



Het coronavirus op de werkvloer

Uw meest gestelde vragen uitgebreid beantwoord!

Het coronavirus (formeel COVID – 19) houdt inmiddels heel de wereld in de greep. Op steeds meer plekken worden voorzorgsmaatregelen genomen en online ontploft het van de blogs en informatieve artikelen. Ook op de werkvloer is dit een 'hot topic'. Wat is nu eigenlijk de rol van de werkgever in deze situatie? Hieronder geven wij een overzicht van de belangrijkste praktische zaken, zoals maatregelen die kunnen of moeten worden genomen en de mogelijkheid voor het aanvragen van werktijdverkorting. Daarnaast de meest gestelde vragen over het coronavirus .

Preventiemaatregelen

De werkgever heeft op het gebied van preventie een belangrijke rol. Zo moet je als werkgever zorgen voor een veilige werkomgeving. Dat geldt in deze situatie rondom het coronavirus net zo. Dit kan op verschillende manieren worden gewaarborgd. Een aantal stappen is hierbij (tenminste) van belang:

1. De risico's binnen het bedrijf in kaart brengen. Vanuit daar kunnen de vervolgstappen worden bepaald. Zo kunnen de risico's hoog/bovengemiddeld zijn als het bedrijf internationaal werkzaam is en de werknemers voor het werk veel (internationale) reizen maken. In sommige gevallen zijn verstrekkendere maatregelen gewenst en gerechtvaardigd. Zeker als het gaat om reizen van en naar risicogebieden.
2. Daarnaast heeft de werkgever een informatieplicht. Na het in kaart brengen van de risico's, is het belangrijk om dit op een gedegen manier aan werknemers te communiceren. Wat betekent het coronavirus voor het bedrijf? Wat zijn de mogelijke gevolgen, en wat is het beleid/plan om besmetting en verspreiding zoveel mogelijk te voorkomen?
3. Wij adviseren werkgevers om bovenstaande in overleg met de arbodienst en/of de ondernemingsraad te bespreken.

Wat kan de werkgever doen?

Naast het feit dat er voor de werkgever bepaalde algemene verplichtingen zijn, wil een werkgever mogelijk zelf ook actief maatregelen nemen. Wat mag wel en wat mag niet? Op de website van het RIVM is veel informatie te vinden over preventieve maatregelen die kunnen worden getroffen.

Zo kan de werkgever op meerdere plekken op de werkvloer desinfectiemiddel neerzetten en werknemers erop wijzen vaak en zorgvuldig hun handen te wassen. Daarnaast wordt er geadviseerd om zo min mogelijk met handen aan het gezicht te komen om besmetting te voorkomen. Verder wordt geadviseerd om te hoesten en niezen in de binnenkant van de elleboog en gebruik te maken van papieren zakdoekjes. Hier kunnen de werknemers op worden gewezen.

Bijeenkomen van grote groepen mensen (die mogelijk uit risicogebieden komen) kunnen beter worden voorkomen. Een (internationaal) bedrijf kan 'videocalls' via bijvoorbeeld Skype verkiezen boven afspraken in persoon. Grote evenementen kunnen worden afgelast en/of verplaatst.

Heeft een werknemer ziekteverschijnselen of is het risico dat een werknemer is besmet groot? Dan kan de werkgever gebruikmaken van het instructierecht die hij als werkgever bezit om de werknemer naar huis te sturen en eventueel bij ziekteverschijnselen contact te laten opnemen met de huisarts en/of bedrijfsarts.

Als het bedrijf kwalificeert als bovengemiddeld risicovol of als er een dringende reden is voor directe maatregelen dan kan de werkgever alle werknemers adviseren om thuis te werken. Op die manier is de kans op besmetting en verspreiding kleiner.

En wat als het coronavirus is geconstateerd bij een werknemer?

