

Coronavirus op de werkvloer.

Arbeidsrechtelijke gevolgen corona-virus.

Inmiddels gaat er ook in Nederland geen moment meer voorbij zonder dat gesproken wordt over het corona-virus. De uitbraak van dit virus heeft een grote impact op de volksgezondheid en de economie. Het corona-virus brengt daarnaast diverse arbeidsrechtelijke gevolgen met zich, waarover we u middels dit factsheet op hoofdlijnen informeren.

Het gaat daarbij om:

- ▶ Uw zorgplicht als werkgever
- ▶ In welke situaties u verplicht bent loon door te betalen

Op dit moment zijn de hoofdlijnen van de tijdelijke maatregel [Noodfonds Overbrugging Werkgelegenheid](#) bekend. De komende dagen, als de contouren van de regeling meer duidelijk worden, zullen wij een nieuwe factsheet plaatsen op: pvdb.nl/corona

Om op de hoogte te blijven van nieuwe juridische ontwikkelingen volg ons ook op [LinkedIn](#). En heeft u liever persoonlijk advies? Bel ons gerust of stuur een e-mail. We zijn er voor u!

Met vriendelijke groet,
Poelmann van den Broek.

Heeft u deze factsheet eerder gedownload?

Voor het downloaden van de laatste versie, zorg ervoor dat cookies in uw browser zijn verwijderd.

- ▶ Ga daarvoor naar [deze link](#)
- ▶ Druk tegelijk in: **CTRL + SHIFT + R**
- ▶ U kunt nu de meeste recente factheet downloaden!

*Deze sheet is geüpdatet op:
24-3-2020 om 15.30u*

Op de hoogte blijven?
Ga naar pvdb.nl/corona
Volg ons op [LinkedIn](#)

Poelmann
van den Broek
ADVOCATEN

Coronavirus op de werkvloer.

1. Zorgplicht werkgever

De werkgever is verplicht om zorg te dragen voor een veilige en gezonde werkomgeving. Het RIVM heeft diverse algemene richtlijnen opgesteld m.b.t. het corona-virus die ook u als werkgever in acht moet nemen. De maatregelen van het RIVM gelden als ondergrens. Het instructierecht biedt u mogelijkheid om ad hoc beleid op te stellen en werknemers te instrueren.

Tips:

- ▶ Pas het coronabeleid van de RIVM specifiek toe op uw organisatie. Dat kan betekenen dat van u als werkgever méér wordt verwacht dan de ondergrens van het RIVM om de gezondheid van uw werknemers te garanderen.
- ▶ Zorg voor duidelijk gecommuniceerde voorschriften met betrekking tot (i) hygiëne, (ii) (voorkomen van) contactmomenten van werknemers, (iii) thuiswerken en (iv) reizen naar risicogebieden.
- ▶ Stel hygiënemiddelen (bv. ontsmettingsdoekjes) beschikbaar aan werknemers.
- ▶ Zorg ervoor dat alle contactpunten vaker dan gebruikelijk worden gedesinfecteerd.
- ▶ Geef werknemers zoveel als mogelijk de instructie om thuis te werken. Als werknemers klachten vertonen moeten zij thuisblijven, met oog op de zorgplicht richting andere werknemers.

Coronavirus op de werkvloer.

2. Loondoorbetalingsverplichting?

Zie volgende pagina voor toelichting



Coronavirus op de werkvloer.

Werknemer is ziek

Doorbetaling loon i.v.m. met ziekte

De werknemer is arbeidsongeschikt en heeft recht op doorbetaling van loon wegens ziekte. Eventuele wachtdagen mogen ingehouden worden. De binnen het bedrijf gebruikelijke verzuimregels zijn van toepassing.

Werknemer moet partner / kind verzorgen

Calamiteiten- of zorgverlof

Stel het kind en/of de partner heeft klachten vanwege het coronavirus of is ziek, maar onduidelijk is of het om corona gaat.

