

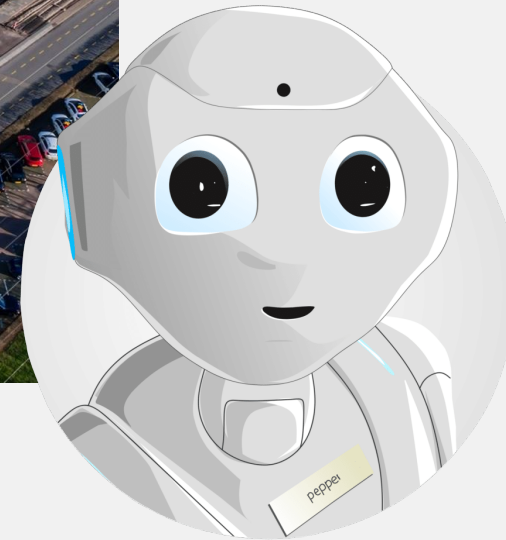
# Corona, verzuim en vleugje ontslag (op staande voet)

**LEAN LAWYERS**  
Dries Beljon + Sanita Meijer

LEAN  LAWYERS

# Advocatuur, the•LEAN•way

LAW  
MADE  
SIMPLE



# LEAN LAWYERS

## Agenda

- ✓ Corona ...
  - ✓ Ziekte en verzuim
  - ✓ Quarantaine
  - ✓ Vaccineren en scannen
  - ✓ QR-code
  - ✓ Testen
  - ✓ En 'vleugje' ontslag (op staande voet)

## **Snotterende werknemer**

- ✓ Zieke werknemer aan het re-integreren
- ✓ Werknemer met verkoudheidsklachten
- ✓ Waarschuwendende collega's
- ✓ Weigering naar huis te gaan
- ✓ Besmet met coronavirus en dan...

# 5 **Wat te doen?**

## **Snotterende werknemer**

- ✓ **Opzegverbod?**
- ✓ **Wat wordt verweten?**
  - ✓ 15 maart gewerkt, 'niet normaal' hoesten
  - ✓ 17 maart positief getest
  - ✓ Verkoudheidsklachten toch naar het werk
  - ✓ Advies collega's niet opgevolgd
  - ✓ Blootstellen collega's
  - ✓ Interne coronagedragsregels
  - ✓ Verzuimprotocol

## Snotterende werknemer

### ✓ Verweer

- ✓ Hoesten, zou door bronchitis en/of suikerziekte komen
- ✓ Adviezen collega's, zou te maken hebben met zijn lichamelijke klachten i.v.m. voetoperatie
- ✓ Verklaringen collega's – niet geloofwaardig, ze liegen of zijn onder druk gezet

## Snotterende werknemer

### ✓ Beoordeling kantonrechter

#### ✓ Verwijtbaar gehandeld? Ja, door

- ✓ Op werk te verschijnen en niet naar huis te gaan
- ✓ In strijd met interne coronaregels (thuis blijven bij klachten)
- ✓ In strijd met richtlijnen Rijksoverheid (idem dito)
- ✓ 'had op de weg gelegen om niet op werk te verschijnen of naar huis te gaan na advies



## Snotterende werknemer

### ✓ Beoordeling kantonrechter

- ✓ Echter, niet dusdanig dat 'niet gevegd kan worden de arbeidsovereenkomst te laten voortduren'
  - ✓ Ontslag is een "*uiterst middel*"
  - ✓ Ondanks pandemie, onvoldoende
  - ✓ Kantonrechter weegt mee, ziekmelding op dag daarna en testen bij GGD
  - ✓ Uiteindelijk "*gedragsregels(...) nageleefd*"
  - ✓ Solistische functie
  - ✓ "*niet veel collega's (...) blootgesteld aan een mogelijke coronabesmetting*"
  - ✓ Niemand verder besmet, dus gevolgen niet groot geweest

## **Snotterende werknemer**

- ✓ **Beoordeling kantonrechter**
  - ✓ Verstoorde arbeidsrelatie?
    - ✓ Niet opvolgen gedragsregels heeft arbeidsverhouding verstoord én herstel is niet meer mogelijk
  - ✓ Duidelijk coronaprotocol
  - ✓ Toch werken, niet voldoende grond voor ontslag (zie hiervoor) – maar...

