

Veelgestelde vragen over het coronavirus

De uitbraak van het coronavirus roept veel vragen bij HR en werkgevers op. Moet ik voorzorgsmaatregelen treffen, en wanneer moet ik medewerkers thuis laten werken? Op deze pagina vind je een overzicht van veelgestelde vragen over het coronavirus. Mis je een vraag? Mail redactie@xperthr.nl en wij kijken of we je vraag kunnen beantwoorden. Kijk voor actuele informatie over het coronavirus ook op de website van het RIVM <https://www.rivm.nl/nieuws/actuele-informatie-over-coronavirus>. Telefonisch is het RIVM bereikbaar via het speciale telefoonnummer 0800-1351.

Werktijdverkorting vervangen door nieuwe tegemoetkomingsregeling

De werkdagverkorting regeling is op 17 maart 2020 om 18.45 uur ingetrokken en kan niet meer worden gebruikt. In de plaats van deze regeling wordt gewerkt aan een nieuwe tegemoetkomingsregeling. De inhoud van die nieuwe regeling is nog niet precies bekend. Zodra de regeling wordt gepubliceerd zullen wij je daarover direct informeren.

Let op! De Rijksoverheid heeft laten weten dat het streven is om de regeling binnen twee weken(!) bekend te maken.

Voor nu is het belangrijk om goed bij te houden hoeveel uren jouw werknemers wel- en hoeveel uren jouw werknemers niet hebben gewerkt, welk bedrag je qua loon aan hen hebt uitbetaald én met welke omzetsdaling je te maken hebt. Als je dat straks als de nieuwe regeling inwerking treedt op een rijtje hebt, dan kan de aanvraag zo snel mogelijk de deur uit.

Thuiswerken

Alle veelgestelde vragen over thuiswerken.

Wanneer moet een werkgever zijn medewerkers thuis laten werken wegens het coronavirus?

De regering heeft alle Nederlanders opgeroepen om zoveel mogelijk thuis te werken. Als een werknemer thuis kan werken, dan zal de werkgever zijn werknemers dus thuis moeten laten werken. Daarom is het van belang om goed te onderzoeken, en met alle werknemers te overleggen of thuiswerken een optie is.

De eerste vraag die dan moet worden gesteld is natuurlijk of de werkzaamheden in een thuissituatie kunnen worden uitgevoerd. Als een deel van het werk thuis kan worden gedaan, maar een deel ook niet. Denk er dan over na om de werknemer deels thuis te laten werken. De werknemer is dan zo kort mogelijk op de werkplek, waardoor het besmettingsgevaar ook minder groot is.

De tweede vraag die gesteld moet worden is of de desbetreffende werknemer de mogelijkheid heeft om thuis te werken. Heeft hij een goede thuiswerkplek of kan hij die creëren? Wat kan de werkgever doen om een goede thuiswerkplek te creëren? Hij zou bijvoorbeeld een laptop ter beschikking kunnen stellen aan de werknemer. Of een goede bureaustoel aan de werknemer kunnen uitlenen. De apparatuur en het meubilair dat in het bedrijf staat wordt immers bij veel thuiswerkende werknemers, toch niet gebruikt.

Gespreide werktijden

Met het oog op het vermijden van sociale contacten wordt door het RIVM geadviseerd om – als thuiswerken niet (volledig) mogelijk is – gespreide werktijden aan te houden. Daardoor zijn minder mensen gelijktijdig op het werk aanwezig en vermindert het besmettingsgevaar.

Je zou een rooster kunnen maken en een groep medewerkers vroeg kunnen laten beginnen die ook vroeg naar huis gaat (en thuis eventueel nog wat werk afmaakt) en een andere groep medewerkers zou je laat kunnen laten beginnen (zij zouden voordat ze naar het werk komen thuis eventueel al wat werk kunnen doen).

Als thuiswerken geen optie is

Als thuiswerken nauwelijks een optie is, dan wordt van de werkgever verwacht dat hij de maximale voorzorgsmaatregelen treft om besmetting op het werk te voorkomen.

Mogen werknemers weigeren om wegens het coronavirus vanuit huis te werken?

Als een werkgever op de werkplek niet de benodigde bescherming tegen het coronavirus kan bieden aan zijn werknemers en de kans op besmetting op de werkplek veel groter is dan thuis, dan mag hij van zijn werknemers verlangen dat zij thuiswerken, zeker nu het RIVM adviseert om zoveel mogelijk thuis te werken tot (in elk geval) 31 maart 2020.