▶ Calamiteitenverlof

Wordt de werknemer weggeroepen om het kind op te halen, dan heeft hij recht op calamiteitenverlof. Dit verlof geldt zolang de werknemer nodig heeft om deze calamiteit op te lossen (zoals het ophalen van het kind en oppas regelen).

▶ Kortdurend zorgverlof

Moet de werknemer voor het kind en/of de partner zorgen, dan kan de werknemer kortdurend zorgverlof aanvragen voor maximaal twee weken per jaar. Op grond van de wet geldt een loondoorbetalingsverplichting van 70% van het loon en volledige opbouw van vakantiedagen.

In de cao, de arbeidsovereenkomst of andere reglementen kunnen afwijkende regels staan.

▶ Langdurend zorgverlof

Moet de werknemer het kind en/of partner langer verzorgen, dan kan de werknemer langdurend zorgverlof aanvragen. Gedurende dit zorgverlof geldt geen loondoorbetalingsverplichting, maar de opbouw van vakantiedagen loopt wel door.

In de cao, de arbeidsovereenkomst of andere reglementen kunnen afwijkende regels staan.

Werknemer is niet ziek, maar moet in quarantaine

Doorbetaling loon

De hoofdregel is: 'geen arbeid, wel loon, tenzij het voor rekening en risico van de werknemer komt'.

- ▶ Deze situatie komt in principe niet voor rekening van de werknemer. Het is een maatregel, die door de overheid is opgelegd: de werknemer heeft daarop geen invloed. De werknemer heeft recht op doorbetaling van loon. Mogelijk kan de werknemer wel vanuit huis werken; zeker in het geval de werknemer geen klachten heeft.
- ▶ Dit is mogelijk anders als de werknemer vanwege zijn vakantiereis naar een besmet gebied in quarantaine moet. Wist de werknemer bijvoorbeeld voordat hij op vakantie ging dat het besmet gebied was en gaf de overheid al het advies niet naar dat gebied af te reizen, dan komt dit in principe wel voor rekening van de werknemer.

Werknemer werkt thuis

Doorbetaling loon

De werknemer verricht de arbeid, maar dan vanuit huis. Hij heeft om die reden recht op loon.

Werknemer kan niet thuiswerken, maar wil ook niet naar het werk komen

Doorbetaling loon afhankelijk van de omstandigheden

De hoofdregel is: 'geen arbeid, wel loon, tenzij het voor rekening en risico van de werknemer komt'.

- ▶ Als de werknemer niet thuis kan werken, dan is het aan de werkgever om zoveel mogelijk voorzorgsmaatregelen te treffen. Denk bijvoorbeeld aan gespreide werktijden, hygiëne maatregelen, geen gezamenlijke bijeenkomsten.
- ▶ Treft de werkgever deze maatregelen, dan mag van de werknemer verlangd worden dat hij komt werken. Doet hij dit niet, dan komt dit voor rekening en risico van de werknemer, tenzij de werknemer valide redenen heeft om toch niet te komen werken. Partijen zullen dus een goede belangenafweging moeten maken.

Werkgever heeft geen / minder werk

Doorbetaling loon; werkgever kan mogelijk werktijdverkorting vragen

Opnieuw geldt dan de hoofdregel: 'geen arbeid, wel loon, tenzij het voor rekening en risico van de werknemer komt'. Deze omstandigheid behoort tot het ondernemersrisico van de werkgever. De werknemer heeft recht op loon. De werkgever kan mogelijk NOW (Tijdelijke Noodmaatregel Overbrugging voor Werkbehoud) aanvragen.

Kinderen kunnen niet naar school / opvang

Calamiteiten verlof; geen recht op loon

In eerste instantie kan de werknemer (betaald) calamiteitenverlof opnemen om maatregelen te nemen, zoals vervangende oppas. Lukt dat uiteindelijk niet, dan komt voor rekening en risico van de werknemer. De kinderen zijn zijn verantwoordelijkheid. De werknemer kan wellicht vakantiedagen opnemen of onbetaald verlof opnemen.