

arbo»»

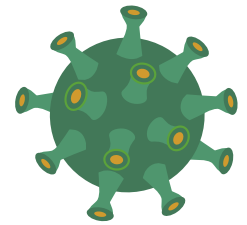
whitepaper



CORONA: ALLES WAT WERKGEVERS MOETEN WETEN

Corona (COVID-19) beheerst in toenemende mate het nieuws. Het aantal vastgestelde besmettingen neemt wereldwijd en ook in Nederland in ijlt tempo toe. En financieel deskundigen voorspellen een forse tegenslag voor de economische groei.





In deze whitepaper:

- De voornaamste arbeidsrechtelijke thema's rond het coronavirus waar je als werkgever en professional mee te maken krijgt
- De rol van de or en de ondernemingsraad
- Welke maatregelen zijn zinvol om verspreiding van het virus op de werkvloer te voorkomen?

1. Ziekte, verlof en thuiswerken

• Een werknemer is (mogelijk) besmet met het coronavirus. Wat nu?

In arbeidsrechtelijke zin heeft het begrip 'ziekte' geen betekenis. Ziekte is in arbeidsrechtelijk perspectief pas relevant als een werknemer *"de bedongen arbeid niet (...) verricht omdat hij in verband met ongeschiktheid ten gevolge van ziekte (...) daartoe verhinderd"* is. Met andere woorden: alleen ziek zijn, betekent nog niet dat iemand ook (juridisch) arbeidsongeschikt is.

De beoordeling of een werknemer arbeidsongeschikt is, is voorbehouden aan de bedrijfsarts. Bij een ziekmelding vanwege een (mogelijke) besmetting met het coronavirus zal dus, net als bij andere ziekmeldingen, de bedrijfsarts ingeschakeld moeten worden. De praktische gang van zaken verschilt bij de meeste arbodiensten/bedrijfsartsen wel van de normale procedure. In plaats van een oproep voor een (telefonisch) spreekuur, verloopt de diagnose bij verdenking van besmetting met het coronavirus via de huisarts en GGD.

• Mijn werknemer is inderdaad besmet met het coronavirus. Wat nu?

Als de bedrijfsarts vaststelt dat de werknemer arbeidsongeschikt is, heeft de werknemer recht op doorbetaling van het loon. Vaak is over de hoogte van het tijdens ziekte door te betalen loon een afspraak gemaakt in de individuele arbeidsovereenkomst, de toepasselijke cao of een personeelsreglement. Als er niets over loondoorbetaling tijdens arbeidsongeschiktheid is afgesproken of geregeld, geldt de wettelijke regeling: de werknemer heeft dan 104 weken recht op 70 procent van het loon, waarvan de eerste 52 weken ten minste het minimumloon.

Let op: voor de eerste of eerste twee ziektedagen kunnen zogeheten 'wachtdagen' van toepassing zijn. Dit moet dan in de arbeidsovereenkomst of toepasselijke cao staan. Het houdt in dat de werknemer over de eerste dag of eerste twee dagen géén recht heeft op loon.

• Mijn werknemer is bang om besmet te raken en is (vrijwillig) in quarantaine gegaan. Wat nu?

Sinds 1 januari 2020 is de wettelijke hoofdregel niet langer 'geen arbeid, geen loon' maar *'geen arbeid, wel loon, tenzij...'*. In het kort komt de tegenwoordige regeling erop neer dat een werknemer die niet werkt recht heeft op doorbetaling van loon, tenzij de reden dat hij niet werkt in zijn risicosfeer ligt.

Is de vrees voor besmetting geheel ongegrond? Dan is verdedigbaar dat de werknemer geen recht heeft op loon als hij niet werkt, omdat in dat geval de reden dat hij niet werkt in redelijkheid voor zijn rekening komt.

Anders ligt het als de werknemer voor een werkbespreking naar (bijvoorbeeld) Noord-Italië is afgereisd en de (lokale) autoriteiten verklaren het betreffende gebied tot een 'rode zone'.

• Mijn werknemer heeft nu nog plannen om naar een besmet gebied te reizen voor een vakantie. Mag ik die vakantie alsnog weigeren?

Hoewel het te hopen is dat een werknemer het risico op besmetting niet onnodig opzoekt, biedt de wet de mogelijkheid om een al vastgestelde vakantie te wijzigen. Het criterium dat daarbij geldt is *"indien daartoe gewichtige redenen zijn"*. De wijziging kan niet zonder eerst met de werknemer te overleggen en de kosten die de werknemer vanwege de wijziging maakt, moeten worden vergoed.