Dat kan anders zijn als een werknemer geen gelegenheid heeft om thuis te werken, bijvoorbeeld omdat hij geen goede werkplek heeft. Een werkgever kan dat oplossen door aan de werknemer aan te bieden om een (tijdelijke) werkplek te faciliteren. Als een werknemer een goede reden heeft om niet thuis te kunnen of willen werken, dan zal een belangenafweging gemaakt moeten worden. Wegen de redenen van de werknemer om niet thuis te werken zwaarder dan de redenen van de werkgever om te willen dat de werknemer wel thuiswerkt? En welke oplossingen heeft de werkgever aan de werknemer aangeboden om aan zijn bezwaren tegemoet te komen?

Reizen

Veelgestelde vragen over reizen naar coronagebieden.

Welke richtlijnen gelden voor het reizen naar met corona besmette gebieden?

Het is raadzaam om de reisadviezen van het Nederlandse ministerie van Buitenlandse Zaken op te volgen. Die adviezen hebben vier kleurencodes. De actuele kleurcodes kunt u vinden op de site van de overheid.

Het is verstandig om die goed in de gaten te houden. Meer info op:

<https://www.nederlandwereldwijd.nl/actueel/nieuws/2020/02/27/reisadviezen-voor-landen-of-gebieden-waar-het-coronavirus-is-gevonden>

- Groen = er kan gereisd worden naar het gebied.
- Geel = er kan gereisd worden naar het gebied, ook voor vakantie, maar houd rekening met beperkende maatregelen.
- Oranje = Reis alleen als dat noodzakelijk is. Vakantiereizen en andere reizen die niet noodzakelijk zijn, worden afgeraden.
- Rood = Geadviseerd wordt om niet naar het gebied af te reizen.

Een werkgever doet er bij specifieke vragen goed aan om contact op te nemen met het ministerie van Buitenlandse Zaken:

- telefonisch via +31 247 247 247,
- via WhatsApp op +31 682 387 796
- via Twitter op @24/7BZ.

Als reizen naar een besmet gebied door het ministerie van buitenlandse zaken wordt afgeraden, dan mag een werkgever enerzijds van de werknemer verlangen dat hij privé die reis niet maakt. Anderzijds zal een werkgever in dat geval niet van de werknemer mogen verlangen dat hij om zakelijke redenen afreist naar besmet gebied.

Mogen we medewerkers verbieden om naar met het coronavirus besmette gebieden op vakantie te gaan?

Als door het ministerie van Buitenlandse zaken wordt geadviseerd om niet te reizen naar een met corona besmet gebied, dan mag een werkgever van de werknemer verlangen dat hij privé die reis niet maakt. Hoewel een eenmaal goedgekeurde vakantieaanvraag niet zomaar mag worden ingetrokken door de werkgever, mag hij dat wel doen in uitzonderlijke situaties. Oftewel, bij een zwaarwegend bedrijfsbelang. In dit geval kan een werkgever zijn zwaarwegende bedrijfsbelang vinden in zijn belang dat de werknemer niet besmet raakt en bij terugkomst niet het hele bedrijf kan besmetten.

Quarantaine, vast op vakantie en loondoorbetaling

Veelgestelde vragen rondom loondoorbetaling en quarantaine.

Heeft een medewerker in quarantaine door het coronavirus recht op doorbetaling van zijn loon?

Het antwoord op deze vraag hangt af van de situatie.

Zieke werknemer

Als een werknemer ziek is en daarom in quarantaine moet, dan heeft hij recht op loon op grond van zijn arbeidsongeschiktheid ongeacht de reden van zijn eerdere reis. De werknemer is in dat geval immers *“in verband met ongeschiktheid ten gevolge van ziekte, zwangerschap of bevalling verhinderd is om de bedongen arbeid te verrichten”*.

Werknemer is (nog) niet ziek

Als een werknemer uit voorzorg, omdat hij mogelijk besmet zou kunnen zijn, in quarantaine moet, dan gaat

deze situatie (nog) niet op. Er is dan immers (nog) geen sprake van ongeschiktheid ten gevolge van ziekte. Als de werknemer niet ziek is, dan geldt de hoofdregel dat een werknemer recht heeft op loon, tenzij de oorzaak van het niet werken voor rekening van de werknemer komt.

