

Veel gestelde vragen en antwoorden

Het Coronavirus en uw bedrijf



Inleiding

Het Coronavirus heeft een flinke impact op ons allemaal. Het raakt de hele samenleving. Sommige ondernemers hebben hun bedrijfsvoering moeten staken. Anderen hebben te maken met het niet kunnen leveren van de benodigde mensen, onvoldoende vraag vanuit klanten of problemen met de toelevering van producten. Veel van onze klanten hebben diverse vragen over het virus en hun bedrijf. Hoe kunnen ze omgaan met ziekteverzuim in relatie to het virus? Welke juridische aspecten komen erbij kijken? Hieronder hebben we de meest gestelde vragen en antwoorden voor u op een rijtje gezet.

Wanneer mag ik mijn werknemer WEL ziekmelden?

U mag uw werknemer WEL ziekmelden wanneer deze recht heeft op loondoorbetaling bij ziekte op grond van artikel 7.6.29, lid 1 BW.

Wanneer moet ik het loon van mijn werknemer door betalen?

De werknemer heeft recht op loondoorbetaling bij ziekte als hij niet in staat is om de bedongen arbeid (de arbeid die hij met zijn werkgever is overeengekomen in het arbeidscontract) te verrichten als gevolg van gezondheidsbeperkingen (door de ziekte). Of uw werknemer het coronavirus heeft staat hier los van. Een werknemer die ziek thuis is of verplicht in quarantaine thuis zit, heeft in beginsel recht op loondoorbetaling. Dit is anders als een werknemer thuis blijft uit angst (vanwege de 'hype'). In dit laatste geval heeft een werknemer geen recht op loondoorbetaling.

Wanneer mag ik mijn werknemer NIET ziekmelden?

- Uw werknemer kan niet naar het werk komen vanwege de opgelegde overheidsmaatregelen.
- Uw werknemer is besmet, maar niet ziek.
- Uw werknemer heeft klachten, maar heeft geen gezondheidsbeperkingen die hem belemmeren om zijn werk uit te voeren (vergelijk het met een verkoudheid).

Mijn werknemer is door de GGD in quarantaine geplaatst, mag ik hem nu ziekmelden?

De werknemer heeft recht op loondoorbetaling bij ziekte als hij niet in staat is om de bedongen arbeid (de arbeid die hij met zijn werkgever is overeengekomen in het arbeidscontract) te verrichten als gevolg van gezondheidsbeperkingen (door de ziekte). Of uw werknemer het coronavirus heeft staat hier los van. Een werknemer die ziek thuis is of verplicht in quarantaine thuis zit, heeft in beginsel recht op loondoorbetaling. Dit is anders als een werknemer thuis blijft uit angst (vanwege de 'hype'). In dit laatste geval heeft een werknemer geen recht op loondoorbetaling.

Mijn werknemer is bang voor het coronavirus en wil thuisblijven, mag dat?

Nee, angst voor het coronavirus is geen reden voor een werknemer om zelf te besluiten thuis te blijven. Gezamenlijk overleg hier is van groot belang. De werkgever en werknemer kunnen samen afspraken maken over thuis werken/blijven en gebruik maken van de normale verlofregelingen (zoals vakantiedagen). Maar doe het in gezamenlijk en goed overleg!

Mijn gezonde werknemers kunnen niet naar het werk komen vanwege de overheidsmaatregelen. Mag ik hen ziekmelden?

Nee, dat mag niet. Uw gezonde werknemers moeten zoveel mogelijk thuiswerken. Is dat niet mogelijk? Dan kunt u misschien een beroep doen op de tijdelijke maatregel Noodfonds Overbrugging Werkgelegenheid (NOW).

Mijn gezonde werknemer kan niet naar het werk komen vanwege de overheidsmaatregelen. Moet ik hem/haar doorbetalen?

U moet hem/haar doorbetalen. Maar mogelijk kunt u een beroep doen op de tijdelijke maatregel Noodfonds Overbrugging Werkgelegenheid (NOW). U mag hem/haar niet ziekmelden.

Mijn werknemer is verkouden. Mag ik hem nu ziekmelden?

Dit hangt af van omstandigheden. Verkoudheid alleen is meestal onvoldoende voor een ziekmelding. Uw werknemer is wel verplicht om thuis te werken op grond van de overheidsmaatregelen. Is dat niet mogelijk? Dan kunt u misschien een beroep doen op de tijdelijke maatregel Noodfonds Overbrugging Werkgelegenheid (NOW).

Is de werknemer door gezondheidsbeperkingen door de ziekte niet in staat om de bedongen arbeid te verrichten? Dan kunt u hem ziekmelden.

Mijn werknemer is besmet met het coronavirus, mag ik hem nu ziekmelden?

