

CORONA-UPDATE



LINEA RECHTA

ARBEIDSRECHT EN MEDIATION



CORONA-UPDATE

Met de nieuwe lockdown en het vaccin in aantocht kunnen we ons voorstellen dat er wederom veel vragen op jullie afkomen. Bijgaand zijn enkele te verwachten vragen nader uitgewerkt.

VACCINATIE

Kan ik mijn werknemer dwingen om zich te laten vaccineren tegen corona?

Nee, het is niet mogelijk om een werknemer te dwingen zich te laten vaccineren. Dit is in strijd met het recht op bescherming van de lichamelijke integriteit van de werknemer. Je kunt een werknemer wel vragen om zich te laten vaccineren, maar een werknemer moet dit kunnen weigeren.

Mag ik het loon inhouden als mijn werknemer zich niet wil laten vaccineren, corona krijgt en niet kan werken?

Nee, het is niet toegestaan om het loon in te houden, als een werknemer besmet is met corona en zich ziek meldt. Dat geldt ook als de werknemer er bewust voor heeft gekozen om zich niet te laten inenten tegen corona. Als ziekte veroorzaakt is door opzettelijk handelen van de werknemer, mag de werkgever het loon inhouden. Hier is echter niet snel sprake van. Zelfs als ziekteverzuim het gevolg is van een verslaving of een ongeluk bij het uit- oefenen van een gevaarlijke sport, oordelen rechters meestal dat er geen sprake is geweest van opzet om ziek te worden.

Mag ik een werknemer ontslaan, omdat deze zich niet wil laten vaccineren?

Nee, het is niet mogelijk om een werknemer te ontslaan, om de enkele reden dat hij of zij zich niet wil vaccineren. Een werknemer heeft het recht op bescherming van de lichamelijke integriteit. Dit betekent dat hij zelf mag kiezen of hij zich laat vaccineren. Je kunt een werknemer wel vragen zich te laten vaccineren, maar een werknemer moet dit kunnen weigeren. Als een inenting essentieel is voor de uitvoering van het werk (bijvoorbeeld in een ziekenhuis), dan is ontslag onder strenge voorwaarden wel mogelijk.

In onze organisatie is ingeënt zijn een vereiste om bepaalde werkzaamheden uit te mogen voeren. Kunnen wij eisen dat werknemers zich laten vaccineren?

In sommige branches is het van belang dat een werknemer gevaccineerd is of regelmatig een griepvaccinatie krijgt, om bepaalde werkzaamheden uit te mogen voeren. Je kunt hierbij denken aan een ziekenhuismedewerker die ingeënt moet zijn tegen hepatitis-B, om patiënten te mogen prikken.



Sommige werknemers weigeren een vaccinatie of grieprik. In het algemeen geldt dat het niet is toegestaan om een werknemer te ontslaan, als deze weigert zich te laten vaccineren. Een werknemer mag namelijk zelf bepalen of hij zich laat vaccineren (op grond van het recht op bescherming van de lichamelijke integriteit). Er mag dus niet direct een ontslag volgen als 'straf' voor de weigering. De werknemer is dan namelijk niet vrij om te kiezen. Dit geldt in beginsel ook als vaccinatie noodzakelijk is voor het uitoefenen van de functie. Ontslag is soms wel mogelijk, maar alleen als 'laatste redmiddel' blijkt uit de rechtspraak.

De werkgever mag in zo'n geval niet zomaar overgaan tot ontslag. Eerst moet gekeken worden of andere beschermende maatregelen kunnen worden genomen (met een gelijkwaardig beschermingsniveau). Denk hierbij aan het dragen van beschermende kleding of inzetten op andere, passende werkzaamheden. Is dat ook niet mogelijk, dan kan de werkgever in beginsel overgaan tot goed te onderbouwen ontslag.

Mag ik in een vacaturetekst opnemen dat vaccinatie een voorwaarde is om aangenomen te worden?

Dat kun je opnemen in een vacaturetekst. Een sollicitant hoeft echter niet te antwoorden op de vraag of hij gevaccineerd is. Het is wel mogelijk om dit bij een aanstellingskeuring te laten onderzoeken. De bedrijfsarts die de keuring uitvoert, kan echter niet aan de werkgever laten weten of een sollicitant wel of niet ingeënt is. De arts kan alleen aangeven of iemand gezond is om de functie uit te oefenen. Het is niet toegestaan om een sollicitant af te wijzen om de enkele reden dat deze zich niet wil laten inenten tegen corona. De sollicitant heeft recht op bescherming van de lichamelijke integriteit. Dit betekent dat hij zelf mag kiezen of hij zich laat vaccineren. Het is in strijd met gelijke behandelingswetgeving om een sollicitant om die enkele reden af te wijzen.

MONDKAPJE & VOORSCHRIFTEN

Kan ik mijn werknemers verplichten om een mondkapje te dragen?