Gereisd voor werk

Als een werknemer voor zijn werk op reis is geweest en vanwege die reis uit voorzorg in quarantaine moet, dan zal de werkgever het loon aan deze werknemer moeten doorbetalen. De werknemer is immers tijdens zijn werk aan besmettingsgevaar blootgesteld. Dat maakt dat de reden van het niet werken niet voor rekening van de werknemer komt. De werkgever zal waarschijnlijk wel van de werknemer mogen verlangen dat hij redelijke (vervangende) werkzaamheden vanaf het quarantaine-adres verricht.

Gereisd voor vakantie

De vraag of het loon moet worden doorbetaald aan een werknemer die vanwege zijn vakantie in quarantaine moet, is lastiger te beantwoorden. Het zal afhangen van de omstandigheden van het geval. Die kunnen zodanig zijn dat de werkgever het loon moet doorbetalen. Maar het is ook voorstelbaar dat de werkgever het loon niet verschuldigd is. Als een werknemer vanwege autopech of vanwege een geschrapte vlucht niet op tijd terug is van vakantie en daardoor niet kan werken, heeft hij namelijk meestal ook geen recht op loon.

Als geen loon verschuldigd is, dan zal de werkgever waarschijnlijk wel aan de werknemer moeten aanbieden om te werken vanaf het quarantaine-adres, zodat de werknemer zo min mogelijk loon misloopt.

Heeft een medewerker die vast zit op een vakantieadres recht op doorbetaling van zijn loon?

Een werknemer zit vanwege de maatregelen omtrent het coronavirus vast in het land waar hij met vakantie is. Het is de vraag of hij op tijd terug kan komen om weer aan het werk te gaan. Heeft deze medewerker recht op loondoorbetaling?

Bij het niet verrichten van werkzaamheden geldt geen arbeid, wel loon, tenzij het niet verrichten van arbeid voor rekening van de werknemer moet komen. Dit betekent dat als een werknemer geen arbeid kan verrichten het salaris in beginsel moet worden doorbetaald. Als het niet kunnen verrichten van de arbeid door de schuld van de werknemer komt, mag de werkgever de salarisbetaling stopzetten. Indien een werknemer op vakantie is gegaan en in dat land zijn maatregelen genomen waardoor de werknemer niet op tijd kan terugvliegen, kan dit niet voor rekening van de werknemer komen. De werkgever zal dan het salaris moet blijven doorbetalen.

Zelfs indien een werknemer naar een risicogebied afreist en daarna niet meer in staat is om terug te keren, hoeft dit niet direct voor rekening van de werknemer te komen. Een werknemer reist namelijk niet bewust naar het risicogebied om daarna niet meer terug te keren of om besmet te raken. Overigens mag een werkgever in beginsel een werknemer niet dwingen om niet naar een risicogebied af te reizen. Het is wel aan te raden werknemers te adviseren dit niet te doen.

Indien een negatief reisadvies wordt afgegeven kan bovenstaande overigens anders zijn. Dan kan het zijn dat je als werknemer een onnodige risico neemt, welke wel voor rekening van de werknemer komt. Maar dit hangt uiteraard af de omstandigheden van het geval.

Ontslag vanwege te weinig werk

Veelgestelde vragen over ontslag vanwege te weinig werk door het coronavirus.

Mag ik medewerkers ontslaan als ik door het coronavirus minder werk heb?

Ja, dat kan. Als sprake is van structurele werkvermindering, dan is dat reden voor ontslag op grond van bedrijfseconomische redenen. De werkgever kan natuurlijk proberen om met medewerkers afspraken te maken over beëindiging van hun dienstverband in onderling overleg. Maar als dat niet lukt, dan zal de werkgever aan het UWV moeten vragen om toestemming om de voorgedragen werknemer of werknemers te ontslaan.

De werkgever zal zich daarbij wel gewoon aan de geldende regels voor een bedrijfseconomisch ontslag moeten houden. Dat betekent bijvoorbeeld dat hij het afspiegelingsbeginsel moet hanteren, dat hij moet aantonen dat sprake is van werkvermindering en dat de prognose is dat op korte termijn geen herstel van de situatie zal optreden.

