

Passende maatregelen tegen het corona virus

Het nieuwe coronavirus begint steeds meer kenmerken te vertonen van een epidemie op wereldwijde schaal. Door het virus kan de continuïteit van de bedrijfsvoering van een bedrijf onder druk komen te staan; door afwezigheid van werknemers van werk om allerlei mogelijke redenen. Zo kunnen zij besmet of ziek zijn, maar bijvoorbeeld ook preventief in quarantaine zitten, voor zieken of uit voorzorg thuisblijven. Het is van belang dat onze organisatie optimaal blijft functioneren ondanks de wereldwijde verspreiding van het coronavirus.

T&S heeft een aantal bedrijfsrichtlijnen opgezet om zijn werknemers goed te informeren

Met de groeiende bezorgdheid over de uitbraak van Coronavirus is ons hoofddoel onze medewerkers, veilig en gezond te houden

We adviseren medewerkers om een gezondheidscontrole uit te voeren:

- Medewerkers die auto's delen om te werken, of samen in een ruimte werken: wordt hen gevraagd om elkaar te checken op eventuele ziektesymptomen
- Als medewerkers zich ziek voelen **én** hoesten of ademhalingsproblemen hebben **én** koorts (temperatuur hoger dan 38 graden Celsius) **én** in een risico gebied zijn geweest of contact hebben gehad met een besmet persoon tijdens de afgelopen 14 dagen, adviseren wij onze medewerkers om thuis te blijven en via ons de huisarts telefonisch te benaderen voor advies
- Vermijd nauw contact met mensen die ziek zijn. Als uitzendkrachten zelf ziek zijn, houd dan afstand van anderen
- Griep en Coronavirus worden verspreid door hoesten of niezen. Gebruik bij het hoesten of niezen de binnenkant van je elleboog om je mond en neus te bedekken. Als je een tissue gebruikt, gooi deze weg in een gesloten bak en was daarna je handen
- Was je handen regelmatig met water en zeep om je te helpen beschermen tegen ziektekiemen
- Gebruik waar mogelijk een hand desinfecterend middel op basis van alcohol

Recht op het loon tijdens quarantaine?

Als een medewerker in quarantaine moet, heeft hij dan recht op doorbetaling van zijn loon? Het antwoord op deze vraag hangt af van de situatie.

Zieke werknemer

Als een werknemer ziek is en daarom in quarantaine moet, dan heeft hij recht op loon op grond van zijn arbeidsongeschiktheid ongeacht de reden van zijn eerdere reis. De werknemer is in dat geval immers *"in verband met ongeschiktheid ten gevolge van ziekte, zwangerschap of bevalling verhinderd om de bedongen arbeid te verrichten"*.

Werknemer is (nog) niet ziek

Als een werknemer uit voorzorg, omdat hij mogelijk besmet zou kunnen zijn, in quarantaine moet, dan gaat deze situatie (nog) niet op. Er is dan immers (nog) geen sprake van ongeschiktheid ten gevolge van ziekte. Als de werknemer niet ziek is, dan geldt de hoofdregel dat een werknemer recht heeft op loon, tenzij de oorzaak van het niet werken voor rekening van de werknemer komt.

Gereisd voor vakantie

De vraag of het loon moet worden doorbetaald aan een werknemer die vanwege zijn vakantiereis in quarantaine moet, is lastiger te beantwoorden. Het zal afhangen van de omstandigheden van het geval. Die kunnen zodanig zijn dat de werkgever het loon moet doorbetalen. Maar het is ook voorstelbaar dat de werkgever het loon niet verschuldigd is. Als een werknemer vanwege autopech of vanwege een geschrapte vlucht niet op tijd terug is van vakantie en daardoor niet kan werken, heeft hij namelijk meestal ook geen recht op loon.

Werkvermindering vanwege corona

Werktijdverkorting vanwege corona

Als een werkgever vanwege het coronavirus en alle gevolgen van dien minder werk voorhanden heeft, is op grond daarvan dan werktijdverkorting mogelijk?

Ja, dat kan. Het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW) heeft de mogelijkheid om werktijdverkorting aan te vragen opengesteld voor bedrijven die als gevolg van het coronavirus tijdelijk onvoldoende werk voorhanden hebben om (al) hun werknemers aan het werk te houden.

Werkgevers die aanspraak willen maken op werktijdverkorting zullen een vergunning moeten aanvragen bij UWV. Als aan de voorwaarden is voldaan, dan wordt een vergunning voor 6 weken verleend. Deze kan door het ministerie van SZW worden verlengd tot maximaal 24 weken.

Welke regels gelden voor werktijdverkorting?

Hoofregel is dat een werkgever niet eenzijdig de werktijd van zijn werknemer(s) mag verkorten (art. 8 lid 1 BBA). Werktijdverkorting is een uitzondering op die hoofregel (art. 8 lid 3 BBA) en kan alleen worden toegepast als de werkgever daarvoor een vergunning heeft. Die vergunning wordt alleen verleend als:

- de bedrijvigheid in de onderneming tot een abnormaal laag niveau is gedaald, - in een periode van minimaal 2 tot maximaal 24 weken is minstens 20% minder werk voorhanden als direct gevolg van de bijzondere omstandigheid (in dit geval het coronavirus).
- de oorzaken ervan niet tot het normale bedrijfsrisico behoren en
- de daling tijdelijk, dus niet structureel is.