Als een werknemer besmet is met het coronavirus dan is het heel belangrijk om te achterhalen of de werknemer tijdens de incubatietijd op de werkvloer is geweest. Als dat het geval is, dan kan de beslissing worden genomen om het bedrijf tijdelijk stil te leggen. Indien het risico deze ingrijpende maatregel niet rechtvaardigt, dan is het advies om alle werknemers die direct contact hebben gehad met de besmette werknemer tijdelijk thuis te laten werken en zich bij verschijnselen te laten testen.

In ieder geval is het belangrijk om duidelijk en goed naar alle werknemers te communiceren over de actuele situatie en hen op de hoogte te brengen van de maatregelen, rechten en plichten en de opties die zij hebben, mede ter voorkoming van verdere verspreiding van het coronavirus.

Hoe zit het met de loonbetaling?

Als bij een werknemer het coronavirus is geconstateerd dan is een werknemer arbeidsongeschikt door ziekte en moet in beginsel (minimaal) 70% van het salaris worden doorbetaald. Hiervan kan bij de arbeidsovereenkomst of bij cao zijn afgeweken. In dat geval geldt uiteraard wat in de arbeidsovereenkomst of bij cao is afgesproken over loondoorbetaling tijdens ziekte.

Het is ook mogelijk dat een werknemer in quarantaine wordt gesteld nog voordat vaststaat dat de werknemer besmet is met het virus en ziek is. Denk aan het hotel dat wordt afgesloten vanwege een persoon die besmet is met het coronavirus of het cruiseschip waar mensen niet op of af kunnen vanwege een besmetting. De werknemer is dan zelf (nog) niet ziek. In dat geval moet de werkgever in beginsel 100% van het salaris uitbetalen.

Tot slot kiezen veel werkgevers ervoor om werknemers thuis te laten werken. Uitgangspunt is ook hier dat de werkgever 100% van het loon blijft betalen.

Economische gevolgen van het coronavirus en werktijdverkorting

Er zijn veel vragen over preventie en hoe om te gaan met het coronavirus binnen ondernemingen. Andere ondernemingen maken zich juist drukker over de economische gevolgen van het coronavirus. Veel producten worden in China gemaakt, waar momenteel veel ondernemingen zijn gestaakt. Dat betekent dat in Nederland veel bedrijven kampen met tekorten en lege schappen. Een branche die hard geraakt wordt is bijvoorbeeld de elektronica branche.

Hoe om te gaan met deze plotselinge werkvermindering? De lonen moeten immers gewoon worden betaald, maar de inkomsten nemen af. De overheid heeft hiervoor de regeling werktijdverkorting en heeft al maatregelen getroffen door het coronavirus als buitengewone omstandigheid aan te merken voor werktijdverkorting. Werktijdverkorting is mogelijk wanneer een onderneming als direct gevolg van het coronavirus (geen omstandigheid die onder het normale bedrijfsrisico valt) een periode van ten minste twee weken minder werk heeft, minstens 20%. De werktijdverkorting kan worden aangevraagd voor iedere werknemer waarvoor een loondoorbetalingsplicht bestaat, met uitzondering van oproepkrachten met een nuluren-contract of uitzendkrachten.

De werktijdverkorting kan worden aangevraagd bij het ministerie van SZW. Het ministerie heeft inmiddels al circa 60 aanvragen toegewezen. Mogelijk is instemming van de vakbonden of de ondernemingsraad/personneelsvertegenwoordiging vereist voor de aanvraag van werktijdverkorting. Daarnaast kunnen er specifieke regels gelden op basis van een cao. De werktijdverkorting duurt in principe zes weken en kan worden verlengd tot maximaal 24 weken. Wanneer de aanvraag voor werktijdverkorting wordt toegekend, kan voor de werknemers die tijdelijk minder werken een WW-uitkering worden aangevraagd. Zo worden de loonkosten voor de werkgever verlaagd en hoeven er geen werknemers te worden ontslagen. Op die manier kan de periode van tijdelijk minder werk op een goede manier worden doorstaan. De werknemers ontvangen een tijdelijke WW-uitkering. Een volledige compensatie is het niet, maar werktijdverkorting kan wellicht toch enige soelaas bieden. Uiteraard met als doel dat straks de productie weer op gang komt en onderneming weer als vanouds kan verkopen.