Als de werkgever aan alle criteria heeft voldaan, dan geeft het UWV aan de werkgever toestemming om de voorgedragen werknemers te ontslaan. De werkgever zal dan nog wel de (overgebleven) opzegtermijn in

acht moeten nemen. Als een werkgever afscheid moet nemen van meer dan twintig mensen, dan moet hij ook nog met de vakbonden overleggen. Bovendien zal hij aan de ontslagen werknemers de transitievergoeding moeten betalen.

Vanwege de vaak acute en vermoedelijk en hopelijk kortdurende situatie bij corona is het aanvragen van werktijdverkorting ook het overwegen waard.

Voorzorgsmaatregelen werkgever

Veelgestelde vragen over de voorzorgsmaatregelen van de werkgever.

Moeten werkgevers voorzorgsmaatregelen nemen om besmetting met het coronavirus te voorkomen?

Ja, in het algemeen geldt dat een werkgever moet zorgen dat hij zoveel mogelijk voorkomt dat zijn werknemers ziek worden of gewond raken door of vanwege het werk. Het is met andere woorden de verantwoordelijkheid van een werkgever om zijn medewerkers zo veilig mogelijk te laten werken. Als werknemers door het werk het risico lopen om besmet te raken met het coronavirus, dan is het aan de werkgever om al het mogelijke te doen om besmetting te voorkomen.

Als een werknemer besmet raakt en de werkgever heeft alles gedaan wat hij kon doen om besmetting te voorkomen, dan heeft de werkgever voldaan aan zijn zorgplicht. Als de werkgever zijn werknemers niet optimaal heeft beschermd tegen besmetting, dan heeft hij niet voldaan aan zijn zorgplicht. Dat kan financiële consequenties hebben als het gaat om de aansprakelijkheid van de werkgever.

De werkgever zal in dit geval minimaal aan de door het RIVM aanbevolen maatregelen moeten naleven om aan zijn zorgplicht te voldoen, daarbij horen bijvoorbeeld de volgende maatregelen (die gelden tot en met 31 maart 2020):

- De werkgever zal zijn werknemers moeten instrueren dat zij sowieso thuis moeten blijven bij klachten neusverkoudheid of hoesten of keelpijn of koorts.
 - Voor zorgpersoneel en personeel in vitale processen geldt dat zij thuis moeten blijven als zij klachten én koorts hebben.
- Bijeenkomsten met meer dan 100 personen die door of namens de werkgever zijn georganiseerd zal de werkgever moeten afgelasten.
- De werkgever zal de werknemers moeten instrueren dat zij bijeenkomsten met meer dan 100 personen afzeggen.
- De werkgever zal die medewerkers die (deels) thuis kunnen werken, moeten laten thuiswerken.
- Voor mensen die niet (helemaal) thuis kunnen werken zal de werkgever de werktijden moeten spreiden.
- De kwetsbare personen binnen de organisatie zal de werkgever sowieso naar huis moeten sturen, of zij nu wel of niet thuis kunnen werken.

Een werknemer heeft wat lichte keelpijnklachten. Moet zij verplicht thuisblijven?

Als werkgever heb je de plicht om als 'goed werkgever' op te treden. Dat betekent dat je overheidsmaatregelen als deze moet opvolgen. Als de werknemer en werkgever allebei vinden dat de werknemer wel aan het werk kan omdat zij niet in aanraking komt of in de buurt komt bij andere mensen dan kun je de vraag voorleggen aan de bedrijfsarts.

De vraag is daarbij natuurlijk wel of de werknemer ook tijdens het woon-werkverkeer niet in aanraking komt met andere mensen.

Kwetsbare werknemers

Veelgestelde vragen over kwetsbare werknemers en corona.

Kwetsbare werknemers MOETEN naar huis gestuurd worden. Krijgen zij gewoon doorbetaald?

Hierbij moet je een verschil maken naar de oorzaak van de kwetsbaarheid. Als een werknemer kwetsbaar is vanwege zijn leeftijd, dan moet je het loon van de werknemer doorbetalen. Een werknemer heeft namelijk recht op loon tenzij de oorzaak van het niet werken voor zijn rekening komt. Dat is naar mijn mening niet het geval als een kwetsbare oudere als gevolg van overheidsmaatregelen niet kan werken.

