

Corona “The aftermath”

Zo langzamerhand gaat alles weer terug naar (het nieuwe?) normaal. Vrijwel alle coronamaatregelen zijn opgeheven. Wat onwennig keren we weer terug naar de werkvloer, gaan we zonder mondkapje een winkel binnen, en vragen we ons af of we nu weer een hand kunnen geven, of toch nog maar even de elleboog.

Tijd om de blik binnen de onderneming weer vooruit te richten. Maar ook tijd om na te denken over vraagstukken die we als werkgever niet eerder aan de orde hebben gehad: Wil ik dat mijn werknemers (gedeeltelijk) thuis blijven werken? En de keerzijde daarvan: wat doe ik met werknemers die (gedeeltelijk) thuis willen blijven werken? Hoe ga ik om met werknemers die zich niet laten vaccineren? En mag ik een werknemer vragen of hij/zij gevaccineerd is?

Al deze vraagstukken kennen een juridische grondslag. Het is wachten op uitspraken van de Hoge Raad, die (hopelijk) helderheid geven.


Recent heeft rechtbank Rotterdam zich over het volgende uitgelaten: werknemer, in dienst sinds 1 december 1999, is op 15 maart 2021 op het werk verschenen met verkoudheidsklachten. Meerdere collega's hebben hem hier op aangesproken, desondanks is hij niet naar huis gegaan. Een dag later heeft hij zich alsnog ziek gemeld, en is hij positief getest op corona. De werkgever heeft daarop een ontbindingsverzoek bij de kantonrechter ingediend.

De kantonrechter oordeelt dat werknemer verwijtbaar heeft gehandeld door met verkoudheidsklachten op het werk te komen en door, hoewel hij daar door meerdere collega's op is gewezen, niet naar huis te gaan. Dit is in strijd met de interne coronagedragsregels van werkgever, en bovendien in strijd met de richtlijnen van de Rijksoverheid. Opmerkelijk is dat de kantonrechter vindt dat de verwijtbaarheid van werknemer niet zodanig groot is, dat het een ontbinding van zijn arbeidsovereenkomst rechtvaardigt. Wel is de kantonrechter van mening dat het handelen van werknemer een ontslag rechtvaardigt op grond van een vertrouwensbreuk c.q. verstoorde arbeidsverhouding, omdat werknemer het vertrouwen van zijn collega's en leidinggevenden heeft beschaamd. De kantonrechter weegt ook mee dat werknemer in de procedure heeft volgehouden dat de verklaringen van zijn collega's en leidinggevenden over het gebeurde op 15 maart 2021 niet kloppen, en zij dus in feite zouden liegen. Vervolgens wijst de kantonrechter de werknemer wel de transitievergoeding (€ 23.311,68) toe.

Ik vind dit een opmerkelijke uitspraak. Naar mijn mening laat de werknemer hier wel degelijk (ernstig) verwijtbaar handelen zien, om 3 redenen: (1) hij handelt in strijd met de interne gedrags-regels, ook nadat hij daar bij herhaling op is gewezen, (2) hij brengt zijn

collega's in serieus besmettings-gevaar, terwijl hij er geen redelijk belang bij heeft om niet naar huis te gaan (hij wordt immers gewoon doorbetaald) en (3) hij houdt in de procedure vol dat zijn collega's en leidinggevenden leugenachtige verklaringen hebben afgelegd.

De kantonrechter had mijns inziens moeten oordelen dat er sprake is van verwijtbaarheid aan de zijde van werknemer, zodat hij geen recht heeft op een transitievergoeding.

Heeft u vragen over corona-aangelegenheden bij u in de organisatie? Neem dan contact met ons op. Wij denken graag met u mee. 

ANTONIA
ADVOCATUUR & MEDIATION 



Antonia Advocatuur & Mediation

Pontsteeg 22, Deventer

T 0570 619 155

E mpbokkerink@antonia-advocaten.nl

www.antonia-advocaten.nl