En wat als de werknemer de “gewichtige redenen” in de wind slaat, toch gaat en besmet met het coronavirus terugkomt? Heeft de werknemer ook dan recht op loondoorbetaling?

Op grond van de wet heeft een arbeidsongeschikte werknemer géén recht op loon “*indien de ziekte door zijn opzet is veroorzaakt*”. Deze uitsluiting wordt echter uiterst strikt uitgelegd: alleen als de opzet van de werknemer gericht was op het ziek worden, bestaat geen recht op loon. Voor de liefhebber die wil weten waar de grens ongeveer ligt, hierbij een [link](#) naar ‘de zaalvoetballende werknemer’.

- **Mijn werknemer is niet ziek, maar de partner of een kind van mijn werknemer is dat wel. Wat nu?**

Als de werknemer zelf niet ziek is – en per definitie dus ook niet arbeidsongeschikt – heeft hij geen recht op loondoorbetaling bij ziekte. Wel kan de werknemer mogelijk calamiteiten- of kortdurend zorgverlof opnemen. Beide verlofvormen zijn vastgelegd in de Wet arbeid en zorg; beide verlofvormen gelden dus ongeacht een eventuele (uitgebreide(re)) regeling in de arbeidsovereenkomst, cao of persooneelsreglement.

Calamiteitenverlof is bedoeld voor onvoorziene of zeer persoonlijke bijzondere omstandigheden. Daaronder valt (onder andere) de ‘*noodzakelijke verzorging op de eerste ziektedag*’ van de partner of een kind. Bij calamiteitenverlof bestaat (in principe) recht op 100 procent doorbetaling van het loon.

Kortdurend zorgverlof is bedoeld voor de noodzakelijke verzorging bij ziekte van een partner of kind. Het kortdurend zorgverlof bedraagt per jaar maximaal twee maal de wekelijkse arbeidsduur. Bij een fulltime dienstverband van 36 uur kan dus 72 uur aan kortdurend zorgverlof per jaar worden opgenomen. Bij kortdurend zorgverlof bestaat (in principe) recht op 70 procent doorbetaling van het loon.

- **Kan ik van mijn werknemer verlangen dat hij thuiswerkt of op de locatie waar hij in quarantaine zit?**

Van werknemers die niet arbeidsongeschikt zijn en over de faciliteiten beschikken om elders dan op de gebruikelijke locatie te werken, mag zeker verwacht worden dat zij hun werkzaamheden blijven uitvoeren. Voor velen zal dat in de arbeidsovereenkomst zijn ondervangen (“*van werknemer wordt verwacht dat hij desgevraagd binnen redelijke grenzen ook andere werkzaamheden en/of op andere locaties en/of op andere tijdstippen dan gebruikelijk zal verrichten*”). Maar ook zonder een contractuele grondslag mag van een werknemer op grond van ‘goed werknemerschap’ (art. 7:611 BW) verwacht worden dat hij zich aanpast aan de situatie.

Werktijdverkorting

Voor sommige buitengewone gebeurtenissen of situaties die niet tot het normale ondernemersrisico kunnen worden gerekend, kan een vergunning voor werktijdverkorting worden aangevraagd bij het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. Op basis van deze vergunning kan voor (een deel van) het personeel een WW-uitkering worden aangevraagd.

In verband met het coronavirus hebben inmiddels 750 bedrijven een aanvraag ingediend voor werktijdverkorting. Van die 750 aanvragen zijn er 187 toegekend, 80 afgewezen en nog 480 in behandeling.

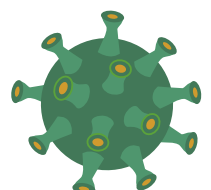
- **Voorwaarden voor werktijdverkorting**

Naast het feit dat sprake moet zijn van buitengewone omstandigheden die niet tot een normaal ondernemersrisico kan worden gerekend, in dit geval de corona-uitbraak, moet naar verwachting voor een periode van minimaal 2 tot maximaal 24 kalenderweken minstens 20 procent minder werk voorhanden zijn.

De vergunning wordt niet met terugwerkende kracht verleend. Eventuele werkvermindering in de periode vóór de aanvraagdatum valt dus niet onder de vergunning.

- **Reikwijdte**

Alleen werknemers voor wie een loondoorbetalingsplicht geldt, kunnen onder de werktijdverkortingsvergunning vallen. Dat houdt in dat uitzendkrachten, mensen met een voorovereenkomst en oproepkrachten zonder een minimaal vast aantal uren niet onder de regeling vallen.



