

De meest gestelde zakelijke vragen over het coronavirus

Update 16 maart 2020

Scholen dicht

- **Het kabinet heeft besloten dat alle scholen vanaf maandag 16 maart dichtgaan. Wat houdt deze beslissing in voor (medewerkers van) uw bedrijf?**

Als een medewerker van uw bedrijf hiermee wordt geconfronteerd en er kan geen geschikte opvang worden gevonden en thuiswerken is geen optie, dan kan deze medewerker 1 dag calamiteitenverlof opnemen. Voor deze dag geldt loondoorbetaling. Voor de dagen daarna moet de medewerker - in overleg met het bedrijf - zelf een oplossing vinden, bijvoorbeeld door vakantiedagen of onbetaald verlof op te nemen. LET OP: voor dit soort gevallen geldt de werktijdverkorting (WTV) niet!

- De scholen en crèches blijven wel open voor mensen met vitale/cruciale beroepen. Welke beroepen zijn dat? [Bekijk deze lijst](#).

Werktijdverkorting (WTV)

Wacht niet te lang met aanvragen!

- **Wanneer kom ik aanmerking voor werktijdverkorting?**

Er moet sprake zijn van een direct verband tussen de werkvermindering (door vermindering verkoop product of tekort aan aanbod van grondstoffen of halffabricaten) en de gevolgen van de uitbraak van het coronavirus. Bedrijven komen in aanmerking voor werktijdverkorting als ze minimaal 2, tot maximaal 24 weken 20% minder werk in de gehele onderneming hebben. De vergunning tot werktijdverkorting geldt voor maximaal 6 weken en kan 3x worden verlengd tot 24 weken. De vergunning wordt in principe verleend vanaf de datum waarop de aanvraag voor werktijdverkorting is ingediend (en dus niet achteraf of met terugwerkende kracht!)

- Hoe wordt 20% minder werk berekend?

Een bedrijf die vergunning aanvraagt, moet een aantal vragen te beantwoorden:

- het aantal bij hem in dienst zijnde medewerkers
- het aantal uren dat zij gezamenlijk per week werken
- het aantal medewerkers dat korter gaat werken
- het aantal uren dat deze medewerkers tezamen minder per week gaan werken

Het percentage vermindering van werk wordt berekend door:

- het aantal uren dat medewerkers samen minder per week gaat werken te delen door
- het aantal uren dat alle in dienst zijnde medewerkers samen werken
- en dit te vermenigvuldigen met 100%.

- **Kan NRK mijn bedrijf helpen bij het indienen van een zo goed mogelijke WTV-aanvraag, zodat de kans het grootste is dat de aanvraag wordt goedgekeurd?**
Nee, daar kunnen we uw bedrijf helaas niet mee helpen. In het online formulier wordt gevraagd om de oorzaak op grond waarvan vergunning tot WTV wordt aangevraagd nader toe te lichten. De aanvrager moet zelf een onderbouwing geven. Dit is maatwerk. Wij weten niet welke criteria SZW hanteert bij het beoordelen van de onderbouwing.
- **Mijn medewerkers blijven preventief thuis of met een verkoudheid. Hierdoor neemt de productie met meer dan 20% af. Kom ik dan in aanmerking voor WTV?**
Voor medewerkers die ziek zijn, of preventief thuis blijven, kunt u geen WTV aanvragen. Er is dan geen sprake van verminderd werkaanbod, maar is er onvoldoende personeel om het werk te doen. Voor deze mensen geldt de loondoorbetalingsverplichting. De medewerkers kunnen geen aanspraak op WW maken.
- **Medewerkers kunnen niet komen werken, omdat de scholen dicht zijn, kan ik daar WTV voor aanvragen?**
Nee, hiervoor geldt hetzelfde antwoord als hierboven. Er is dan geen sprake van verminderd werkaanbod, maar is er onvoldoende personeel om het werk te doen. Voor deze mensen geldt de loondoorbetalingsverplichting. De medewerkers kunnen geen aanspraak op WW maken.
- **Is de werknemer verplicht om tijdens WTV te solliciteren?**
Nee, een medewerker is tijdens de looptijd van de werktijdverkortingsperiode vrijgesteld van sollicitatieplicht.
- **Kan ik ook WTV voor uitzendkrachten aanvragen?**
Nee, deze regeling geldt alleen voor medewerkers in dienstverband. U kunt geen WTV aanvragen voor aan u ter beschikking gestelde uitzendkrachten.
- **Moet ik instemming vragen aan de ondernemingsraad?**
Een bedrijf dat voornemens is om WTV in te voeren, is op grond van art. 27 WOR niet verplicht om hiervoor instemming te vragen aan de ondernemingsraad. Dit ligt anders als (in verband met de WTV) wordt overgestapt naar een ander dienstrooster (zie art. 27 lid 1 sub b WOR). Bedrijven wordt geadviseerd om voorafgaand aan de invoering van tijdelijke WTV overleg te plegen met OR en vakbonden

