

CORONA OP DE WERKVLOER

Een verbod van de werkgever om voor het werk naar besmet gebied (in binnen- en buitenland) af te reizen moet een werknemer opvolgen. Zeker als de aard van de werkzaamheden van de werkgever vraagt om extra bescherming tegen besmetting. Dit verbod geldt niet tijdens de vrije tijd van een werknemer. Een werkgever kan een werknemer dan verzoeken thuis te blijven als hij weer terugkomt uit besmet gebied, ook al is hij niet besmet. En omdat de werknemer een redelijk verbod van de werkgever heeft overtreden, komt het niet betalen van het loon voor zijn rekening. Dit kan ook gelden voor bonusaanspraken. Dit zal weer anders zijn als het coronavirus zich steeds meer verspreidt en normaal wordt, zoals griep. Het normale leven komt dan toch weer op gang en reisverboden hebben dan niet veel zin meer.

Als een werknemer daadwerkelijk besmet is, dan is de werknemer ziek. Bij ziekte zal de werkgever door de praktijk of cao-afspraken het loon gedurende het eerste jaar meestal voor 100 procent doorbetalen. Er zijn echter ook bedrijven die bijvoorbeeld de eerste twee ziekte-dagen geen loon hoeven te betalen en daarna de eerste drie maanden 90 procent en daarna 80 procent. Er kan discussie ontstaan of hij zijn ziekte met opzet heeft veroorzaakt door naar besmet gebied te af te reizen, ondanks verbod of negatief reisadvies. Als een werknemer zijn ziekte opzettelijk heeft veroorzaakt dan heeft de zieke werknemer geen recht op loon. De werknemer had weliswaar geen opzet ziek te worden, maar hij heeft de aanmerkelijke kans wel toegelaten en tegen beter weten in. Ook hierover kun je anders denken. Want als je met wintersport gaat, dan worden off piste ook rare capriolen uitgehaald. Een gebroken been, schouder en ribben geven dan wel recht op doorbetaling van loon?

Een werknemer reist af naar niet besmet gebied, bijvoorbeeld Spitsbergen. Krijgt hij op de terugweg het virus, dan is hij ziek en heeft hij recht op doorbetaling van loon. Krijgt hij het virus niet, maar andere mensen uit zijn vakantie-omgeving met wie hij is omgegaan wel, dan zal hem wederom gevraagd kunnen worden thuis

te blijven, nu wel met doorbetaling van loon. Hij heeft geen verbod overtreden.

Als het bedrijf dicht moet omdat een werknemer besmet is, dan kan de werkgever aan de andere werknemers vragen thuis door te werken. Inmiddels zijn veel bedrijven dicht vanwege een besluit van de overheid. De werktijdverkorting is vanaf 17 maart jongstleden niet meer mogelijk. Daarvoor is in de plaats gekomen de regeling Tijdelijke Noodmaatregel Overbrugging voor Werkbehoud. De overheid zal 90 procent van de loonsom kunnen vergoeden aan de werkgever. Vraag is of dit dan 90 procent van het afgesproken loon is. Ook als dit 8.000 euro per maand is?

De werkgever kan aan de werknemers vragen geen contact met besmette collega's te hebben. De werkgever kan niet vragen geen contact met andere mensen te hebben. Loopt een werknemer thuis een besmetting op via een bezoeker, de vriend of familielid, dan is hij ziek en heeft hij recht op loon.

Stel nu dat we in Nederland de grote uitbraak de komende maanden gaan beleven (opbouw van collectieve immuniteit) en isolatie van patiënten geen zin meer heeft, dan zullen we met het coronavirus om moeten gaan alsof het een gewone griep is met alle gezondheidsnadelen van dien. Dan heb je het of je hebt het niet. Het is niet exotisch meer. Heb je het, dan stuurt de werkgever je naar huis, wat je dan waarschijnlijk ook het liefst wil. Beter is het dat de werknemer bij de minste aanwijzing zelf al thuis blijft. Een zieke werknemer zal dan niet meer getest worden. Er ontstaat nu wel een nieuw bewustzijn over besmetting, verspreiding en hoe hiermee om te gaan op de werkvloer. Mogelijk dat dit bewustzijn over een half jaar nog bestaat. De tijd voor de grieprik komt er dan weer aan, misschien ook al met een antistof voor het coronavirus. Mag een werknemer een verzoek van de werkgever om een grieprik te halen weigeren? Het antwoord is ja. Maar dat kan niet helemaal zonder consequenties blijven, mits de werkgever dat vooraf ook goed afstemt binnen het bedrijf. Het zijn ook interessante tijden.



MARCUS DRAAISMA,

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