

Q&A: de gevolgen van het coronavirus voor de werkvloer

Van: Lexsigma Healthcare

Voor: Intrakoop-leden

Op: 26 maart 2020

Veilige werkomgeving en thuiswerken

Hoe creëer ik een veilige werkomgeving?

Als werkgever ben je verplicht om je een veilige werkomgeving te creëren. Houd hierbij de adviezen van het RIVM in de gaten. Deze adviezen kunnen wijzigen. Zorg er in ieder geval voor dat alle hygiënemaatregelen kenbaar zijn onder het personeel en ook worden nageleefd. Als werkgever heb je een instructierecht. De werknemers moeten de maatregelen opvolgen. Zorg er voor dat iedereen voldoende afstand houdt of anders beschermende kleding draagt. Zorg ook voor voldoende handzeep en maak regelmatig schoon. Tot slot is het belangrijk dat werknemers met vragen terecht kunnen. Vergeet ook niet extra alert te zijn op kwetsbare werknemers, zoals ouderen, zwangere of chronisch zieken.

Moet ik mijn werknemers thuis laten werken?

De overheid heeft geadviseerd werknemers voor zover mogelijk thuis te laten werken. In sommige beroepen is dat echter niet mogelijk. Het advies luidt dan om steeds van geval tot geval en dag tot dag de situatie te beoordelen. Alle werknemers met klachten als verkoudheid, niesen en koorts of die in contact zijn gekomen met een persoon die uit een risicogebied komt, kunnen gevraagd worden thuis te blijven en contacten zoveel mogelijk te vermijden. Dit ter bescherming van uw personeel en organisatie.

Mag mijn werknemer weigeren om naar het werk te komen als thuis werken niet kan?

Als de werknemer bang is om naar het werk te komen, maar er zijn geen concrete aanwijzingen dat de werkomgeving onveilig is, zal de werknemer gewoon naar het werk moeten komen. Het advies is om in gesprek te gaan met de werknemer. Probeer de angst weg te nemen. Als de werknemer uiteindelijk blijft weigeren om naar het werk te komen en bijvoorbeeld ook niet thuis kan werken, zal er sprake zijn van werkweigering en zal je het loon kunnen stopzetten. Je dient de werknemer hier wel eerst voor te waarschuwen.

Scholen dicht

Wat als mijn medewerker een kind thuis heeft en geen opvang kan regelen?

De overheid heeft vanaf maandag 16 maart de scholen en opvang gesloten. Een gevolg hiervan is dat ouders de opvang elders moeten regelen. Als het de werknemer niet direct lukt om opvang te regelen kan er 1 of maximaal 2 dagen calamiteitenverlof worden opgenomen. De werknemer heeft dan recht op loondoorbetaling. Als het kind dan nog niet elders ondergebracht is, zal de werknemer in overleg moeten met de werkgever over een oplossing. Denk hierbij aan onbetaald verlof of het opnemen van vakantiedagen.

Als een kind of gezinslid ziek en de werknemer is degene die voor die persoon moet zorgen, kan de werknemer kortdurend zorgverlof aanvragen. De werknemer heeft dan recht op 70% loondoorbetaling (tenzij cao of arbeidsovereenkomst een hoger percentage voorschrijft).

Loondoorbetaling bij ziekte en quarantaine

Heeft mijn werknemer recht op loon als hij ziek is door het coronavirus?

Ja, de werknemer heeft recht op loondoorbetaling. De werknemer moet zich via de normale weg ziek melden en vervolgens de instructies van de werkgever en bedrijfsarts opvolgen. Hier kunnen instructies van GGD en RIVM aan worden toegevoegd.

Heeft mijn werknemer recht op loon als hij thuis in (gezins)quarantaine verblijft?

Als een werknemer in quarantaine verblijft, omdat hij zelf positief is getest maar bijvoorbeeld geen klachten heeft of een van zijn gezinsleden koorts heeft, is dat een voorzorgsmaatregel. De werknemer is dan niet ziek. In het geval van het coronavirus duurt deze maatregel veelal 2 weken. De werknemer kan dan niet naar de werkvloer komen, tenzij hij werkzaam is in de vitale sector en zelf geen klachten heeft. De werkgever kan ook vragen om – indien mogelijk – vanuit huis te werken en zal in dat geval de nodige voorzieningen treffen. Denk hierbij bijvoorbeeld aan het langs brengen van de pc/laptop en bureaustoel van kantoor.

In de meeste gevallen zal de werknemer die in quarantaine verblijft recht hebben op loondoorbetaling. De hoofdregel is immers dat de werkgever verplicht is naar tijdruimte vastgestelde loon door te betalen indien de werknemer het werk geheel of gedeeltelijk niet kan verrichten, tenzij het geheel of gedeeltelijk niet verrichten van het werk in redelijkheid voor rekening van de werknemer behoort te komen.