## Snotterende werknemer

### ✓ Beoordeling kantonrechter

- ✓ Toch werken, niet voldoende grond voor ontslag (zie hiervoor) maar
  - ✓ Niet naar huis gaan na uitdrukkelijk advies 4 collega's
  - ✓ Vertrouwen van deze collega's én leidinggevenden beschaamd
  - ✓ Hij werkte niet alleen als gevolg van re-integratie
  - ✓ Vervanger was daarmee aanwezig
  - ✓ Zou betaald worden wanneer ziek thuis i.v.m. verkoudheidsklachten
  - ✓ Nog meer vertrouwen verstoord na ziekmelding en positieve test. Vrees aldus bewaarheid
  - ✓ Geen duidelijke verklaring waarom toch alsnog testen

## Snotterende werknemer

### ✓ Beoordeling kantonrechter

- ✓ Blijven volhouden dat verklaringen collega's en leidinggevenden ongeloofwaardig waren ('liegen') bevestigt de vertrouwensbreuk door werknemer (en heeft het groter gemaakt)

Verder

- ✓ Geen berouw
- ✓ Weldegelijk risico en
- ✓ Mogelijk 1 collega besmet

## Snotterende werknemer

### ✓ Beoordeling kantonrechter

✓ Verstoorde arbeidsrelatie?

✓ Ja

✓ Opzegtermijn verkorten?

✓ Ja of nee?

✓ Transitievergoeding?

✓ Ja of nee?

✓ Billijke vergoeding?

✓ Ernstig verwijtbaar handelen werkgever?

✓ Opzegverbod?

✓ Werkgever geen inspanningen verricht om verhoudingen te normaliseren?

13

## ‘Snotneusprotocol’?

- ✓ Als het griepseizoen aanbreekt en het aantal snotneuzen toeneemt, kunnen hygiënemaatregelen en duidelijke richtlijnen helpen.
  - ✓ naleven van hygiënemaatregelen,
  - ✓ afstand houden,
  - ✓ Thuiswerken waar mogelijk en
  - ✓ testen bij klachten is extra belangrijk. J

Je kan dit opnemen in een snotneusprotocol waarmee jij de werknemers informeert over het nemen van maatregelen om besmettingen te voorkomen.

## Quarantaine en loondoorbetaling

### Zieke werknemer of gereisd voor werk

- ✓ Ja. Indien gereisd voor werk, dan mogelijk vervangende werkzaamheden geven

### Werknemer is (nog) niet ziek

- ✓ Voorzorg is reden voor quarantaine? (Nog) geen sprake van ongeschiktheid ten gevolge van ziekte. Hoofregel: werknemer heeft recht op loon, tenzij de oorzaak van het niet werken voor rekening van de werknemer komt

## Quarantaine en loondoorbetaling

### Gereisd voor vakantie

- ✓ 'Omstandigheden van het geval'
- ✓ 'Niet in de risicosfeer van werknemer' dan meestal verplichting tot loondoorbetaling
- ✓ Maar zijn uitzonderingen, denk aan
  - ✓ door autopech of vanwege een geschrapte vlucht niet op tijd terug, meestal ook geen recht op loon.
  - ✓ indien geen loon verschuldigd is, dan zal wel – waar mogelijk –aanbieden om te werken vanaf het quarantaine-adres

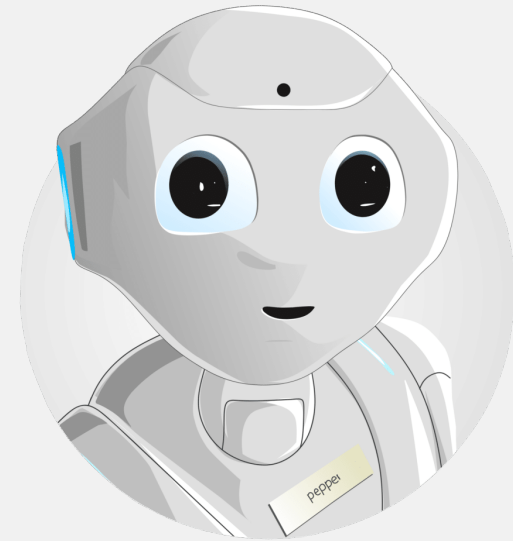


## Corona en ziekte - vragen

- ✓ Ziek door een opzettelijke coronabesmetting. Loondoorbetaling of niet?
  - ✓ Ja, tenzij
    - ✓ opzettelijk veroorzaakt
    - ✓ doel moet zijn ziek worden én daardoor niet hoeven te werken
    - ✓ verkrijgen QR-code is niet voldoende,
    - ✓ aantoonbaar bezoeken coronabesmettingsfeestje mogelijk wel
  - ✓ En wat te doen bij longcovid?

