



# DE VIJF MEEST VOORKOMENDE ARBEIDSRECHTELIJKE VRAGEN TIJDENS CORONA

14 Corona. Een woord dat in 2019 nog synoniem stond voor een koud biertje op het strand of het terras, heeft sinds dit jaar een heel andere betekenis gekregen. Nog steeds houdt de coronapandemie Nederland in haar ban en is het maar de vraag of we de feestdagen met onze dierbaren kunnen vieren. Aan termen als de '1,5-metersamenleving' en 'groepsimmunitet' zijn we inmiddels gewend geraakt, maar hoe moeten we met corona omgaan op de werkvloer? De nieuwe en steeds veranderende arbeidsrechtelijke vraagstukken volgen elkaar in rap tempo op. Ondernemers en HR-specialisten krijgen te maken met vragen als: 'Moet het loon doorbetaald worden tijdens thuisquarantaine? Hoe zit het met de privacy van werknemers? Bestaat er een recht op thuiswerken?' Arbeidsrechtsspecialisten Samantha Kranenburg en Jaleesa van den Hof van Bierman Advocaten krijgen dit soort vragen aan de lopende band. Tijd om de antwoorden van de 5 meest voorkomende arbeidsrechtelijke vragen op een rij te zetten.

## HEBBERN MIJN WERKNEMERS EEN RECHT OP THUISWERKEN?

Het kabinet heeft het dringende advies gegeven om zoveel mogelijk thuis te werken. Veel werkgevers geven gehoor aan deze oproep, maar niet voor elke werkgever is dit even wenselijk. Werkgevers vragen zich dan ook af of werknemers dan alsnog kunnen afdwingen dat zij thuis mogen werken. In juni van dit jaar oordeelde de rechtbank Gelderland dat het werkgevers nog steeds vrij staat een verzoek om thuis te werken te weigeren. Het advies van de overheid is namelijk niet dwingend, maar slechts een advies.

U mag als werkgever dus nog steeds besluiten dat thuiswerken niet tot de mogelijkheden behoort. Let daarbij wel op dat u de verantwoordelijkheid heeft om de werksituatie veilig en gezond te houden. U zult dus een belangen-

afweging moeten maken. Daarbij geldt dat de lat om thuiswerken te weigeren hoger ligt door het nadrukkelijke advies van het kabinet. Ook zult u in uw afweging moeten meenemen dat in geval van een besmetting van een van uw werknemers, uw onderneming voor veertien dagen gesloten kan worden.

### TIP!

Besluit u dat uw werknemers vanuit huis mogen/moeten werken? Dan moet u voldoen aan de verplichtingen uit de Arbowet. Denk hierbij aan ergonomische eisen voor wat betreft de werkplek, het stimuleren van pauzes en het nemen van maatregelen om te voorkomen dat uw werknemers in een sociaal isolement terecht komen. Het is belangrijk hier goede afspraken met elkaar over te maken. Deze afspraken kunt u vastleggen in een thuiswerkovereenkomst.

Een thuiswerkovereenkomst is een aanvulling op de arbeidsovereenkomst waarin individuele of algemene afspraken worden gemaakt met betrekking tot het (tijdelijk) thuiswerken. Om ondernemers tegemoet te komen, hebben de specialisten van Bierman Advocaten een model thuiswerkovereenkomst opgesteld. U kunt deze (kosteloos) bij hen aanvragen.

## HEBBERN MIJN WERKNEMERS TIJDENS THUISQUARANTAINEN RECHT OP (VOLLEDIGE) DOORBETALING VAN HET LOON?

Bent u als werkgever wel verplicht 100% van het loon door te betalen tijdens de quarantaine? Sinds 1 januari 2020 is de wetgeving veranderd en geldt de hoofdregel "geen arbeid, toch (volledig) loon, tenzij het niet werken voor rekening en risico van de werknemer behoort te komen". In het merendeel van de gevallen komt de thuis-



quarantaine niet voor rekening en risico van de werknemer, simpelweg omdat het te ver gaat om van werknemers te verwachten dat zij zich gedurende 24 uur per dag opsluiten in hun eigen huis en elk risico op besmetting daarmee uitsluiten. 100% loondoorbetaling is dus het uitgangspunt.

Dit kan anders zijn wanneer een werknemer het niet zo nauw neemt met de quarantainemaatregelen. Een werknemer die op dit moment naar een rood of oranje gekleurd vakantieland vertrekt, weet immers dat hij na thuiskomst in quarantaine moet. In dat geval kunt u als werkgever stellen dat de thuisquarantaine wel voor rekening en risico van de werknemer komt en hoeft het loon niet te worden doorbetaald. Een tip is wel om hier vooraf beleid over op te stellen, zodat uw werknemers op de hoogte zijn van de gevolgen van hun handelen.

Maar wat als het vakantieland gedurende de vakantie van geel naar oranje kleurt en uw werknemer alsnog in thuisquarantaine moet? Voor wiens rekening komt deze thuisquarantaine dan? Zo lang u geen beleid over een dergelijke situatie hebt opgesteld, zal dit voor rekening en risico van de werkgever komen. Wanneer u wel een concreet beleid hierover hebt opgesteld en dit ook goed heeft gecommuniceerd richting uw werknemer, dan kunt u beargumenteren dat de werknemer bewust een risico heeft genomen door in deze tijd op vakantie te gaan. Helaas zijn er op dit moment nog geen uitspraken over deze kwestie bekend, maar een dergelijke situatie kan ruimte bieden om het loon niet door te betalen tijdens thuisquarantaine.