Indien de werknemer aangeeft niet te kunnen werken omdat er zorg verleend moet worden aan een van de gezinsleden, kan de werknemer voor deze zorguren aanspraak maken op kortdurend zorgverlof (maximaal 2 weken). De werknemer heeft dan, behoudens een cao voorschrift tot loonaanvulling, recht op 70% loondoorbetaling voor die zorguren.

Heeft mijn werknemer recht op loon als hij tijdens zijn vakantie besmet raakt en/of in quarantaine moet?

Als je werknemer ziek is moet je in principe het loon doorbetalen. De dagen dat je werknemer ziek is gelden niet als vakantie-, maar als ziekteverlofdagen. Dit kan anders zijn als je werknemer bewust naar het risicogebied is afgereisd. Dan kun je als werkgever stellen dat de werknemer bewust het risico op ziek zijn heeft genomen. Of dit uiteindelijk ook voldoende is om je succesvol te verweren tegen een aanspraak op loondoorbetaling bij ziekte is twijfelachtig. Het is lastig om te bewijzen dat de werknemer de opzet heeft gehad om ziek te worden.

Heeft mijn werknemer recht op loon als hij niet kan terugkeren van zijn vakantieadres?

De wet kent als uitgangspunt dat als er geen arbeid wordt verricht, er wel recht bestaat op loon, tenzij het niet verrichten van arbeid voor rekening van de werknemer moet komen. De cruciale vraag is in dit geval dus of het niet kunnen terugkeren naar Nederland gezien kan worden als eigen schuld van de werknemer. Dat zal in veel gevallen niet aangetoond kunnen worden. Dit kan anders zijn in de bijzondere situatie dat een werknemer – wetende dat hij niet kan terugkeren – alsnog naar het buitenland is vertrokken.

Vakantie

Mag ik als werkgever een vakantieaanvraag intrekken of weigeren?

Het uitgangspunt is, behoudens afwijkende afspraken in een cao, dat een vakantie wordt vastgesteld conform de aanvraag van de werknemer. Een aanvraag kan alleen worden geweigerd als de werkgever hiertoe gewichtige redenen heeft. De coronacrisis kan, met name in de vitale beroepen, een dergelijke gewichtige reden opleveren. De gewichtige reden en de afwijzing van de aanvraag moeten wel binnen twee weken na de aanvraag zijn medegedeeld, bij gebreke waarvan de aanvraag alsnog is goedgekeurd. Hetzelfde criterium van 'gewichtige redenen' geldt voor het intrekken/wijzigen van een goedgekeurde

vakantieaanvraag. Houd er in dit geval ook rekening mee dat de werkgever de schade die de werknemer lijdt door de wijziging van de vakantieperiode moet vergoeden.

Loonsubsidie aanvragen en andere tips op het gebied van de kosten voor personeel

Tijdelijke maatregelen: uitzendkracht, proeftijd, flexibele uren terugbrengen

Op korte termijn kan de werkgever een terugval in werk compenseren door uitzendkrachten, oproepkrachten of andere werknemers met flexibele werktijden minder in te roosteren. Daarnaast kunnen de arbeidsovereenkomsten waarvan de proeftijd nog loopt worden beëindigd binnen de proeftijd.

Het is ook mogelijk dat de werkgever met zijn werknemers in gesprek gaat over hoe zij dit samen kunnen oplossen. Het is mogelijk dat werknemers in deze tijden bereid zijn een aantal vakantiedagen of onbetaald verlof op te nemen. Dit kan echter niet worden afgedwongen en wordt vaak pas reëel als andere maatregelen niet voldoende blijken.

Werktijdverkorting

De regeling werktijdverkorting is gestopt. Daarvoor in de plaats kun je binnenkort een aanvraag doen bij de tijdelijke [Noodmaatregel Overbrugging Werkgelegenheid \(NOW\)](#) (hieronder meer informatie)

Alle lopende aanvragen werktijdverkorting worden omgezet in een aanvraag voor de nieuwe noodmaatregel. Het is mogelijk dat het UWV extra informatie bij je opvraagt.

Indien de werktijdverkorting reeds was toegekend voor de eerste zes weken, houd je deze aanspraak. Je kunt geen verlenging meer aanvragen. Je kunt in dat geval een beroep doen op de nieuwe noodmaatregel NOW.

De werknemer blijft gewoon in dienst tijdens de werktijdverkorting, maar heeft geen recht op loon voor het gedeelte van de werktijdverkorting. Voor deze uren valt de werknemer terug op de WW-uitkering. De afgelopen dagen is gebleken dat men dacht dat de werkgever verplicht was dit loon aan te vullen tot 100%, zodat de werknemer er weinig van zou merken. Dit is echter onjuist (behoudens wanneer een cao een loonaanvulling voorschrijft). In de Regeling onwerkbaar weer (ingangsdatum 1 januari 2020) staat immers dat de werkgever niet gehouden is het loon door te betalen voor het gedeelte van de werktijdverkorting. Dit betekent dat de werknemer recht heeft op 70% van zijn loon; te weten het bedrag uitgekeerd als WW-uitkering. Voor werknemers met een hoog loon zijn de gevolgen nog groter, omdat zij 70% van het maximale dagloon ontvangen (maximaal maandloon is € 4.769,34).

