

Arbeidsrecht tijdens de corona crisis

VEELGESTELDE VRAGEN

- *Wat houdt in deze situatie de zorgplicht van een werkgever in?*

Een werkgever is onder meer verplicht zorg te dragen voor een veilige werkomgeving. In dit kader adviseert de overheid werkgevers dan ook om werknemers goed in te lichten over de symptomen van het coronavirus en om daarnaast duidelijk op hygiënevoorschriften te wijzen, voldoende voorzorgsmaatregelen te treffen en mensen op voldoende afstand van elkaar te laten werken.

- *Mag een werknemer weigeren naar het werk te komen vanwege corona?*

Dat is alleen maar geoorloofd als er daadwerkelijk risico gelopen wordt en de werkgever niet voldoende voorzorgsmaatregelen treft, dus bijvoorbeeld als er een collega is die met verkoudheidsklachten op het werk is en dat door de werkgever niet belet wordt, als er niet voldoende afstand gehouden kan worden of als er niet voldoende hygiënemaatregelen getroffen worden. Een werknemer kan dan terecht weigeren te werken en dient dan aan de werkgever te melden dat het werk onderbroken wordt vanwege de coronarisico's en zal vervolgens de werkzaamheden weer dienen te hervatten op het moment dat de situatie weer veilig is en dat toelaat.

- *Hoe dien je als werkgever te handelen als je vermoedens hebt dat een werknemer mogelijk corona heeft?*

Een werkgever heeft geen bevoegdheden om zelf enigerlei gezondheidscontroles uit te (laten) voeren, zoals bijvoorbeeld het meten van koorts. Als het vermoeden bestaat dat een werknemer besmet kan zijn, dan kan de werkgever de werknemer – uit hoofde van de zorgplicht voor andere werknemers – de toegang tot de werkplek ontzeggen. De Autoriteit Persoonsgegevens (AP) heeft via haar website aangegeven dat het onder de bijzondere omstandigheden van de coronacrisis is toegestaan om een zieke werknemer (met verkoudheids- en/of griepverschijnselen) naar huis te sturen. Het advies is vervolgens om de werknemer aan te geven om dan direct *telefonisch* contact op te nemen met de huisarts of bedrijfsarts en deze over de symptomen te informeren.

- *Kan een werknemer verplicht worden vrije dagen op te nemen?*

Werknemers kunnen niet verplicht worden om verlof op te nemen. Een werkgever wordt geacht – als er geen of minder werk voorradig is - om een beroep te doen op de aangekondigde nieuwe regeling Tijdelijke Noodmaatregel Overbrugging voor Werkbehoud (NOW).

- *Hoe om te gaan met de situatie dat een werknemer thuis moet blijven voor de kinderen, gezien de sluiting van de scholen en kinderopvang en/of de zorg voor zieke kinderen?*

Uiteraard is het van belang om te kijken, gezien de bijzondere aard van deze omstandigheden, of er in onderling overleg een oplossing te vinden is zoals thuiswerken etc. Wettelijk gezien is het zo dat de verplichting om arbeid te verrichten om loon te ontvangen gewoon door blijft lopen en er niet zomaar doorbetaald hoeft te worden als er ook niet gewerkt wordt. De werknemer kan dan in eerste instantie een beroep doen op calamiteitenverlof; dat is bedoeld voor onvoorziene of persoonlijke omstandigheden en gunt de werknemer de tijd om eventuele opvang te regelen. Daaronder valt - onder andere - de 'noodzakelijke verzorging op de eerste ziektedag' van de partner of een kind; het zal voor enkele uren en maximaal enkele dagen ingezet kunnen worden. Bij calamiteitenverlof bestaat (in principe) recht op 100% doorbetaling van het loon. Wanneer er sprake is van een ziek kind, kan de oplossing gevonden worden in het zorgverlof; kortlopend zorgverlof bedraagt per jaar maximaal twee maal de wekelijkse arbeidsduur en dan bestaat (in principe) recht op 70% doorbetaling van het loon en langdurend zorgverlof is jaarlijks maximaal zesmaal de wekelijkse arbeidsduur en daarbij heeft de werknemer geen recht op loon. Als dat geen optie vormt en thuiswerken evenmin mogelijk is, dan zal de werknemer ofwel vakantiedagen dienen op te nemen dan wel in het uiterste geval onbetaald verlof opnemen.

- *Wat te doen met de situatie dat een werknemer zijn vakantie eerder heeft moeten afbreken of een geplande vakantie moet annuleren vanwege corona?*

Wanneer een werknemer als gevolg hiervan zijn vakantie (deels) wil intrekken, dan heeft te gelden dat dit niet eenzijdig kan en altijd met de werkgever overlegd dient te worden. Wanneer een werknemer daar een verzoek toe indient, mag een werkgever dat enkel als er een zwaarwegend bedrijfsbelang is weigeren. In de praktijk zal het vaak een kwestie zijn van bekijken hoe er met de planning binnen het bedrijf is afgestemd en of er al dan niet voldoende werk is op dat moment; zo ja, dan is het geen probleem om weer aan het werk gaan en dus de rest van de vakantie in te trekken.

- *Kun je als werkgever een werknemer verplichten om niet thuis maar op de werkplek de werkzaamheden uit te voeren?*

De algemene richtlijn vanuit de overheid en RIVM is al enige tijd dat wanneer iemand last hebt van van milde gezondheidsklachten (niezen, keelpijn, loopneus, licht hoesten, verhoging tot 38 graden) deze thuis moet blijven en tevens adviseert de regering om tot en met 6 april 2020 zo veel mogelijk thuis te werken. Recentelijk is daaraan toegevoegd dat eveneens geldt dat als iemand binnen het gezin koorts en/of benauwdheid heeft, het hele gezin thuis dient te blijven. Als werkgever dien je daar dan ook gepast mee om te gaan en zoveel mogelijk opties te bieden en met werknemers te overleggen. Hoofdverantwoordelijkheid blijft om in een veilige en gezonde werkplek te voorzien en maatregelen te nemen die de kans op besmetting reduceren.

- *Kun je als werkgever werknemers in de huidige situatie verplichten andere werkzaamheden te verrichten of op andere tijden te werken?*

Gezien de omstandigheden kan verlangd worden om tijdelijk andere werkzaamheden uit te voeren; uiteraard geldt wel dat dit redelijk dient te zijn en geen onnodige (gezondheids)risico's met zich mee mag brengen. Voor wat betreft werktijden heeft te gelden dat volgens de regels van de overheid een werkgever tot en met 6 april a.s. waar mogelijk de werktijden van werknemers dient te spreiden om ervoor te zorgen dat er niet onnodig veel mensen tegelijk te dicht op elkaar zitten. Ook hier dient de redelijkheid in acht genomen te worden, overleg gepleegd te worden en in sommige gevallen is instemming van de ondernemingsraad nodig.

Schijndelseweg 46 5283 AD Boxtel
tel.: 0411-218666 fax: 0411 - 744044
www.kimtroeijen.nl info@kimtroeijen.nl