Is uw werknemer besmet, maar nog wel in staat om te werken, dan mag u hem niet ziekmelden. Uw werknemer is dan wel verplicht om thuis te blijven en waar mogelijk thuis te werken. Is thuiswerken niet mogelijk? Dan kunt u misschien een beroep doen op de tijdelijke maatregel Noodfonds Overbrugging Werkgelegenheid (NOW). Als de werknemer door gezondheidsbeperkingen door de ziekte niet in staat is om de bedongen arbeid te verrichten, kunt u hem ziekmelden.

Let wel: Een werknemer hoeft een werkgever in beginsel niet mee te delen wat hij mankeert. Een werkgever mag daar ook niet naar vragen. Een bedrijfsarts mag dat wel. Een werkgever mag andere werknemers ook niet informeren welke collega('s) besmet is of zijn. Dit is anders als een werknemer daar uitdrukkelijk (wij adviseren schriftelijk) toestemming voor geeft. Wij adviseren u in deze bijzondere situatie wel aan de werknemer aan te geven dat hij bij symptomen die bij het coronavirus behoren contact op dient te nemen met de bedrijfsarts. De bedrijfsarts kan bij een besmetting met het coronavirus contact opnemen met de GGD. De GGD kan in overleg met u als werkgever specifieke maatregelen treffen op de werkvloer.

Ik wil mijn werknemer ziek melden om financiële schade aan mijn bedrijf te voorkomen. Moet ik hem/haar doorbetalen?

Uw werknemer heeft geen recht op loondoorbetaling bij ziekte en uw verzuimverzekeraar biedt dan ook geen dekking.

Wat moet ik doen als werknemers niet ziek zijn, niet naar hun werk kunnen maar ook niet thuis kunnen werken?

U mag uw werknemer niet ziek melden. Voor advies over wat u wel kunt doen verwijzen wij u graag naar het RVIM en UWV. Probeer zoveel mogelijk in gezamenlijk overleg tot een oplossing te komen. Misschien kan de werknemer gebruik maken van een verlofregeling of kunt u afspraken maken met de werknemer over 'eigen tijd en tijd voor de werkgever' (fifty-fifty). Wees coulant, maar ook realistisch.

Wat is de rol van de bedrijfsarts als een werknemer vermoed het coronavirus te hebben?

De bedrijfsarts speelt geen rol bij de diagnosestelling van het coronavirus. Dit is de rol van de huisarts, in samenspraak met de GGD. De eerste stap is telefonisch contact opnemen met de huisarts. De bedrijfsarts heeft vooral een adviserende rol. Hij/zij kan adviseren over (bedrijfs-specifieke) preventieve maatregelen om besmetting te voorkomen en passende maatregelen mocht een van de werknemers besmet raken. Dit zal de bedrijfsarts altijd doen in overeenstemming met de landelijke richtlijnen vanuit de overheid. Een spreekuur bij de bedrijfsarts (of de praktijkondersteuner) is niet (direct) aan de orde. Hiervoor volgen we de regels conform de wet verbetering Poortwachter. Uw re-integratiespecialist wijst u op de verplichtingen die u als werkgever heeft zodra dit aan de orde is.

Wat is de rol van de bedrijfsarts als er nog niemand in mijn bedrijf besmet is?

De bedrijfsarts kan u advies geven over hoe u (bedrijfsspecifieke) preventieve maatregelen kunt nemen om besmetting te voorkomen. De bedrijfsarts handelt hierin conform de richtlijnen/adviezen vanuit het RIVM, die op dagelijkse basis aan verandering onderhevig zijn.

Ben ik als werkgever verplicht maatregelen te nemen?

Ja, u bent als werkgever verplicht de richtlijnen vanuit de overheid op te volgen. Als werkgever is het verplicht om werknemers er op te wijzen dat men de handen moet wassen, geen handen mag schudden en naar huis moet gaan bij hoesten, niezen of koorts. Bekijk hiervoor deze informatie van de Rijksoverheid.

Wat valt er in relatie tot corona onder de zorgplicht van de werkgever?

Op grond van artikel 7:658 BW en de Arbowetgeving is de werkgever verplicht om zoveel als in redelijkheid mogelijk is zorg te dragen voor de veiligheid van de werkomgeving waarin zijn werknemers werkzaam zijn en de gezondheid van haar werknemers. De werkgever moet maatregelen nemen die voorkomen dat de werknemer schade lijdt.

Mag een werkgever een werknemer verplichten om zich te laten testen op het coronavirus?

Nee, dat mag niet. Een werkgever kan de werknemer wel adviseren om contact op te nemen met de huisarts of GGD. Echter, op dit moment zal de huisarts of GGD in uitzonderlijke (ernstige) gevallen overgaan tot het testen op het coronavirus.