# Andere vragen?

# 18



## Vaccinatieplicht

**Stelling “Ik vind dat de werkgever...”**

- A. bij zijn werknemers mag eisen dat zij zich laten vaccineren
- B. sterk mag aandringen op vaccinatie
- C. mag vragen wie zich wel en wie zich niet laat vaccineren
- D. geen van bovenstaande zaken mag doen of vragen

## Vaccinatieplicht

- ✓ Bijv. verplicht vaccineren in de zorg?
- ✓ **Geen algemene vaccinatieplicht**
- ✓ Indirecte verplichting tot vaccinatie -> **inbreuk op grondrechten** (bijv. art. 11 Gw, 'recht op onaantastbaarheid van het lichaam' en art. 8 EVRM, 'recht om zelf te beschikken over zijn/haar lichamelijke integriteit')
- ✓ **Grondrechten zijn niet 'absoluut'**
- ✓ **Zijn er omstandigheden die inbreuk rechtvaardigen?**
  - ✓ Legitiem doel
  - ✓ Noodzakelijk
  - ✓ Proportionaliteit en subsidiariteit
- ✓ **Kan de werkgever de werknemer ander werk geven?**
- ✓ **Ontslag als uiterst (uiterst) middel**
- ✓ **Geen reden voor ontslag op staande voet**

20

# Vaccinatieplicht

## Arbeidsomstandighedenbesluit

- ✓ werkgever moet maatregelen nemen om coronabesmetting van werknemers en derden op de werkvloer te voorkomen
- ✓ werkgever moet - indien mogelijk - werknemers doeltreffende vaccins ter beschikking stellen
- ✓ werkgever heeft vergaande inspanningsverplichting om werknemers en derden te beschermen tegen corona besmetting
- ✓ maar... werkgever kan hier geen harde eis tot vaccinatie aan ontlennen

# Vaccinatieplicht

## Uitzonderingen

- ✓ Gaat steeds om
  - ✓ Legitiem doel
  - ✓ Noodzakelijk
  - ✓ Proportionaliteit en subsidiariteit
  
- ✓ G4S-uitspraak inzake bloed aftappen bij werknemer
- ✓ EHRM-uitspraak (8 april 2021) over algehele vaccinatieplicht in Tsjechië

## Vaccinatie en privacy

### Vaccinatie en privacy

- ✓ verwerking van gezondheidsgegevens is verboden, tenzij sprake is van een uitzondering
- ✓ toestemming van werknemer is 'te dun'
- ✓ **wettelijk basis?**
  - ✓ Autoriteit Persoonsgegevens (AP) geeft aan dat registratie van vaccinaties door werkgevers niet is toegestaan

## Vaccinatievragen

- ✓ Mag ik aan mijn werknemers vragen of ze gevaccineerd zijn?
- ✓ Mag ik van een werknemer eisen dat hij zich laat vaccineren?
- ✓ Mag ik werknemers vragen om zich te laten vaccineren?
- ✓ Mag ik een werknemer op de werkvloer weigeren als hij zich niet laat vaccineren?
- ✓ Moet ik een werknemer bij een coronabesmetting het loon doorbetalen als de werknemer zich bewust niet wil laten vaccineren?
- ✓ Mag ik een werknemer een andere functie aanbieden?



## Vaccinatievragen

- ✓ Kan een werknemer die zich niet wil laten vaccineren ontslagen worden als hij niet akkoord gaat met een andere functie?
- ✓ Mag ik via de bedrijfsarts uitvragen wie zich wel en wie zich niet heeft laten vaccineren?
- ✓ Mag ik het loon stoppen van een werknemer die zich niet wil laten vaccineren?
- ✓ Mag ik mijn werknemers een vaccinatiebonus te geven?
- ✓ Mag ik in een vacaturetekst opnemen dat vaccinatie een voorwaarde is om aangenomen te worden?
- ✓ Mag een aanstellingskeuring daar uitsluitel over geven?