(Deelname aan) evenementen of reizen naar het buitenland

- **Is het verantwoord om een medewerker naar het buitenland te laten reizen?**
[Volg het reisadvies](#) van het Ministerie van Buitenlandse Zaken.
- **Mag ik een medewerker verbieden af te reizen naar het buitenland?**
Indien een medewerker wil afreizen naar een risicogebied waarvoor een negatief reisadvies geldt (de kaart van het ministerie van Buitenlandse Zaken is 'rood'), dan kan u deze medewerker in redelijkheid verbieden af te reizen. Deze medewerker komt doorgaans in aanmerking voor kosteloze annulering van de geplande reis. Indien deze

medewerker in strijd met uw instructie afreist, kunt u overwegen maatregelen te nemen (zoals een loonstop of ontslag).

Indien een medewerker wil afreizen naar een gebied waarvoor geen negatief reisadvies geldt (de kaart van het ministerie van Buitenlandse Zaken is 'geel', 'oranje' of 'groen'), kunt u de medewerker in beginsel niet verbieden af te reizen. Echter, indien de medewerker een essentiële functie in het bedrijf vervult, kan dit anders zijn, bijvoorbeeld indien uitval van deze medewerker de continuïteit van de bedrijfsactiviteiten ernstig in gevaar zal (kunnen) brengen. Hetzelfde geldt voor het verbieden van het afreizen van een groep van medewerkers, indien bijvoorbeeld de uitval van deze groep van medewerkers de continuïteit van uw bedrijfsvoering ernstig in gevaar zal (kunnen) brengen. Indien u deze medewerker respectievelijk de groep van medewerkers verbiedt af te reizen, mag van u in redelijkheid verwacht worden de annuleringskosten voor uw rekening te nemen.

- **Heeft een medewerker die doelbewust afreist naar een risicogebied én ziek wordt recht op doorbetaling van loon?**

De wet bepaalt dat een zieke medewerker geen recht heeft op doorbetaling van loon indien de ziekte door zijn opzet is veroorzaakt. De opzet moet gericht zijn op het ziek worden. De medewerker moet de ziekte dus hebben willen veroorzaken. Een werkgever moet deze opzet bewijzen. Dat is vaak zeer lastig. Uit de rechtspraak volgt namelijk dat risicovol gedrag niet kan worden gekwalificeerd als opzet. In beginsel heeft de medewerker die doelbewust afreist naar een risicogebied én ziek wordt dus recht op doorbetaling van loon.

De wet bepaalt dat een medewerker tijdens ziekte minimaal recht heeft op 70% van zijn loon. De 'opzetsdrempel' ziet alleen op dit wettelijk minimum. Indien u met uw medewerker bent overeengekomen dat tijdens ziekte meer dan 70% van het loon wordt uitbetaald, dan mogen er andere voorwaarden worden verbonden aan de uitbetaling van het meerdere. Bijvoorbeeld dat de ziekte niet is veroorzaakt door schuld. In sommige gevallen is een vergelijkbare voorwaarde opgenomen in de cao. U doet er dan ook goed aan om de cao te controleren.

