toch wel vreemd dat mensen weigeren een mondkapje te dragen in de veronderstelling dat niemand het op zijn geweten wil hebben een ander besmet te hebben. Men weet immers niet altijd van zichzelf of men besmettelijk is. Over condooms tegen soa, hoor ik nooit iemand opkomen als strijdig met de lichamelijke integriteit. Als de werkgever aan werknemers de instructie geeft dat er op het werk waar men met andere mensen samenwerkt een mondkapje draagt, dan is dat een instructie die gehandhaafd mag worden. Ook jegens die chauffeur die allerlei broden en bakkersbenodigdheden rondreed. Wanneer hij de spullen moest inladen of afleveren weigerde hij een mondkapje te dragen. Argumenten daarvoor had hij niet, behalve dat hij niet inzag waarom hij dat mondkapje moest dragen en hij het als een inbreuk op zijn persoonlijke integriteit zag. De chauffeur zat 80% van zijn werktijd op de weg. Met de weigering gedurende 20% van de werktijd het mondkapje te dragen, mocht de werkgever het loon terecht opschorten, zo besliste de kantonrechter van Utrecht op 13 januari jl.

De coronatijd blijft boeiende rechtspraak leveren, waarbij het steeds schipperen is tussen de gezondheid van de collega's op het werk, de ondernemersbelangen en de individuele werknemersbelangen en -angsten.

Een ander onderwerp is of de werkgever van de thuiswerkende medewerkers mag verlangen dat alcoholhoudende dranken of drugs tijdens de werkuren niet worden gebruikt. Maar daarover een volgende keer.



MARCUS DRAAISMA,

advocaat bij Palthe Oberman
Advocaten. Reageren?
draaisma@paltheoberman.nl