Wat is werktijdverkorting?

Werktijdverkorting betekent dat werknemers voor wie tijdelijk geen of minder werk is wel in dienst blijven van de werkgever, maar over de niet-gewerkte uren een WW-uitkering betaald krijgen. Werktijdverkorting kan alleen als de oorzaak van de werkvermindering niet tot het normale bedrijfsrisico behoort en de werkgever heeft een vergunning nodig om werktijdverkorting te kunnen toepassen.

Wanneer is sprake van 'verminderde bedrijvigheid'?

Van verminderde bedrijvigheid, één van de voorwaarden om in aanmerking te komen voor werktijdverkorting, zal de werkgever moeten aantonen dat hij in een periode van minimaal 2 tot maximaal 24 weken minstens 20% minder werk is en dat dit een direct gevolg is van een bijzondere omstandigheid die niet tot het normale bedrijfsrisico behoort en niet structureel is (in dit geval dus het Coronavirus). Als de vermindering van bedrijvigheid naar verwachting langer duurt dan 24 weken, zal de werkgever geen vergunning voor werktijdverkorting krijgen.

Ontslag vanwege het corona virus

Als een werkgever vanwege het Coronavirus en alle gevolgen van dien minder werk voorhanden heeft, mag hij op grond daarvan dan mensen ontslaan?

Ja, dat kan. Als sprake is van structurele werkvermindering, dan is dat reden voor ontslag op grond van bedrijfseconomische redenen. De werkgever kan natuurlijk proberen om met medewerkers afspraken te maken over beëindiging van hun dienstverband in onderling overleg. Maar als dat niet lukt, dan zal de werkgever aan UWV moeten vragen om toestemming om de voorgedragen werknemer of werknemers te ontslaan.

De werkgever zal zich daarbij wel gewoon aan de geldende regels voor een bedrijfseconomisch ontslag moeten houden. Dat betekent bijvoorbeeld dat hij het afspiegelingsbeginsel moet hanteren, dat hij moet aantonen dat

sprake is van werkvermindering en dat de prognose is dat op korte termijn geen herstel van de situatie zal optreden.

Als de werkgever aan alle criteria heeft voldaan, dan geeft UWV aan de werkgever toestemming om de voorgedragen werknemers te ontslaan. De werkgever zal dan nog wel de (overgebleven) opzegtermijn in acht moeten nemen. Als een werkgever afscheid moet nemen van meer dan twintig mensen, dan moet hij ook nog met de vakbonden overleggen. Bovendien zal hij aan de ontslagen werknemers de transitievergoeding moeten betalen.

Voorzorgsmaatregelen vanwege het corona virus

Moeten werkgevers voorzorgsmaatregelen nemen vanwege de Coronadreiging?

Ja, het is de verantwoordelijkheid van de werkgever om zijn medewerkers zo veilig mogelijk te laten werken. Als werknemers door hun werk besmet kunnen worden met het coronavirus, dan is het aan de werkgever om al die voorzorgsmaatregelen te nemen die hij kan nemen om besmetting zoveel mogelijk te voorkomen.

Thuiswerken

Wanneer moeten we medewerkers thuis laten werken?

Als het risico op besmetting op de werkplek groter is dan thuis en thuiswerken geen nadelige consequenties heeft voor de bedrijfsvoering, dan zal een werkgever al snel moeten toestaan/besluiten dat zijn werknemers thuis mogen werken. Als thuiswerken nauwelijks een optie is waar wij vanuit gaan, dan wordt van de werkgever verwacht dat hij de maximale voorzorgsmaatregelen treft om besmetting op het werk te voorkomen.

Wat als een medewerker in quarantaine zit en niet kan werken (ook niet vanuit huis): is dit een ziekmelding? Volledige loondoorbetaling uiteraard (vanwege overmacht) maar kan werkgever dit terug krijgen vanuit UWV? Als een medewerker in quarantaine moet, heeft hij dan recht op doorbetaling van zijn loon? Het antwoord op deze vraag hangt af van de situatie.

Zieke werknemer

Als een werknemer ziek is en daarom in quarantaine moet, dan heeft hij recht op loon op grond van zijn arbeidsongeschiktheid ongeacht de reden van zijn eerdere reis. De werknemer is in dat geval immers *“in verband met ongeschiktheid ten gevolge van ziekte, zwangerschap of bevalling verhinderd is om de bedongen arbeid te verrichten”*.

Werknemer is (nog) niet ziek

Als een werknemer uit voorzorg, omdat hij mogelijk besmet zou kunnen zijn, in quarantaine moet, dan gaat deze situatie (nog) niet op. Er is dan immers (nog) geen sprake van ongeschiktheid ten gevolge van ziekte. Als de werknemer niet ziek is, dan geldt de hoofdregel dat een werknemer recht heeft op loon, tenzij de oorzaak van het niet werken voor rekening van de werknemer komt.