In beginsel kan dat, op basis van het instructierecht van de werkgever. De instructie moet wel redelijk zijn. Wordt gewerkt op een plek waar een wettelijke mondkapjesplicht geldt, dan kan de werkgever verlangen dat werknemers een mondkapje dragen. Wordt er gewerkt op een plek waar werknemers worden blootgesteld aan corona (b.v. in de zorg), dan is dat ook het geval.

Wordt niet gewerkt in één van bovengenoemde situaties, dan lijkt het instellen van een mondkapjesplicht niet redelijk als werknemers wel voldoende afstand (kunnen) houden. Lukt het afstand houden niet, dan kan de werkgever eerst minder ingrijpende maatregelen treffen, zoals het aangeven van looproutes en plexischermen plaatsen. Helpt dit ook niet, dan kan de werkgever een mondkapjesplicht instellen, maar bij voorkeur op zo min mogelijk plekken (bij bepaalde vergaderingen bijvoorbeeld, of op plekken waar afstand houden echt niet lukt).



Werknemers weigeren coronavoorschriften, wat te doen?

Een werkgever heeft zorgplicht. Dat betekent dat hij de plicht heeft om te zorgen voor een veilige werkomgeving voor al zijn werknemers. Als een werkgever zijn zorgplicht niet nakomt en werknemers worden ziek, dan kan de werkgever aansprakelijk zijn voor de schade. Het is dus de taak van de werkgever om alle werknemers zo optimaal mogelijk te beschermen. Die zorgplicht betekent dat een werkgever niet alleen regels moet opstellen en werknemers goed moet voorlichten en instrueren maar óók dat een werkgever de regels moet handhaven.

Instructierecht

Het opstellen, voorlichten, instrueren en handhaven van de regels kan een werkgever doen met zijn instructierecht. Het instructierecht betekent dat een werkgever eenzijdig de regels mag bepalen hoe, wat en waar werknemers hun werkzaamheden verrichten, mits die regels redelijk en binnen de wettelijke kaders zijn. Het instrueren van werknemers over de regels die zij moeten opvolgen om coronabesmetting te voorkomen vallen ook onder dit instructierecht. De werkgever mag dus eenzijdig bepalen wat de regels zijn en de werknemers zijn verplicht om zich daaraan te houden (tenzij het gaat om onredelijke of onwettige regels). De zorgplicht van werkgevers voor een veilige en gezonde werkomgeving van alle werknemers, geeft werkgevers grote bevoegdheid om hun instructierecht uit te oefenen.

Ten tweede is van belang dat medewerkers die zich niet houden aan de regels luid en duidelijk worden gewaarschuwd dat zij verplicht zijn om zich aan de regels te houden. Daarbij past ook de waarschuwing dat werknemers die zich niet aan de coronaregels houden niet welkom zijn op de werkplek. Dat zij zullen worden verwijderd en dat hen de toegang tot de werkplek wordt geweigerd totdat ze toezeggen zich strikt aan de geldende regels te houden. Belangrijk om daarbij op te merken is dat verwijderde werknemers geen recht hebben op loon, omdat het niet verrichten van de werkzaamheden in dat geval in redelijkheid voor rekening van de werknemer komt.

PRIVACY

Mag ik werknemers controleren op het coronavirus?

Een werkgever mag niet zelf controleren of een werknemer besmet is met het coronavirus. Je mag de werknemer wel vragen om zich te laten controleren op corona bij de arbodienst of bedrijfsarts. Vermoedt deze dat de werknemer het coronavirus heeft, dan zal de bedrijfsarts met spoed contact opnemen met de regionale GGD. De GGD kan dan in overleg met de werkgever maatregelen treffen voor op de werkvloer. Het meten van temperatuur is in beginsel een persoonsgegeven en valt daarom onder de AVG (Algemene verordening gegevensbescherming) wanneer deze informatie wordt opgeslagen en geregistreerd. Je mag daarom niet zomaar de temperatuur van een werknemer meten en verwerken. Bijvoorbeeld als de uitkomst daarna wordt doorgegeven en ergens wordt geregistreerd om iemand toegang te geven of te weigeren.



Ook met toestemming mag je als werkgever niet de temperatuur van de werknemer opnemen en deze opslaan en registreren;

Als alleen de temperatuur wordt gemeten, zonder dat de gemeten gegevens worden bewaard door deze door te geven of te registreren en zonder automatische verwerking, valt dit aflezen niet onder de bescherming van de AVG. En dus ook niet onder het toezicht van de Autoriteit Persoonsgegevens. Ondanks dat alleen meten en niet registreren of automatiseren niet onder de AVG valt, betekent dat niet dat er geen sprake is van privacy bezwaren. Denk bijvoorbeeld aan de situatie dat een werknemer na een temperatuurmeting niet naar binnen mag en een rij wachtende werknemers dit zien gebeuren. Deze werknemers kunnen hier mogelijk uit concluderen dat deze werknemer wordt geweigerd vanwege zijn gezondheid. Verder kun je mensen wel vragen of zij zichzelf willen temperaturen voordat ze naar het werk komen en thuis te blijven als ze verhoging hebben of zich niet goed voelen.