## Coronatoegangsbewijs

### Mag je daarom vragen?

Op dit moment niet

- ✓ Geldt voor bezoekers en klanten van een coronatoegangsbewijs (QR-Code) die willen deelnemen of toegang willen krijgen tot voorzieningen in vijf sectoren, te weten:
  - ✓ cultuur,
  - ✓ evenementen,
  - ✓ georganiseerde jeugdactiviteiten,
  - ✓ horeca en
  - ✓ sport

## Coronatoegangsbewijs

### Uitbreiding?

Wordt gesproken over uitbreiding naar bezoekers / klanten van

- ✓ niet-essentiële detailhandel
- ✓ niet-essentiële dienstverlening op publieke plaatsen en
- ✓ richting personeel van alle categorieën en personeel al waar andere 'minder ingrijpende maatregelen' niet mogelijk zijn

## Testen, testen, testen?

### Autoriteit Persoonsgegevens

Als werkgever mag je geen medische gegevens van personeel verwerken

- ✓ Niet vragen naar gezondheid of een test afnemen ter controle
- ✓ Reden van een ziekmelding bijhouden mag niet

Zie Algemene verordening gegevensbescherming (AVG)

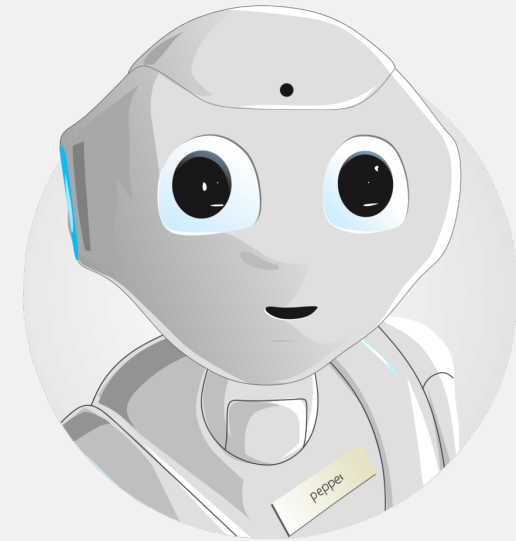
## Testen, testen, testen?

### Verplichten tot testen?

- ✓ Veel commotie, verschillende meningen, ook bij rechtsgeleerden
- ✓ In principe: neen - wel vragen en verwijzen naar overheidsadvies om te testen (faciliteren mag wel)
- ✓ Advies: bedrijfsarts inschakelen en bezien of die coronatest wil adviseren
  - ✓ Dient door werknemer opgevolgd te worden (redelijk voorschrift)
  - ✓ Anders loondoorbetaling opschorten of stopzetten i.v.m. niet meewerken
- ✓ Mogelijk wel aandringen op PCR-test wanneer wel vastgesteld en werknemer mogelijk beter is

# Vragen?

30



## (Ziek) terug van vakantie?

Op **vakantie** in een land met **kleurcode rood of oranje**?

- ✓ Hoofregel -> geen arbeid, wel loon
- ✓ Tenzij in redelijkheid voor rekening en risico van werknemer
  
- ✓ Bij terugkomst van vakantie in quarantaine?
- ✓ Risico werknemer, dus in principe geen recht op loon
  
- ✓ Eventueel vakantiedagen opnemen/afschrijven?
- ✓ Instemming werknemer vereist
  
- ✓ Ziek zijn betekent recht op loon, tenzij sprake van opzet

31

## Liegen over vakantie in coronatijd

### Situatie

- ✓ Gevangenenbewaarder, 58 jaar en werkt al 30 jaar voor DJI
- ✓ Gedragscode DJI: respect, betrouwbaarheid, openheid, professionaliteit
- ✓ Werknemer gaat in zomer 2020 op vakantie
  - ✓ Turkije, code rood
  - ✓ Griekenland, code geel
- ✓ Werkgever vraagt ontbinding arbeidsovereenkomst

32



## Liegen over vakantie in coronatijd

### Beoordeling kantonrechter

*“Werknemer heeft zich niet als een goed ambtenaar gedragen en in strijd met de geldende gedragscodes gehandeld. Allereerst door herhaaldelijk te liegen over zijn verblijf tijdens zijn vakantie.”*

*“Daarnaast heeft werknemer op 23 augustus 2020 zijn leugen ondersteund met het overleggen van een vals document. Naar eigen zeggen is werknemer zelfs naar het reisbureau gegaan om een document met door hem van internet geviste vluchtgegevens te laten voorzien van een handtekening.”*