Rechten en plichten

- **Welke maatregelen moet u nemen om uw werknemers te beschermen?**

Bedrijven zijn verplicht ervoor te zorgen dat hun medewerkers veilig en gezond kunnen werken. Ze moeten hun medewerkers ook voorlichting en instructies geven over veilig en gezond werken. FME heeft een [bedrijfscontinuïteitsplan](#) op de website beschikbaar gesteld voor niet-leden.

Het RIVM adviseert mensen die mogelijk besmet kunnen zijn geraakt met het coronavirus om thuis te blijven en uit te zieken. Het gaat om twee groepen mensen, namelijk huisgenoten van patiënten met COVID-19 en mensen die in gebieden zijn geweest waar het coronavirus heerst en die verkoudheidsklachten of koorts hebben.

Speciale voorzieningen op de werkvloer in verband met het virus zijn vooralsnog niet nodig. Het RIVM geeft aan dat de belangrijkste maatregelen die u kunt nemen om

verspreiding van het virus te voorkomen heel simpel zijn. Deze maatregelen gelden voor alle virussen die griep en verkoudheid kunnen veroorzaken. Het is dus altijd belangrijk om deze op te volgen.

Het gaat om de volgende maatregelen:

- Was uw handen regelmatig
- Hoest en nies in de binnenkant van de elleboog
- Gebruik papieren zakdoekjes
- Schudt geen handen

Het verstrekken van mondkapjes heeft geen enkele zin. De simpele papieren mondkapjes, zoals die bijvoorbeeld in China gebruikt worden, beschermen niet.

- **Wat kan u verder doen als bedrijf?**

Als bedrijf moet u zorgen voor een veilige werkplek:

- Communiceer bovengenoemde hygiënemaatregelen naar medewerkers.
- Let er ook op dat mensen zich hieraan houden en elkaar daarop aanspreken.
- Zorg voor voldoende handzeep, desinfecterende gel en tissues op de werkplek en in toiletten.
- Maak regelmatig schoon (onder meer deurklinken, lichtknoppen, trapleuningen, toetsenborden en computermuizen).
- Voer 'groeten zonder aanraking' in op het werk. Hiermee wordt handen schudden en ander direct contact tussen mensen vermeden en het risico op overdracht via de handen aanzienlijk verminderd. Maak dit beleid dan ook duidelijk kenbaar aan medewerkers, klanten en bezoekers.
- [Download ook het bedrijfscontinuïteitsplan](#)/protocol (via website FME).

- **Hoe ver reikt het instructierecht van een bedrijf?**

Medewerkers moeten redelijke instructies opvolgen over de wijze waarop de werkzaamheden moeten worden verricht en met betrekking tot de goede orde in de onderneming. U kunt medewerkers dan ook instrueren om de hygiënemaatregelen binnen het bedrijf na te leven. Als thuiswerken gebruikelijk of mogelijk is, kunt u de medewerker opdragen om voor een bepaalde periode thuis te werken.

- **Wat mag u in verband met de privacywetgeving aan medewerkers vragen?**

De specifieke situatie nu is primair de verantwoordelijkheid van de overheid, niet die van bedrijven. De gebruikelijke normering uit privacywetgeving blijft dus uitgangspunt. Voor medewerkers die zelf een vermoeden van besmetting hebben, geldt dat zij de huisarts bellen (niet bezoeken) en thuis blijven (tot na medische controle).

- **Mag ik de temperatuur van medewerkers opnemen?**

Nee, in het [kader van de AVG](#) mag dit niet. Een bedrijfsarts en een huisarts mogen dit wel.

Quarantaine en loondoorbetaling

- **Mag ik uit voorzorg een medewerker verplichten (voor twee weken) thuis te blijven als hij terugkeert uit een risicogebied, ook als hij nog geen lichte luchtwegklachten ondervindt?**

Ja. U hebt het recht de medewerker in redelijkheid deze instructie te geven (ter waarborging van een veilige werkomgeving). Wel behoudt deze medewerker aanspraak op loon voor zolang hij niet werkt. Ook is het mogelijk in die situatie te verlangen dat u medewerker thuis werkt.