Als een werknemer kwetsbaar is vanwege zijn gezondheid, dan valt hij onder de loondoorbetalingsverplichting tijdens ziekte. Immers; in de wet staat dat de werkgever (minstens 70% van) het loon van de werknemer moet doorbetalen als hij de bedongen arbeid niet heeft verricht omdat hij in verband met ongeschiktheid ten gevolge van ziekte, zwangerschap of bevalling daartoe verhinderd was.

Daarvan is in dit geval sprake; hij is ongeschikt om te werken omdat hij kwetsbaar is ten gevolge van zijn ziekte.

Wie bepaalt of werknemers kwetsbaar zijn en onder de regeling vallen?

Kwetsbare personen zijn ouderen en personen met verminderde weerstand.

Als werkgever mag je (op grond van de AVG) niet aan de werknemer vragen naar zijn medische situatie. Dat betekent dat je hier als werkgever buiten moet blijven. Als een werknemer aangeeft dat hij kwetsbaar is en thuis wil blijven (werken) en als werkgever twijfel je daaraan, dan is de enige juiste route het inschakelen van de bedrijfsarts. De bedrijfsarts overlegt dan (telefonisch) met de werknemer en geeft aan de hand daarvan zijn oordeel. Als je als werkgever twijfelt aan dat oordeel, dan kan je bij het UWV een second opinion aanvragen.

Wat als er discussie over de kwetsbaarheid ontstaat tussen werkgever en werknemer?

Als er discussie bestaat over de vraag of een werknemer een 'kwetsbaar persoon' is en/of een werknemer thuis moet blijven, dan is de bedrijfsarts de aangewezen persoon om die vragen aan voor te leggen. De werkgever moet zich onthouden van het oordelen over de medische situatie van iemand. Daar heeft hij een bedrijfsarts voor ingehuurd en die moet hij daarvoor gebruiken. Als de beslissing van de werkgever is gebaseerd op het oordeel van de bedrijfsarts, dan is die beslissing legitiem, anders niet. Het voordeel van het vragen van een oordeel aan de bedrijfsarts is bovendien dat de werknemer daar iets tegen kan doen. Hij kan een second opinion bij een andere bedrijfsarts vragen, hij kan ook een second opinion bij het UWV vragen.

Verlof

Veelgestelde vragen rondom verlof en het coronavirus: o.a. bij schoolsluiting vanwege het coronavirus.

Stel dat scholen of kinderopvang sluiten vanwege corona, hebben medewerkers recht om thuis te blijven?

Calamiteitenverlof

Als een werknemer 's avonds of in de ochtend plots te horen krijgt dat de school of de opvang van de kinderen gesloten blijft vanwege corona, dan is er sprake van een calamiteit. Een calamiteit is een acute noodsituatie die de werknemer niet heeft kunnen voorzien en die de werknemer onmiddellijk moet oplossen. Voor de tijd die het gewoonlijk duurt om die noodsituatie op te lossen, heeft de werknemer recht op (volledig doorbetaald) calamiteitenverlof. Maar dit verlof is alleen bedoeld om een oplossing te zoeken voor het acuut ontstane probleem. Bijvoorbeeld de tijd die het duurt om een oppas te vinden of om de kinderen bij opa en oma te brengen, een buurvrouw in te schakelen of met de ouders van klasgenootjes een opvangschema in elkaar te draaien.

Zorgverlof aanvragen

Als een werknemer geen oppas kan vinden, dan kan hij aan de werkgever zorgverlof aanvragen. Dat is verlof dat kan worden opgenomen als noodzakelijk is dat een werknemer zelf de zorg voor zijn kind op zich neemt.

Als de werknemer nodig is op het werk, dan mag de werkgever wel kritisch zijn als hij een verzoek tot het opnemen van zorgverlof van zijn werknemer krijgt. Hij hoeft dat niet zomaar zonder meer in te willigen. De werkgever mag van de werknemer verlangen dat hij écht zijn best doet om een andere oplossing te vinden. Momenteel worden veel werknemers door hun werkgevers naar huis gestuurd vanwege Corona. Is er wellicht iemand in de omgeving van de werknemer iemand die toch thuis zit? Op sociale media bieden mensen zich al aan om op kinderen te passen van werknemers die op de werkvloer broodnodig zijn. Is dat een optie? Maar misschien kan de werknemer zijn werktijden zo aanpassen dat hij de opvang met het werk van de andere ouder kan combineren? Bijvoorbeeld door heel vroeg te beginnen of juist tot laat door te werken? Of misschien door de werkdag te onderbreken. Deels werken en deels zorgverlof opnemen kan misschien ook een optie zijn.