Bij de aanvraag wordt bovendien getoetst of het personeelsbestand is afgestemd op de voor het bedrijf redelijkerwijs te verwachten normale behoefte. Anders moet de werkgever andere maatregelen nemen, zoals het aanvragen van ontslagvergunningen. Dit laatste is het geval als het gaat om een structurele werkvermindering.

- **Aanvraag en duur**

De vergunning voor werktijdverkorting wordt toegekend voor een periode van ten hoogste zes weken. Immers, als wordt verwacht dat de verminderde bedrijvigheid langer duurt, zou geen werktijdverkorting zijn toegestaan, maar zou het bedrijf andere maatregelen moeten nemen, bijvoorbeeld het aanvragen van ontslagvergunningen. De periode van zes weken kan drie keer worden verlengd tot een totale maximale termijn van 24 weken; dan moet de productie weer normaal zijn.

Zodra de vergunning verleend is, moet dit gemeld worden aan het UWV via het daarvoor bestemde formulier 'Melding werktijdverkorting'. Bij het UWV kan dan, voor de werknemers die aan de voorwaarden voor toekenning van een uitkering voldoen, een WW-uitkering worden aangevraagd. De toegekende WW-uitkeringen worden niet aan de werknemers betaald, maar rechtstreeks aan de werkgever.

Bedrijfseconomisch ontslag

Als werktijdverkorting geen soelaas biedt en de gevolgen van het coronavirus voor de bedrijfsvoering dermate – negatief én structureel – ingrijpend zijn dat inkrimpen van het personeelsbestand onvermijdelijk is, komt mogelijk een ontslag op grond van bedrijfseconomische redenen in beeld.

Bij een ontslag op bedrijfseconomische gronden verloopt de procedure via het UWV. Bij een ontslagaanvraag via het UWV moet aanmerkelijk worden gemaakt dat het treffen van maatregelen die leiden tot het structureel vervallen van arbeidsplaatsen (dat wil zeggen, bezien over een toekomstige periode van 26 weken) noodzakelijk zijn voor een doelmatige bedrijfsvoering.

Bij een ontslag wegens bedrijfseconomische redenen wordt de ontslagvolgorde vastgesteld aan de hand van het afspiegelingsbeginsel. Toepassing van het afspiegelingsbeginsel komt erop neer dat binnen vaste leeftijdsgroepen onderscheid wordt gemaakt op basis van het aantal dienstjaren. Per leeftijdsgroep komen binnen een categorie uitwisselbare functies de werknemers met het kortste dienstverband het eerst voor ontslag in aanmerking.

Uitzonderingen en afwijkende regels gelden voor werknemers die de AOW-gerechtigde leeftijd hebben bereikt, voor oproepkrachten en voor werknemers met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd.

Arbeidsongeschikte werknemers, waaronder diegenen met het coronavirus, blijven bij een ontslag op grond van bedrijfseconomische redenen buiten schot. Zij komen alleen voor ontslag in aanmerking bij een algehele sluiting van de onderneming.

Het is al met al, voor de besmette werknemers én hun werkgevers, te hopen dat op korte termijn een effectief vaccin wordt gevonden.

Het coronavirus, de or en de ondernemingsraad

Werkgevers zijn verplicht om te zorgen voor een veilige en gezonde werkplek. Het coronavirus is een aan het werk verbonden risico en dat dient dus in kaart te worden gebracht. Ook voor de ondernemingsraad is het van belang dat de mogelijk nadelige gevolgen voor personeel en continuïteit van de onderneming zoveel mogelijk beperkt worden.

Coronavirus en het instemmingsrecht

De gevolgen van het coronavirus kan een bestuurder brengen tot een voorgenomen besluit voor vaststelling, wijziging of intrekking van een regeling op het gebied van arbeidsomstandigheden, ziekteverzuim of re-integratiebeleid. Daarvoor is de instemming nodig van de ondernemingsraad.



Informatieplicht over de gevolgen

Werknemers moeten door de werkgever worden geïnformeerd over de gevolgen van het coronavirus voor de werkzaamheden. Blijft de benodigde duidelijkheid uit, dan kan de or aandringen op een informatieronde. Als er sprake is van een verhoogd risico om besmet te raken moeten werknemers daarvan op de hoogte worden gebracht.