*“De kantonrechter acht het hiervoor beschreven handelen van werknemer zo ernstig en verwijtbaar, dat van dat van DJI niet kan worden gevraagd de arbeidsovereenkomst nog langer te laten voortduren.”*

## Op vakantie gaan verbieden?

### Oranje / Rode gebieden

- ✓ Goedgekeurde vakantieaanvraag kan niet zomaar mag worden ingetrokken (geldt in principe voor zowel werkgever als werknemer)
- ✓ Slechts in uitzonderlijke situaties ander, lees: *“bij een zwaarwegend bedrijfsbelang”*
- ✓ In dit soort situaties -> het niet besmet raken van de werknemer en bij terugkomst niet het hele bedrijf (kunnen) besmetten.

## Op vakantie gaan naar buitenland voldoende voor ontslag?

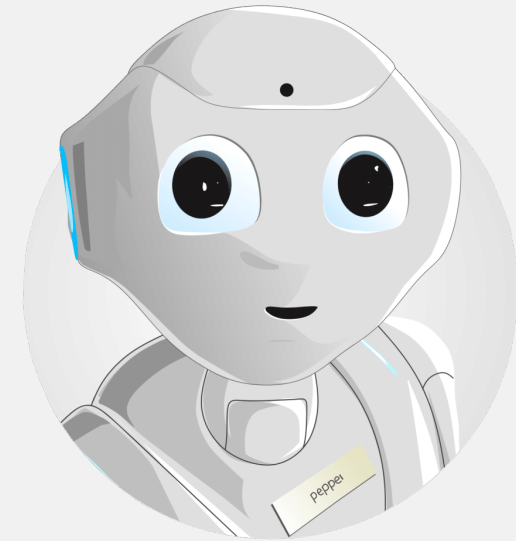
Soms. Aldus de rechtbank Limburg...

- ✓ Werknemer was al eerder gewaarschuwd voor zijn gedrag
- ✓ Vertrok naar buitenland met wetenschap van quarantaine bij terugkomst
- ✓ Functie -> heftruckoperator -> niet vanuit huis te vervullen
- ✓ Voor vertrek gewaarschuwd dat hij ontslagen zou worden als hij toch naar het buitenland (Polen) zou vertrekken

35

# Vragen?

36



## Tot slot

### Andere werkzaamheden tijdens corona?

#### Situatie

- ✓ Medewerkster bediening restaurant
- ✓ Gedwongen sluiting, gevraagd te werken bij afhaal

*“Je houdt me voor de gek, afhalen?”*

- ✓ Werkgever stopt loonbetaling
- ✓ Werknemer vordert onbetaald gebleven loon

## Andere werkzaamheden tijdens corona?

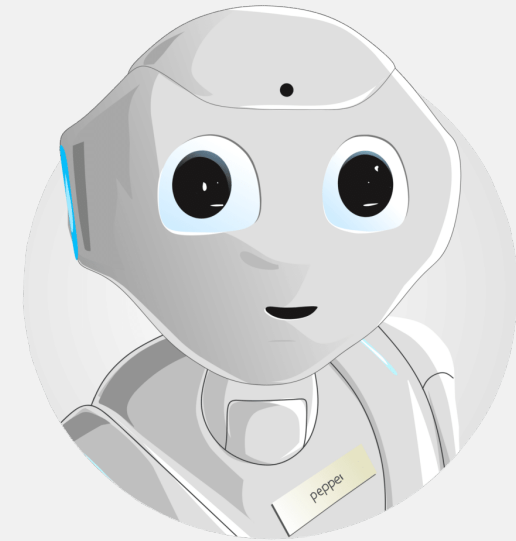
### Beoordeling kantonrechter

*“is de kantonrechter van oordeel dat de door werkgever opgedragen werkzaamheden redelijk zijn en dat van werknemster verwacht had mogen worden dat zij die werkzaamheden zou verrichten.”*

38

# Vragen?

39



# Bedankt voor je aandacht!

## Vragen of vrijblijvend sparren?

Bel, mail of whatsapp ons

**Sanita Meijer**

06 – 46624075

[sanita@leanlawyers.nl](mailto:sanita@leanlawyers.nl)

**Dries Beljon**

06 – 28566573

[dries@leanlawyers.nl](mailto:dries@leanlawyers.nl)

40