Let op: thuisquarantaine is niet hetzelfde als ziekte. Wanneer uw werknemer als gevolg van corona, of om een andere reden, ziek wordt en niet kan werken, gelden de regels die normaal ook bij ziekte gelden. Dit kan dus inhouden dat u in dat geval slechts 70% van het loon hoeft door te betalen.

#### HEBBEN MIJN WERKNEMERS RECHT OP INTREKKING VAN HUN VAKANTIEDAGEN?

Als gevolg van de gedeeltelijke lockdown en bijbehorende maatregelen, willen steeds minder werknemers op vakantie. Geplande vakanties worden geannuleerd, waardoor werknemers proberen hun vakantiedagen in te trekken. Moet

u als werkgever hiermee akkoord gaan?

In de wet zijn bepalingen opgenomen over het vaststellen van vakantiedagen, maar niet over het intrekken ervan. Over het algemeen stelt de werkgever de vakantiedagen vast aan de hand van de wensen van de werknemers, tenzij gewichtige redenen zich daartegen verzetten. De wensen van de werknemers zijn dus leidend bij het vaststellen van de vakantiedagen.

Maar als een werknemer na het vaststellen van de vakantiedagen deze toch wil intrekken, bent u in principe niet gehouden om hieraan mee te werken. U moet uiteraard wel rekening houden met de redelijkheid van het verzoek. Het is aan te raden om met uw werknemers in overleg te gaan over het intrekken van vakantiedagen. De aanhoudende coronapandemie en de thuiswerkmaatregelen kunnen voor veel stress zorgen. Het is dan ook belangrijk dat uw werknemers voldoende rust nemen. Benadruk dit tijdens het gesprek met uw werknemers. Zo kunt u bijvoorbeeld aangeven dat de wettelijke vakantiedagen (viermaal de overeengekomen arbeidsduur per week) van 2020 verjaren op 1 juli 2021. Als deze vakantiedagen verjaren, kunnen de werknemers daar geen gebruik meer van maken. Dit kan voor werknemers een reden zijn de vakantiedagen alsnog op te nemen.

#### MAG IK DE TEMPERATUUR VAN MIJN WERKNEMERS METEN?

Om de risico's op besmetting met het coronavirus te beperken, meten steeds meer organisaties de lichaamstemperatuur van hun werknemers bij de toegangscontrole. De Autoriteit Persoonsgegevens heeft echter onlangs twee organisaties op de vingers getikt, omdat zij door het meten van de lichaamstemperatuur in strijd handelen met de Algemene Verordening Gegevensbescherming (AVG).

In de meeste gevallen is het meten van de lichaamstemperatuur dus niet toegestaan. Dit kan anders zijn, indien u de lichaamstemperatuur niet verwerkt en aan drie strikte voorwaarden voldoet.

- De temperatuur mag niet worden opgenomen in een bestand (bijvoorbeeld in een Excel lijst);

- De meting mag niet geautomatiseerd plaatsvinden (denk hierbij aan een warmtecamera);
- De verwerking mag geen geautomatiseerd gevolg hebben. Dit is bijvoorbeeld het geval bij poortjes die automatisch gesloten blijven van een licht dat rood kleurt wanneer de temperatuur te hoog is.

Daarnaast is het van belang dat uw werknemers toestemming geven voor de meting van de lichaamstemperatuur. Maar let op: omdat hier sprake is van een gezagsverhouding tussen werkgever en werknemer, zal deze toestemming veelal niet ondubbelzinnig gegeven zijn. Gevolg hiervan is dat enkel toestemming van uw werknemer onvoldoende is om de lichaamstemperatuur te mogen meten en te verwerken.

#### KAN IK MIJN WERKNEMERS VERPLICHTEN ZICH TE LATEN VACCINEREN?

Nu een werkend coronavaccin in zicht is, rijst bij veel werkgevers de vraag of zij een dergelijk vaccin mogen verplichten. Een andere vraag is of werkgevers loon moeten doorbetalen als werknemers weigeren zich te laten vaccineren en als gevolg daarvan niet kunnen werken.

Allereerst geldt dat een verplichting tot vaccinatie de gemoederen in Nederland al langer (dus ook vóór corona) bezighoudt. Tot op heden bestaat er geen wettelijke verplichting om mensen te laten vaccineren. Ook gedurende de coronapandemie kan een vaccinatie niet verplicht worden door het kabinet of door werkgevers. Een dergelijke verplichting zal namelijk in strijd zijn met het Europese recht op eerbiediging van privé-, familie- en gezinsleven (artikel 8 EVRM). U kunt als werkgever uw werknemers dus niet verplichten zich te laten vaccineren. Betekent dit dan dat u in geval van een besmetting het loon niet hoeft door te betalen? Nee. Nog steeds geldt de hoofdregel "Geen arbeid, wel loon, tenzij voor rekening en risico van de werknemer". Het niet vaccineren komt niet voor rekening en risico van de werknemer, omdat de werknemer (zonder beperkingen) het recht heeft deze keuze te maken.

#### CONCLUSIE

Zoals u kunt lezen, zijn veel van de financiële gevolgen van de coronapandemie voor rekening van de werkgever. Sommige kosten zijn te voorkomen. Door een goed beleid op papier te zetten en de juiste stappen te nemen, kunt u de financiële gevolgen beperken. Heeft u hulp nodig bij het opstellen van een dergelijk beleid, de te nemen stappen of heeft u andere vragen? Neem dan contact op met de specialisten van Bierman Advocaten.



**Bierman Advocaten**  
Laan van Westroijen 4 - 4003 AZ TIEL  
0344 - 677 188 - [www.bierman.nl](http://www.bierman.nl)