Let op: deze compensatie geldt alleen voor werkvermindering en dus niet voor de werknemers die ziek zijn of op last van de overheid thuiszitten.

FAQ

Mag een werknemer weigeren om naar het werk te komen vanwege angst op besmetting?

Dit hangt van de situatie af. Als er geen specifieke/concrete risico's zijn en de werkgever heeft voldaan aan zijn zorgplicht, dan is er onvoldoende wettelijke grond voor een werknemer om niet op zijn werk te verschijnen. De werkgever hoeft niet in te gaan op ongegronde angsten.

Wanneer betaalt de werkgever het loon door terwijl een werknemer niet kan komen werken vanwege (de gevolgen van) het coronavirus?

Als het gaat om werknemers die niet ziek zijn, maar niet in staat zijn naar het werk te komen vanwege verplichte quarantaine, reisbeperkingen of andere blokkades vanwege het coronavirus, dan moet de werkgever in beginsel het loon volledig doorbetalen. Een werknemer die ziek is, ontvangt zijn of haar loon conform de gemaakte afspraken in de arbeidsovereenkomst of de cao over loondoorbetaling bij ziekte.

Wanneer kan de werkgever de werktijdverkorting aanvragen?

De overheid maakt een beroep op werktijdverkorting vanwege het coronavirus mogelijk. Werkgevers worden dan gecompenseerd in de loonkosten door middel van een gedeeltelijke WW uitkering voor de werknemers die minder werk hebben. Er moet wel sprake zijn van werkvermindering direct als gevolg van het coronavirus. De werkvermindering moet gedurende 2 tot 24 weken minstens 20% lager zijn dan normaal.

Mag een werknemer weigeren om voor werk te reizen?

De werkgever moet voorafgaand aan een zakenreis nagaan bij de officiële instanties (Ministerie van Buitenlandse Zaken) of het gebied veilig is. Als een werknemer gegronde, op feiten gebaseerde zorgen heeft, is een weigering om te reizen waarschijnlijk

legitiem.

Kan de werkgever de werknemer verbieden om naar bepaalde gebieden op vakantie te gaan?

Indien het een privé vakantie betreft niet. Als de werknemer naar een risicogebied gaat, kan de werknemer wel worden verplicht om 2 weken thuis te werken met doorbetaling van 100% van het salaris.

Heeft een werknemer recht op (betaald) verlof indien een familielid besmet is met het coronavirus, of als de kinderen niet meer naar de opvang of school kunnen omdat deze is gesloten vanwege het coronavirus?

De werknemer kan recht hebben op calamiteitenverlof of kortdurend verzuimverlof. Calamiteitenverlof is bedoeld voor kort verlof (met behoud van volledig loon) vanwege privé-noodgevallen. Hierin kun je bijvoorbeeld denken aan de eerste dag dat familielid ziek is/opgenomen is. Kortdurend verzuimverlof is bedoeld voor werknemers die bijvoorbeeld voor hun kinderen moeten zorgen (als ze ziek zijn). Deze vormen van verlof zijn bedoeld voor korte verlofperiodes en de duur is afhankelijk van de omstandigheden. Tijdens het kortdurend verzuimverlof heeft de werknemer in principe recht op 70% van het loon. Ook hier kunnen specifieke regels van toepassing zijn indien dit bijvoorbeeld in een CAO is geregeld.

Heeft u vragen? Neem gerust contact met ons op.

NIEUWSBERICHT JURIDISCH 05-03-2020

© COPYRIGHT AUXILIUM 2020