De werkgever mag van de werknemer vragen om écht zijn best te doen.

Kortdurend zorgverlof

Lukt het écht niet om de zorg van een kind over te laten aan iemand anders, dan zou je kunnen zeggen dat het noodzakelijk is dat de werknemer zelf voor het kind zorgt. In dat geval zal de werkgever in eerste

aanleg kortdurend zorgverlof moeten toestaan. De wettelijke regeling bepaalt dat dit verlof maximaal twee werkweken per jaar kan worden opgenomen en dat de werknemer 70% van zijn loon doorbetaald krijgt.

Langdurend zorgverlof

Als twee werkweken onvoldoende is, dan kan de werknemer nog langdurend zorgverlof aanvragen. Langdurend zorgverlof kan volgens de wettelijke regels maximaal zes weken in een jaar worden opgenomen en is onbetaald.

Thuiswerken

De werkgever mag tijdens het kortdurende zorgverlof wel vragen om thuis te doen wat hij kan. Al is het natuurlijk geen ideale thuiswerksituatie met kinderen waarvoor de werknemer moet zorgen, kan de werknemer misschien wel wat werkzaamheden verrichten. Dat mag de werkgever van de werknemer vragen. Dat is anders bij langdurend zorgverlof omdat de werkgever de werknemer tijdens dit verlof ook geen loon hoeft te betalen.

Een kind van een werknemer wordt naar huis gestuurd vanwege hoesten en lichte koorts. Wat nu?

Als de school een werknemer op zijn werk belt dat zijn kind moet worden opgehaald omdat het hoest en lichte koorts heeft, heeft de werknemer dan recht op verlof? In dit soort situaties is het altijd goed om een splitsing te maken tussen de situatie die direct opgelost moet worden; de calamiteit om het zo te zeggen en de situatie van het zieke kind.

De calamiteit

Als een werknemer wordt weggeroepen om het kind op te komen halen, heeft hij recht op 'calamiteitenverlof'. De werknemer heeft recht op dit volledig doorbetaalde verlof zo lang als het normaal gesproken duurt om de calamiteit op te lossen. In dit geval zal dat de tijd zijn die het normaal gesproken duurt om het kind op te halen van school en om opvang voor hem te zoeken.

De opvang

Normaal gesproken houdt het verlof hierbij op. Als een kind hoest en lichte koorts heeft, dan is het niet noodzakelijk dat de werknemer zelf voor het kind zorgt. Dat is wel een voorwaarde voor eventueel zorgverlof.

In dit specifieke geval waarbij het kind naar huis is gestuurd omdat het zo zou kunnen zijn dat het besmet is met het coronavirus, is dat anders. Door de besmettelijkheid van het virus zal het vinden van opvang niet (zo makkelijk) lukken. Dat maakt dat het in dit geval wel noodzakelijk is dat de werknemer zelf voor het kind zorgt. Niet omdat het kind zo ziek is, maar omdat er niemand anders is die voor het kind kan of wil zorgen. In dit geval kan een werknemer dus wel zorgverlof opnemen.

Zorgverlof

Hij kan kortdurend zorgverlof aanvragen voor maximaal 2 weken per jaar. Tijdens het kortdurend zorgverlof geldt een loondoorbetalingsverplichting van 70% van het loon en volledige opbouw van vakantiedagen. Let op! Dit is de wettelijke regeling, in de arbeidsovereenkomst, een arbeidsvoorwaardenreglement of cao kunnen afwijkende regels over kortdurend zorgverlof staan.

Als de werknemer langer voor het kind moet zorgen, dan zou hij tot maximaal 6 weken per jaar langdurend zorgverlof kunnen aanvragen. Tijdens het langdurend zorgverlof geldt geen loondoorbetalingsverplichting maar de opbouw van vakantiedagen loopt wel door.

Let op! Dit is de wettelijke regeling, in de arbeidsovereenkomst, een arbeidsvoorwaardenreglement of cao kunnen afwijkende regels over langdurend zorgverlof staan.

Een kind van een werknemer heeft het coronavirus. Wat nu?

