

## **Naast financiële en algemene gevolgen brengt het Coronavirus ook een aantal arbeidsrechtelijke gevolgen met zich mee voor u als werkgever.**

Leusden, 18 maart 2020

### **Coronavirus en de AVG: pas op met informatieverzoeken aan de werknemer!**

Werkgevers stellen werknemers momenteel regelmatig de vraag: ‘Denk je dat je het coronavirus hebt?’ of: ‘Mogen we je temperatuur meten?’ Maar dit mag allemaal niet onder de AVG. U mag zich immers niet bezighouden met de medische diagnoses van uw personeel. Betekent dit dan dat u als werkgever niets mag vragen aan (mogelijk) besmettelijk personeel? Nee, gelukkig niet. Maar u mag niet samen tot de conclusie komen dat de werknemer het coronavirus heeft. Die diagnose is voorbehouden aan de (bedrijfs-)arts. Het is dus aan de bedrijfsarts of arbodienst om informatie in te winnen. Betrek de bedrijfsarts of arbodienst dus in een vroeg stadium bij een vermoedelijk geval van coronavirus. De bedrijfsarts of arbodienst kan vervolgens met spoed contact opnemen met de GGD, om zo te bepalen welke voorzorgsmaatregelen de werkgever binnen zijn bedrijf moet treffen.

### **Antwoorden op veel gestelde vragen over de arbeidsrechtelijke gevolgen van het coronavirus op de werkvloer**

*Kunt u werktijdverkorting krijgen voor een oproepkracht?*

Dat was niet zo, maar inmiddels dus wel.

*Heeft een medewerker die in quarantaine zit recht op loondoorbetaling?*

Dit is afhankelijk van de reden waarom de werknemer in quarantaine zit. Is dat omdat hij/zij zelf ziek is of omdat hij/zij mogelijk ziek is of omdat hij zelf niet ziek is maar in quarantaine moet, omdat gezinsleden of overige personen in zijn/haar omgeving ziek zijn?

- Is de werknemer ziek, dan heeft hij/zij recht op loondoorbetaling wegens ziekte conform de in het bedrijf geldende regels ten aanzien van de loondoorbetaling bij ziekte.
- De werknemer is mogelijk ziek. Zit de werknemer op grond van een wettelijk voorschrift of bevel (bijvoorbeeld van de GGD) uit voorzorg in quarantaine? Dan zal sprake zijn van de situatie uit artikel 7:628, lid 1 BW en zal de werknemer recht op loon behouden. In andere gevallen is de werknemer officieel niet ziek en heeft hij/zij geen recht op loondoorbetaling wegens ziekte. Anderzijds wilt u de werknemer ook niet op het werkadres aantreffen. De kans dat de werknemer dan collega's besmet is dan aanwezig en daarmee komt de veilige werkplek in gevaar. Hoewel er voor dit soort situaties nog geen jurisprudentie is, is het goed denkbaar dat u in deze situatie eveneens het loon moet doorbetalen en dat u hierbij ook mag aansluiten bij de bepalingen ten aanzien van de loondoorbetaling bij ziekte. U kunt uiteraard ook met de werknemer kijken of het mogelijk is om vanaf het huisadres bepaalde werkzaamheden te verrichten.
- De werknemer is zelf niet ziek, maar hij/zij moet in quarantaine, omdat gezinsleden of overige personen in zijn/haar omgeving ziek zijn. U kunt in deze situatie van de werknemer verlangen dat hij/zij vanuit huis werkt, indien de werknemer over een goede thuiswerkplek beschikt. Kan werknemer (deels) niet vanuit huis werken, dan rijst weer de vraag of het niet kunnen werken voor rekening komt van werknemer. Omdat werknemer op grond van een wettelijk voorschrift of bevel niet mag komen werken, zal het niet kunnen werken, naar verwachting, niet voor rekening van werknemer komen en zult u het loon moeten doorbetalen. In situatie 2 en 3 mag u niet van de werknemer verlangen dat hij/zij hiervoor vakantiedagen inlevert.