- **Heeft een medewerker die in het buitenland of thuis in quarantaine verblijft recht op doorbetaling van zijn loon?**

Ja. Als de medewerker zich in quarantaine bevindt, heeft hij recht op doorbetaling van loon. Volgens de wet is de werkgever verplicht het naar tijdruimte vastgestelde loon te voldoen indien de werknemer de overeengekomen arbeid geheel of gedeeltelijk niet heeft verricht, tenzij het geheel of gedeeltelijk niet verrichten van de overeengekomen arbeid in redelijkheid voor rekening van de werknemer behoort te komen. In dit geval komt de oorzaak van het niet kunnen werken in redelijkheid voor risico van de werkgever.

- **Een medewerker wil of kan in verband met het coronavirus niet op het werk komen. Wanneer moet ik loon doorbetalen?**

Als de medewerker ziek is, of het nu hier is of in het buitenland, gelden de normale regels bij ziekte. De medewerker moet zich ziekmelden en zich aan de verdere procedures houden die bij het bedrijf gelden. Het bedrijf zal in het algemeen gehouden zijn het loon tot een bepaald percentage door te betalen. Dat de ziekte het gevolg is van het coronavirus maakt dit niet anders.

Het RIVM heeft in een aantal gevallen geadviseerd om thuis te blijven om uit te zieken en anderen niet te besmetten. Dat geldt onder meer voor huisgenoten van patiënten met COVID-19 en voor mensen die in gebieden zijn geweest waar het coronavirus heerst en die verkoudheidsklachten of koorts hebben. Ook in die gevallen is er sprake van loondoorbetaling wegens ziekte.

In een aantal gevallen zal de medewerker wegens het virus niet op het werk willen of kunnen verschijnen zonder dat er sprake is van ziekte. Bijvoorbeeld in geval van quarantaine. Als de medewerker de arbeid niet verricht, is de hoofdregel dat het bedrijf het loon moet doorbetalen. Dat is alleen anders als de oorzaak waarom het werk niet wordt verricht in de risicosfeer van de werknemer ligt. Dat is normaliter bijvoorbeeld het geval bij te laat komen of bij werkweigering.

Er zijn voorbeelden van medewerkers die niet op hun werk willen komen, omdat ze bang zijn door klanten of collega's te worden besmet. Als er geen enkele reden is om hier bang voor te zijn, probeer deze angst dan weg te nemen. Als medewerkers desondanks niet op hun werk willen komen zonder dat u daarmee instemt, geldt dat als werkweigering. U kunt dan de loonbetaling stopzetten. Waarschuw de medewerker wel dat dit de consequentie is als hij niet op het werk verschijnt.

In voorkomende gevallen kan calamiteitenverlof of kort verzuimverlof worden opgenomen, bijvoorbeeld nu de scholen en kinderopvang zijn gesloten. Eventueel ook nog de volgende dag, als de school of crèche gesloten blijft, en de medewerker op zo'n korte termijn geen oppas kan vinden. Calamiteitenverlof of kort verzuimverlof kan hooguit enkele dagen duren. Voor bijvoorbeeld quarantaine kan geen calamiteitenverlof worden opgenomen, omdat daar al duidelijk is dat dit langer dan enkele dagen gaat duren.

Kortdurend zorgverlof kan een rol spelen als de medewerker de noodzakelijke verzorging op zich moet nemen van een ziekte van een persoon als omschreven in de Wet arbeid en zorg (familieleden etc.).

Commerciële contracten

- **Wie draait er op voor schade bij niet-tijdige levering door het coronavirus?**
Bij niet-tijdige levering komt de leverancier zijn verplichtingen niet na. Veel leveranciers gebruiken echter algemene voorwaarden waarin een clause is opgenomen voor overmacht ofwel 'force majeure'.