VRAGEN OVER OVERWERK EN MINDER WERK

In sommige sectoren wordt nu door de lockdown veel overgewerkt. Moeten we de lage WW-premie herzien?

Sinds 1 januari 2020 betalen werkgevers een lage WW-premie voor vaste contracten en een hoge WW-premie voor flexibele contracten. Op grond van de WAB is in het Besluit Wfsv ook geregeld dat werkgevers met terugwerkende kracht de hoge WW-premie moeten afdragen voor vaste werknemers die in een kalenderjaar meer dan 30% hebben overgewerkt. Deze bepaling kan onbedoelde effecten hebben in sectoren waar door het coronavirus veel extra overwerk nodig is, zoals de zorg. Om deze onbedoelde effecten weg te nemen, is de zogenaamde 30% herzieningssituatie zowel in 2020 als 2021 opgeschort.

Mag ik medewerkers ontslaan als ik door het coronavirus minder werk heb?

Ja, dat kan. Als sprake is van structurele werkvermindering, dan is dat reden voor ontslag op grond van bedrijfseconomische redenen. De werkgever kan natuurlijk proberen om met medewerkers afspraken te maken over beëindiging van hun dienstverband in onderling overleg. Maar als dat niet lukt, dan zal de werkgever aan UWV moeten vragen om toestemming om de voorgedragen werknemer of werknemers te ontslaan. Het ontslaan van werknemers heeft wel gevolgen voor de hoogte van een eventueel aangevraagde NOW-subsidie.



VRAGEN OVER LOON EN VERGOEDINGEN

Mag ik het loon van onze medewerkers tijdelijk verlagen om kosten te besparen?

Een werkgever mag aan zijn werknemer(s) vragen om in te stemmen met een (tijdelijke) verlaging van het loon. Waar de werkgever dan wel rekening mee moet houden is dat 1) het loon niet lager mag zijn dan het minimum(jeugd)loon en 2) als de werkgever NOW-subsidie heeft aangevraagd, dan zal een loonsverlaging betekenen dat de NOW-subsidie wordt verlaagd. Als de werknemer niet instemt met een (tijdelijke) verlaging van zijn loon, dan wordt het lastig: het moet redelijk zijn dat de werkgever onder de specifieke omstandigheden die hij aanvoert de een arbeidsvoorwaarde wil wijzigen, dan moet vervolgens het voorstel zelf redelijk zijn en ten slotte moet nog in redelijkheid van de werknemer worden verwacht dat hij met het voorstel van de werkgever instemt. Deze 'driedubbele redelijkheidstoets' is dus een zware toets. Het eenzijdig aanpassen van een primaire arbeidsvoorwaarde, zoals de hoogte van het loon, is zo mogelijk nog lastiger omdat dit niet snel 'redelijk' zal worden gevonden.

Moet de werkgever de inrichting van de tijdelijke thuiswerkplek vergoeden?

In artikel 44 van de Arbeidsomstandighedenwet is vastgelegd dat de werkgever de kosten die hij maakt om te voldoen aan arbowetgeving niet bij werknemers in rekening mag brengen. De kosten om bijvoorbeeld de thuiswerkplek ergonomisch in te richten komen dus voor rekening van de werkgever. Het is daarom belangrijk om schriftelijk vast te leggen dat het thuiswerken een tijdelijke situatie betreft en wordt ingesteld vanwege de buitengewone situatie (de bestrijding van het coronavirus, wegens het verzoek van de overheid). Daarnaast is het van belang af te spreken welke faciliteiten de werkgever verzorgt en welke kosten de werknemer (gedeeltelijk) vergoed krijgt als deze zelf middelen aanschafft of bepaalde kosten maakt in verband met arbo-eisen. Spreek ook af dat de werknemer faciliteiten weer inlevert als de bijzondere situatie en daarmee het thuiswerken stopt. Voor de thuiswerkplek zijn verschillende fiscaal gunstige regels van toepassing. Bekijk ook of faciliteiten tijdelijk uitgeleend kunnen worden. De apparatuur en het meubilair die in het bedrijf staan worden immers bij veel thuiswerkende werknemers momenteel toch niet gebruikt. Leg in dat geval vast dat een middel in bruikleen wordt gesteld.

Voor meer informatie over thuiswerken verwijzen wij u graag naar onze whitepaper thuiswerken alle ins & outs

bron: XpertHR



Voor aanvullende vragen kunt u bij ons terecht.

Stuur een e-mail naar advies@linearechta.nl, of bel ons:

Sandra in 't Zandt
06-34 744 212

Nicole Raijer
06-34 744 211