Mag een werkgever bij de ziekmelding vragen of de werknemer het coronavirus heeft?

Nee, dat mag niet. De werkgever mag niet vragen naar de aard van de ziekte. Een bedrijfsarts mag dat wel vragen.

Mijn werknemer is recent in een risicogebied geweest. Mag ik hem dwingen thuis te blijven?

Nee. Als een werknemer geen ziekteverschijnselen heeft, mag u uw werknemer niet weren. Dit neemt niet weg dat u in overleg kunt treden met de werknemer en afspraken kunt maken over thuiswerken of thuis blijven (indien hij niet thuis kan werken). Ook hier geldt: maak gezamenlijke afspraken.

Mijn werknemer kan niet komen werken nu scholen zijn gesloten en er geen kinderopvang is. Moet ik loon doorbetalen?

Ja. Een werknemer kan calamiteitenverlof opnemen (artikel 4:1 Wet Arbeid en Zorg). Dit is kortdurend verlof, bedoeld om een oplossing te zoeken voor de ontstane calamiteit. Denk hierbij aan een verlof van één of twee dagen om opvang van de kinderen te organiseren. Een werknemer kan daarvoor overigens geen kortdurend zorgverlof opnemen. Kortdurend zorgverlof is bedoeld voor het verzorgen van zieken, niet voor kinderopvang.

Mocht een werknemer geen kinderopvang kunnen organiseren en niet thuis kunnen werken, dan kunt u als werkgever wel besluiten om uw werknemers met structurele problemen met kinderopvang tegemoet te komen. Zo zou u als werkgever kunnen besluiten uw werknemer (onverplicht) verlof te geven. U kunt met deze werknemers afspraken maken over de doorbetaling van (een deel van) het salaris of het maken van extra uren (gedeeltelijke compensatie) op een later moment.

Mag een werkgever werknemers verbieden om af te reizen naar risicogebied of zelfs verplichten om grote evenementen te mijden?

Een werkgever mag op grond van het instructierecht een werknemer verbieden om zakelijke reizen naar risicogebieden te maken. Ook mag deelname aan zakelijke evenementen verboden worden. Het instructierecht reikt in principe niet zover dat zij dit ook mag verbieden bij privéreizen of -evenementen. Op dit moment is er overigens een dringend advies van de Overheid om überhaupt niet naar het buitenland te reizen. En tevens hebben veel landen op dit moment een volledige lock-down, en komt men überhaupt het land niet in of uit.

Wat houdt de Tijdelijke Noodmaatregel Overbrugging Werkbehoud in?

Deze maatregel vervangt de werktijdverkorting (WTV), die wordt ingetrokken. Werkgevers kunnen met de nieuwe regeling een aanvraag indienen voor een 'substantiële tegemoetkoming in de loonkosten', en hiervoor van het UWV een voorschot ontvangen. Zo kunnen werkgevers werknemers met een vast én flexibel contract in dienst houden en doorbetalen. Ook oproepkrachten vallen hieronder. Uitzendbureaus kunnen ook voor uitzendkrachten een tegemoetkoming aanvragen. De tegemoetkoming kan in ieder geval voor 3 maanden aangevraagd worden, met de mogelijkheid tot verlenging (evt. onder andere voorwaarden) met nog eens 3 maanden.

Als u al een aanvraag voor Werktijdverkorting (WTV) gedaan had, wordt die vanaf nu beschouwd als aanvraag voor de nieuwe tegemoetkomingsregeling. U hoeft dan niets te doen en krijgt vanzelf bericht. WTV kunt u niet meer aanvragen. Die regeling is gestopt omdat de WTV niet snel genoeg was, en niet goed toepasbaar op de uitzonderlijke situatie rond de coronacrisis. Als u al een toekenning voor werktijdverkorting heeft gehad, blijft deze van kracht. Als u wilt verlengen, stapt u over naar de nieuwe regeling.

Lees meer informatie over deze regeling op de volgende link van de Overheid: [tijdelijke maatregel Noodfonds Overbrugging Werkgelegenheid \(NOW\)](#).

**U kunt ons ook altijd bellen of mailen met specifieke vragen die leven in uw bedrijf. Heeft u specifieke vragen over ziekte en verzuim, neem dan contact op met de collega's van Werkverzuim: 0297 820 829 of via de email: info@verzuimopwerk.nl. Heeft u specifieke vragen rondom HR, juridische zaken of de tijdelijke overheidsmaatregel (NOW), neem dan contact op met de collega's van Werkassist: 0297 820 879 of via de email: info@werkassist.nl.
Wij staan voor u klaar!**

* De informatie in dit document is mede samengesteld aan de hand van verschillende arbo-juridische bronnen.