De werkgever kan in overleg met bijvoorbeeld HR, de ondernemingsraad en de preventiemedewerker maatregelen afspreken, bijvoorbeeld met betrekking tot contacten en hygiëne. Eventueel na raadpleging van bedrijfsarts of de GGD moet werknemers verteld worden wat er van hen wordt verwacht. Van werknemers mag worden verwacht dat ze bijdragen aan beperking van de risico's.

Maatregelen tegen besmetting

Uitgaande van de verplichting dat de werkgever moet zorgen voor een veilige werkplek, is het van belang dat de werkgever zorgt voor beschermingsmateriaal als werknemers zich in een omgeving bevinden waar kans is op besmetting. Dat verschilt per sector.

In overleg met het personeel kunnen werkgevers maatregelen nemen om het aantal contactmomenten te verminderen, door bijvoorbeeld een personeelsfeest af te gelasten, vergaderingen uit te stellen en kantinetijden meer te variëren.

Sommige bedrijven stellen desinfecterende handgel beschikbaar, vragen medewerkers toetsenborden vaker te reinigen of adviseren zo min mogelijk handen te schudden.

Mondkapjes verstrekken is niet nodig, wel adviseert het Rijksinstituut voor Volksgezondheid en Milieu (RIVM) speciale mondkapjes voor medisch personeel.

Het RIVM adviseert geen speciale maatregelen voor de werkvloer, anders dan de algemene voorzorgsmaatregelen: was handen regelmatig met water en zeep, gebruik eventueel een desinfecterende handgel op basis van alcohol, hoest en nies in de binnenkant van de elleboog en gebruik papieren zakdoekjes die na gebruik in een afgesloten afvalbak moeten worden gegooid.

Bij specifieke vragen

Wie behoefte heeft aan specifiek advies, bijvoorbeeld met betrekking tot de eigen werksituatie, kan terecht bij de eigen bedrijfsarts of arbodienst.

VGWM-beleid

Hoe kan de ondernemingsraad overleg over welzijn of de aanpak van gezondheid bevorderen? Tips voor de or, onder meer over de toepassing van het instemmingsrecht, lees je in: [Grip krijgen op VGWM-beleid: checklist voor de or.](#)

Het coronavirus: maatregelen ter voorkoming van besmetting

Preventie is goed, maar het is ook belangrijk om niet door te slaan. Mondmaskers bieden helaas nauwelijks bescherming. Om virussen tegen te houden, moet iemand gebruikmaken van een masker van beschermingscategorie FFP2 en FFP3. Die houden respectievelijk 95 en 99 procent van de virussen tegen – maar die bescherming komt met een prijs. Het ademen gaat zeer moeizaam, en dus houd je zo'n masker geen hele dag op.

Groeten zonder aanraking

Premier Mark Rutte verklaarde groeten zonder aanraking tot norm in Nederland zolang het virus rondwaart. Geen handen schudden dus. Maar hoe effectief is dat? Je duwt aan de lopende band deuren open, duwt knoppen van liften in en haalt hendels van koffieautomaten over. Ook raken mensen vaak onbewust hun mond of neus aan, of wrijven in hun ogen. Wat goed is om je te blijven realiseren is dat het virus vrijwel alleen wordt overgedragen door patiënten die al duidelijke gezondheidsklachten hebben. En bij die mensen kun je beter een eindje uit de buurt blijven. Geen handen schudden kan dus zeker geen kwaad, maar lijkt tegelijkertijd geen effectieve maatregel.



Zinvolle en onzinnige preventiemaatregelen:

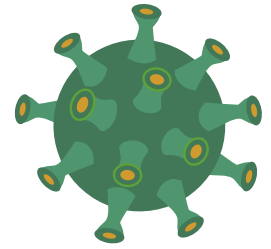
Zin

- Veel vaker dan je normaal doet goed handen wassen en desinfecterende gel gebruiken
- Hoest en nies in de binnenkant van je elleboog
- Gebruik papieren zakdoekjes en gooi die meteen weg
- Zo min mogelijk je gezicht aanraken
- Geen handen schudden
- Feitelijke informatie geven aan je personeel
- Voor werkgevers: alert blijven op aanwijzingen van de overheid

Onzin

- Temperatuur opnemen van personeel
- Preventief testen op het virus
- Mondkapjes dragen als je niet ziek bent
- Binnen blijven en voedsel hamsteren

De adviezen ter voorkoming van verspreiding kunnen per dag veranderen. Op de [site van het RIVM](#) vind je de laatste stand van zaken.



De arbeidsrechtelijke informatie in deze whitepaper is juridisch getoetst door KZO|013 advocaten.

KZO|013
mensen in de rechten