

RECHTSPRAAK

Werkgever heeft onvoldoende COVID-19-beschermingsmaatregelen getroffen om van werkneemster te kunnen verlangen dat zij haar werkzaamheden op de werkvloer zou verrichten. Aan de zijde van werkneemster is geen sprake van werkweigering.*Feiten*

Werkneemster is sinds 14 maart 2011 werkzaam bij werkgever als secretaresse. Op 15 maart 2020 stuurt werkgever werkneemster een e-mail waarin hij meedeelt dat er ondanks de gevolgen van COVID-19 niet mag worden thuisgewerkt. Wanneer medewerkers wel thuis willen blijven, kan dat – zo laat werkgever weten – tegen het inleveren van verlofdagen. Op 16 maart 2020 meldt werkneemster zich ziek vanwege keelklachten. Op 4 mei 2020 is eiseres arbeidsongeschikt verklaard. Vanaf 1 juni 2020 is werkgever opgehouden het salaris van werkneemster te betalen. In kort geding vordert werkneemster werkgever te veroordelen tot betaling van het achterstallige salaris.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt dat werkneemster van meet af aan kenbaar heeft gemaakt op de werkplek te willen werken als die veilig was. Anders dan werkgever stelt, blijkt uit de stukken en het ter zitting verklaarde dat werkgever niet voor een veilige werkplek heeft gezorgd. Ook heeft werkgever niet aan werkneemster bericht dat haar werkplek veilig was. Daarvan is zij eerst op 19 augustus 2020 door de gemachtigde van werkgever op de hoogte gesteld. Daarom kan aan werkneemster niet worden tegengeworpen dat zij niet op de werkvloer wilde verschijnen. Ook heeft werkgever aan werkneemster geen andere werkzaamheden aangeboden die zij vanuit huis zou kunnen verrichten of haar werk aangepast zodat het vanuit huis kon worden verricht. Werkneemster heeft dergelijke voorstellen wel gedaan. Dat werkneemster niet bereid was een fysiek gesprek met werkgever te voeren, maakt ook niet dat sprake is van werkweigering. Werkneemster stond open voor een gesprek wanneer dat op veilige wijze zou plaatsvinden of door middel van videogespreksmogelijkheden, maar daar was werkgever niet toe bereid. Verder staat vast dat werkneemster zich bereid heeft verklaard voor werk en heeft meegedeeld dat zij de aanpassingen aan haar werkplek zelf wil betalen. Tot slot blijkt uit het arbeidsdeskundig rapport van het UWV dat de re-integratie-inspanningen van werkgever onvoldoende zijn en zijn de loonmaatregelen niet schriftelijk aangekondigd. De vorderingen van werkneemster worden dan ook toegewezen.

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 01-10-2020

ECLI: ECLI:NL:RBLIM:2020:7495

Zaaknummer: 8745480 \ CV EXPL 20-4259

Rechters: P.H.M. Kuster

Advocaten: S.J.W.M. Vonken en M.J.M.H. Nass

Wetsartikelen: 7:628 BW