Als het kind van een werknemer het coronavirus heeft, mag een werknemer dan (betaald) thuisblijven om voor het kind te zorgen? Zorgverlof zou hiervoor in aanmerking kunnen komen.

Voor het opnemen van zorgverlof geldt dat 'noodzakelijk' moet zijn dat de werknemer zelf voor het kind zorgt. Hier is sprake van een zeer specifieke situatie waarbij sprake is van een zeer besmettelijk virus waardoor het wel heel erg lastig wordt om iemand te vinden die voor het kind kan en wil zorgen. Als er niemand anders is die kan of wil zorgen voor het kind, dan is het dus noodzakelijk dat de werknemer zelf voor het kind zorgt en thuisblijft. In dat geval kan een werknemer zorgverlof opnemen.

De werknemer kan kortdurend zorgverlof aanvragen voor maximaal 2 weken per jaar. Tijdens het kortdurend zorgverlof geldt een loondoorbetalingsverplichting van 70% van het loon en volledige opbouw van vakantiedagen.

Let op! Dit is de wettelijke regeling, in de arbeidsovereenkomst, een arbeidsvoorwaardenreglement of cao kunnen afwijkende regels over kortdurend zorgverlof staan.

Als de werknemer langer voor het kind moet zorgen, dan zou hij tot maximaal 6 weken per jaar langdurend zorgverlof kunnen aanvragen. Tijdens het langdurend zorgverlof geldt geen loondoorbetalingsverplichting maar de opbouw van vakantiedagen loopt wél door.

Let op! Dit is de wettelijke regeling, in de arbeidsovereenkomst, een arbeidsvoorwaardenreglement of cao kunnen afwijkende regels over langdurend zorgverlof staan.

Ik heb mijn werknemer nu hard nodig, kan ik zijn verlof intrekken?

Als zich in een onderneming onvoorziene omstandigheden voordoen waardoor de werknemer niet kan worden gemist, dan heeft de werkgever de bevoegdheid om op zijn eerdere instemming met de vakantieaanvraag van de werknemer terug te komen. De werkgever moet hiervoor wel zwaarwichtige redenen hebben.

Het is uiteraard verstandig om in dit soort gevallen direct met de werknemer in overleg te treden. Of de werkgever van de werknemer mag vragen zijn vakantieplannen aan te passen en of de werknemer met dat verzoek van de werkgever moet instemmen, hangt ook weer af van de omstandigheden van het geval.

Van de werkgever wordt in dit soort gevallen wel verlangd dat hij de werknemer een vergelijkbaar alternatief biedt en dat hij eventuele (annulerings)kosten van de werknemer vergoedt. Maar aangezien de meeste reisorganisaties de geboekte vakanties zelf al annuleren, vallen die kosten wel mee.

Werk aanpassen

Veelgestelde vragen over het aanpassen van werk in verband met corona.

Mogen wij een werknemer op een andere locatie laten werken, bij een andere klant van ons?

De situatie: een klant van ons gaat dicht en de werkneemster kan daar op locatie niet meer schoonmaken maar wel bij een andere klant van ons. Deze klant zit 8 km verder dan waar zij nu werkt. Zij weigert nu, maar wat zijn voor werkgever de mogelijkheden? Mogen wij in deze situatie een medewerker op een andere locatie laten werken?

Ja, dat mag. Als werkgever heb je instructierecht. Dat betekent dat je als werkgever mag bepalen hoe, wat en waar het werk wordt verricht. Die instructies moeten natuurlijk wel redelijk zijn. Maar als het werk op de ene locatie stopt en de werkgever heeft werk beschikbaar op een andere locatie die 8 km verderop is gevestigd, dan is dat een redelijke instructie. Als de werknemer weigert, dan is het goed om de werknemer te vragen waarom zij niet wil. Als dat legitieme redenen zijn, dan moet de werkgever heroverwegen, of de werkgever moet op zoek gaan naar een oplossing. Als de afstand het probleem is, dan zou je als werkgever bijvoorbeeld tijdelijk een elektrische fiets ter beschikking kunnen stellen of iemand zou de werknemer op kunnen halen. Of reiskosten voor het openbaar vervoer kunnen aanbieden. Als je als werkgever goede oplossingen hebt aangeboden en de werknemer blijft weigeren, dan ben je als werkgever geen loon verschuldigd; het risico van het niet werken ligt in dat geval in de risicosfeer van de werknemer.

