

# pw. whitepaper

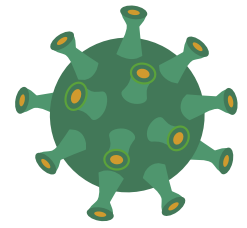
de Architect



## CORONA: ALLES WAT WERKGEVERS MOETEN WETEN

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





## In deze whitepaper:

- De voornaamste arbeidsrechtelijke thema's waar je als werkgever vanwege het coronavirus mee in aanraking kunt komen
- De rol van de or
- 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 personeelsreglement.

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

Met het criterium ‘noodzakelijke’ wordt tot uitdrukking gebracht dat een werknemer in principe geen andere keus moet hebben dan zelf voor de opvang te zorgen; van een werknemer mag worden verlangd dat hij zich inspant om verzorging/opvang te regelen.

Hoe lang calamiteitenverlof kan duren, is in algemene zin lastig te zeggen. Het hangt sterk van de omstandigheden van het geval af. Vanwege de sluiting van scholen en kinderopvang zijn veel werknemers van de ene op de andere dag geconfronteerd met het wegvallen van hun primaire opvangmogelijkheid. En omdat het RIVM adviseert om contact met (kwetsbare) ouderen zoveel mogelijk te vermijden, valt voor veel werknemers ook hun vaste back-up weg, de (groot)ouders.

Verdedigbaar is dat onder deze buitengewone omstandigheden, waarbij de mogelijkheden tot opvang als gevolg van de corona-uitbraak beperkt zijn, de duur van het calamiteitenverlof langer is dan onder normale omstandigheden het geval is.

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% doorbetaling van het loon.

- **Kan ik van mijn werknemer vragen om vakantiedagen op te nemen?**

Het wettelijk systeem rond de opname van vakantiedagen gaat uit van een vaststelling door de werkgever op basis van de wensen van de werknemer. Het is dus de werknemer bij wie het initiatief ligt tot het opnemen van vakantiedagen; de werkgever moet in beginsel meegaan in de keuze die de werknemer daarbij maakt.

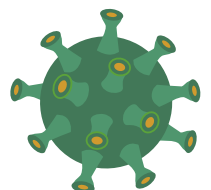
Het verplichten tot opnemen van vakantiedagen en/of het als werkgever eenzijdig vaststellen van een vakantie kan dus niet. Wél kan in de arbeidsovereenkomst of in de cao een bepaalde periode zijn of worden aangewezen als vakantie.

Verschillende cao's - en soms ook arbeidsovereenkomsten – bevatten de bepaling dat een werkgever voor (een aantal van) de bovenwettelijke vakantiedagen mag vaststellen dat en wanneer deze moeten worden opgenomen (zie ook Ktr. Utrecht 12 oktober 2011, ECLI:NL:RBUTR:2011:BU3789 en Ktr. Utrecht 16 december 2009, ECLI:NL:RBUTR:2009:BK8474).

## Werktijdverkorting

### Tijdelijke noodmaatregel overbrugging voor werkbehoud (NOW)

Met ingang van dinsdag 17 maart 2020 om 18.45 uur is de wtv-regeling met onmiddellijke ingang ingetrokken, onder de aankondiging van een vervanging door de Tijdelijke noodmaatregel overbrugging voor werkbehoud (NOW). De voornaamste criteria voor toepassing van de NOW zijn bekend gemaakt, maar de regeling wordt op dit moment nog niet uitgevoerd. Daar wordt door het UWV op dit moment achter de schermen hard aan gewerkt en zodra de regeling wordt opengesteld en aanvragen kunnen worden ingediend, zal dit breed bekend worden gemaakt.



**Op dit moment zijn de volgende hoofdlijnen van de NOW bekend:**

- er moet sprake zijn van een (te verwachten) omzetverlies van ten minste 20%
- de regeling heeft terugwerkende kracht tot 1 maart 2020, zodat omzetverlies vanaf die datum meegerekend wordt
- de tegemoetkoming in de loonkosten bedraagt maximaal 90% van de loonsom
- de duur van de tegemoetkoming is maximaal 3 maanden, met een mogelijkheid tot een eenmalige verlenging met (maximaal) 3 maanden
- het loon van de werknemers moet gedurende de periode van de tegemoetkoming volledig worden doorbetaald
- gedurende de periode van de tegemoetkoming mag t.a.v. de werknemers voor wie de tegemoetkoming geldt geen ontslag op grond van bedrijfseconomische redenen aangevraagd worden
- ook werknemers met een flexibel contract (min/max en MUP) vallen onder de regeling
- de tegemoetkoming wordt uitgekeerd op voorschotbasis (ten minste 80%) met een toetsing achteraf
- de regeling is losgekoppeld van de ww; de tegemoetkoming gaat niet ten koste van de ww-rechten van werknemers

NB: Al ingediende wtv-aanvragen (vóór 17 maart 2020 om 18.45 uur) die nog niet zijn afgehandeld, worden beschouwd als ingediend onder de nieuwe regeling en worden op basis van de nieuwe criteria afgehandeld.

De regeling zelf is juridisch nog niet uitgekristalliseerd, dus het is op dit moment allemaal nog met een slag om de arm hoe de regeling er exact uit zal zien en welke nuances (eventueel) worden aangebracht t.o.v. de nu bekende hoofdlijnen.

## Bedrijfseconomisch ontslag

Als een beroep op de NOW niet kan of geen soelaas biedt en de gevolgen van het corona-virus 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 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](#).

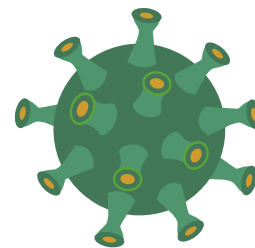
## Het coronavirus: maatregelen ter voorkoming van besmetting

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.



**Zinvolle preventiemaatregelen:**

- Werk thuis als dat mogelijk is
- Beperk het aantal contactmomenten
- Houdt minstens 1,5 meter afstand tot anderen
- Vermijd plekken waar het druk kan zijn
- Veel vaker dan je normaal doet goed handen je wassen of 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
- Voor werkgevers: verstrek feitelijke informatie aan personeel (volg hiervoor de website van het RIVM)
- Voor werkgevers: alert blijven op aanwijzingen van de overheid



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

**pw.**

**arbo»»**

**OR** /net.nl  
platform voor  
medezeggenschap