*Mag u een werknemer verbieden om op reis te gaan of mag u van de werknemer verlangen dat hij/zij een zakelijke reis maakt?*

Als het ministerie van Buitenlandse Zaken een negatief reisadvies (code rood) geeft, mag u van de werknemer verlangen dat hij/zij niet naar dat gebied op reis gaat. Omgekeerd betekent dat ook dat u niet van de werknemer mag verlangen om een zakenreis naar dit gebied te maken. Maar het is wel zo dat u een eenmaal goedgekeurde vakantieaanvraag niet zomaar mag worden ingetrokken, tenzij u zwaarwegende belangen heeft. Voor gebieden met code oranje is het voor de zakelijke reizen van belang of de reis op dit moment noodzakelijk is, of de reis uitgesteld kan worden of eventueel via videobellen kan plaatsvinden. Als een werknemer een privéreis gaat maken naar een gebied waar (nog) geen code rood van toepassing is, maar waar wel een reëel risico op besmetting is (code oranje), dan kunt u de werknemer niet zomaar verbieden om op reis te gaan.

Let op: Voor zorgpersoneel is wel een reisverbod afgekondigd.

*Mag de werknemer thuisblijven omdat de scholen en/of kinderdagverblijven vanwege het Coronavirus tijdelijk gesloten zijn en krijgt hij/zij dan loon doorbetaald?*

De werknemer kan door de plotselinge, tijdelijke sluiting van de scholen en/of kinderdagverblijven een beroep doen op het calamiteitenverlof. Dit verlof komt voor uw rekening, maar is bedoeld voor korte perioden waarin een privéprobleem ontstaat en opgelost moet worden. Te denken valt aan de 1e dag waarop de kinderen plotseling thuis komen te zitten. Voor de daarop volgende dagen kan de werknemer met u in overleg treden om voor langere duur naar een oplossing te zoeken. Dit verlof zal dan echter onbetaald verlof zijn.

*Wat zijn de spelregels ten aanzien van thuiswerken?*

De overheid heeft recentelijk aangekondigd dat werknemers die verkouden zijn thuis moeten blijven en dat werknemers vanuit huis moeten werken, als dit mogelijk is. Dat betekent dat u, als thuiswerken tot de mogelijkheden behoort, de werknemer in de gelegenheid moet stellen om vanuit huis te werken.

Er zijn echter geen wettelijke regels ten aanzien van thuiswerken. Wel kunt u bepaalde spelregels hierover schriftelijk vaststellen. Aangezien de mogelijkheid tot thuiswerken afhangt van de functie van de werknemer, kunt u in de spelregels onderscheid maken tussen de diverse functiegroepen. Zijn deze spelregels momenteel niet aanwezig in uw onderneming, dan kunt u die alsnog opstellen.

Waarom zijn deze spelregels zo belangrijk? Naast het dringende advies van de overheid op dit moment moet u namelijk als werkgever zorgen voor een veilige werkplek. Als de kans op besmetting op de werkplek veel groter is dan wanneer de werknemer thuis werkt. En de werknemer beschikt thuis over een plek die goed als werkplek kan functioneren (let wel, ook een thuiswerkplek moet aan de Arbowetgeving voldoen), dan kunt u van uw werknemers verlangen dat zij de werkzaamheden tijdelijk vanuit huis verrichten. Wil of kan een werknemer om bepaalde redenen niet thuis werken, dan zult u met de werknemer moeten kijken welke belangen zwaarder wegen en welke mogelijke andere oplossingen er zijn.

*Mag u een werknemer ontslaan als u door het coronavirus minder werk hebt?*

Momenteel is in Nederland voorlopig sprake van een tijdelijke werkvermindering. In deze situatie is werktijdverkorting in plaats van ontslag een mogelijkheid.

Duurt de situatie rondom het coronavirus langer, dan kunnen er ook situaties ontstaan waarin sprake zal zijn van structurele werkvermindering. Is hiervan sprake, dan zult u werknemers op enig moment moeten kunnen ontslaan. Dit kan door met de werknemer afspraken te maken in een vaststellingsovereenkomst omtrent de beëindiging van de dienstbetrekking of door een ontslagvergunning vanwege bedrijfseconomische redenen bij het UWV aan te vragen. Het UWV zal dan beoordelen of de werkvermindering structureel is en ontslag noodzakelijk is.

**Vragen**

Heeft u vragen naar aanleiding van het bovenstaande neem dan gerust contact met ons op.

Met vriendelijke groet,  
Het team van Van Tiggelen FAD  
033-2990777  
[info@vantiggelenfad.nl](mailto:info@vantiggelenfad.nl)