Corona & privacy

Alle veelgestelde vragen over de privacy van werknemers.

Mag ik een werknemer die zich ziek meldt vragen of hij het coronavirus heeft?

Hoewel het begrijpelijk is dat werkgevers dit willen weten, is het niet toegestaan om bij een ziekmelding te vragen wat een werknemer mankeert. Je kunt een werknemer dus ook niet verplichten om deze informatie te verstrekken.

Je mag de werknemer wel vragen om zich met spoed te laten controleren op corona bij de arbodienst of bedrijfsarts. Vermoedt de arts dat de werknemer het coronavirus heeft, dan zal hij/zij met spoed contact opnemen met de regionale GGD. De GGD kan dan in overleg met de werkgever maatregelen treffen voor op de werkvloer.

Mijn werknemer heeft gemeld dat hij besmet is met het coronavirus, mag ik dit bijhouden op een lijst?

Geeft een werknemer bij ziekmelding aan dat hij of zij besmet is met het coronavirus, dan mag je deze gegevens als werkgever niet registreren. Het is dan ook niet toegestaan om een lijst bij te houden van werknemers die besmet zijn. Heeft de werknemer je geïnformeerd dat hij of zij het coronavirus heeft, dan kun je als werkgever contact opnemen met de bedrijfsarts of de arbodienst. Die kan adviseren of het nodig is om verdere maatregelen te treffen voor het bedrijf en de rest van het personeel.

Mag ik werknemers informeren dat een collega besmet is?

Een werkgever mag niet aan andere werknemers laten weten dat een bepaalde werknemer besmet is met het coronavirus. Je mag wel in het algemeen bekendmaken dat een werknemer het virus heeft. Zorg dan dat de berichtgeving niet herleidbaar is tot een bepaalde werknemer. De werknemer mag wel zelf aan collega's vertellen dat hij of zij het virus heeft, maar als werkgever mag je dit niet registreren.

Mag ik werknemers controleren op het coronavirus?

Een werkgever mag niet zelf controleren of een werknemer besmet is met het coronavirus. Het is dus niet toegestaan om bijvoorbeeld bij de ingang te controleren of een werknemer koorts heeft of verkouden is. Werknemers mogen een dergelijke controle weigeren.

Je mag de werknemer wel vragen om zich te laten controleren op corona bij de arbodienst of bedrijfsarts. Vermoedt deze dat de werknemer het coronavirus heeft, dan zal de bedrijfsarts met spoed contact opnemen met de regionale GGD. De GGD kan dan in overleg met de werkgever maatregelen treffen voor op de werkvloer.

Mag je aan een werknemer vragen of hij in een risicogebied is geweest?

Het is niet de bedoeling dat een werkgever op de stoel van een arts gaat zitten en gegevens bijhoudt die betrekking kunnen hebben op de gezondheid van werknemers. Toch hebben veel werkgevers de afgelopen tijd gevraagd of hun werknemers in een risicogebied zijn geweest, vaak zonder daarbij te vermelden waarom.

Veel werkgevers hebben de vraag gesteld om te voldoen aan hun plicht om ervoor te zorgen dat werknemers niet ziek worden of gewond raken door of vanwege het werk. Daarbij nemen zij de richtlijnen van het RIVM in acht. Sommige werkgevers hebben de vraag bijvoorbeeld gesteld om te bepalen of een werknemer verplicht thuis moet werken of blijven of in thuisquarantaine moet. Bij een dergelijke beslissing moet een werkgever een werknemer ook laten controleren door de arbodienst of de bedrijfsarts. Blijkt de werknemer besmet, dan neemt de arts met spoed contact op met de regionale GGD. De GGD kan dan in overleg met de werkgever maatregelen treffen voor op de werkvloer.

Er zijn ook werkgevers die willen bepalen of zij gehouden zijn het loon door te betalen als een werknemer besmet blijkt en in een risicogebied is geweest, terwijl de werkgever al uitdrukkelijk had afgeraden daar naar af te reizen. De vraag is of dit houdbaar is. Om de loonbetaling bij ziekte te weigeren, moet een werkgever bewijzen dat de werknemer de ziekte opzettelijk heeft veroorzaakt. Dit is niet eenvoudig.