Aangezien de verwachting (ook bij de vakbonden) was dat werknemers recht zouden houden op hun volledige loon bij werktijdverkorting – iedereen had het effect van de Regeling onwerkbaar weer over het hoofd gezien! – luidt de verwachting dat er protest ontstaat tegen de terugval in salaris.

Als werkgever kun je – uit coulance en indien de financiële middelen het toelaten – er voor kiezen om vrijwillig over te gaan tot een aanvulling van het loon tot 100%.

Noodmaatregel Overbrugging Werkgelegenheid (NOW)

Deze noodmaatregel kan nog niet worden aangevraagd. Zodra hier meer informatie over bekend wordt gemaakt, zal dat hier worden gemeld.

De aanvraag NOW verandert niets aan de inhoud van de arbeidsovereenkomst. Dat betekent dat de werknemer recht heeft op 100% loondoorbetaling en er gewoon arbeid moet worden verricht. In beginsel wordt de subsidie via de NOW voor drie maanden verleend. Hoe groter het omzetverlies, hoe hoger het bedrag aan loonsubsidie. Voor een overzicht verwijst ik je naar <https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/coronavirus-covid-19/veelgestelde-vragen-per-onderwerp/financiele-regelingen/now>

Vragen die momenteel nog niet beantwoord kunnen worden zijn onder andere

- Wat valt er onder loonkosten (bruto? Inclusief werkgeverslasten?)
- Peildatum 1 maart is bekend. Maar wordt deze datum afgezet tegen jan-feb? Of de 12 maanden ervoor?
- Geldt dit noodfonds ook voor arbeidsongeschikte medewerkers?

STAPPENPLAN aanspraak maken op de NOW? Bereid je voor.

1. Administreer de omzetsdaling. Hoe ga je dit zo meteen aantonen? Denk hierbij aan financiële overzichten, maar ook aan het bewaren van annuleringsberichten.
2. Maak alvast een brief aan je personeel waarin je uitlegt dat je een aanvraag hebt ingediend, wat de duur van deze maatregel is en wat de gevolgen zijn voor hun.
3. Maak een liquiditeitsprognose voor de komende maanden. Een voorwaarde van de NOW is dat je tijdens de periode dat je loonsubsidie ontvangt geen aanvraag voor ontslag op bedrijfseconomische redenen aanvraagt voor je werknemers. Indien de enkele loonsubsidie dus niet voldoende is, maar ontslagen noodzakelijk zijn, zal een aanvraag NOW kunnen worden uitgesteld.

NOW/werktijdverkortings en medezeggenschap

De bestuurder die een loonsubsidie wil aanvragen is niet verplicht om instemming te vragen van de ondernemingsraad, tenzij hier een afspraak over is gemaakt in de cao. Het advies luidt dan ook om deze instemming niet te vragen. Zodra je vrijwillig om instemming verzoekt, ben je daar namelijk van afhankelijk. Je kunt je verzoek dan niet meer intrekken. De ondernemingsraad zou dan bijvoorbeeld als eis voor instemming kunnen neerleggen dat al het personeel recht behoudt op 100% loondoorbetaling.

Indien de werktijdverkortings zelf leidt tot een aanpassing van het werkrooster, zal voor deze aanpassing wel instemming (artikel 27 Wor lid 1 sub b) moeten worden gevraagd.

Privacy en Corona

Mag ik een werknemer testen op Corona?

Nee. Een werkgever mag een werknemer niet zelf testen. Wel kan een werkgever, als er aanleiding voor is, vragen of de werknemer zich door een arts laat testen. Dit kan in theorie een bedrijfsarts zijn. Het lijkt er echter op dat er in Nederland alleen getest wordt (door huisartsen/GGD) als er sprake is van klachten. Overleg dus steeds met de werknemer hoe deze zich voelt. Het advies luidt, ook als de werknemer niet is getest maar wel klachten heeft (neusverkoudheid, koorts), de werknemer naar huis te sturen en pas naar de werkvloer terug te laten keren als hij klachtenvrij is.

Wat mag ik aan mijn personeel vragen?

De gebruikelijke normering uit privacywetgeving blijft het uitgangspunt. Dat betekent dat je geen medische gegevens mag vragen of registreren. Als een werknemer je uit eigen vrije wil iets vertelt over zijn medische situatie, mag je dit ook niet registreren.

Wel mag je vragen in welk (risico)gebied je werknemer op vakantie is geweest. Je mag ook aan je werknemers vragen goed op hun eigen gezondheid te letten. Je kunt ze, als er vragen zijn, doorverwijzen naar hun eigen huisarts of de bedrijfsarts. De werkgever mag niet zelf de temperatuur opnemen.

Als een werknemer ziek is, mag (moet) je deze ook vragen naar huis te gaan. Je bent als werkgever verplicht om een veilige werkomgeving te creëren. Het toelaten van een met het coronavirus besmette werknemer levert een onveilige situatie op.