

## **Corona-nieuwsbrief: Frequently Asked Questions (FAQ)**

De laatste dagen krijgt Adrenna Arbeidsrechtadvocaten veel vragen over de maatregelen die de regering heeft genomen om de verspreiding van het Coronavirus te beperken. In deze nieuwsbrief proberen wij een kort en bondig antwoord te verschaffen op de meest gestelde vragen om u in dat kader op weg te helpen.

### **Moet ik het loon van mijn werknemer doorbetalen indien hij of zij, hetzij tijdens vakantie hetzij anderszins, besmet is met het coronavirus en daardoor in quarantaine of isolatie moet blijven?**

Ja. Uw werknemer is ziek, waardoor het loon tijdens ziekte moet worden doorbetaald. Omdat uw werknemer ziek is, kunnen deze dagen niet in mindering worden gebracht op zijn of haar vakantiesaldo.

### **Moet ik ook het loon van mijn werknemer doorbetalen indien hij of zij nu – na de drastische maatregelen van de overheid - besluit om op vakantie te gaan naar een risicogebied en vervolgens besmet raakt met het coronavirus of (preventief) in quarantaine wordt geplaatst?**

Sinds 1 januari 2020 is de hoofdregel in het arbeidsrecht: geen arbeid, wel loon, tenzij het niet verrichten van arbeid in redelijkheid voor rekening van de werknemer moet komen. Onder omstandigheden zou het afreizen van een werknemer naar een risicogebied voor zijn of haar eigen rekening en risico kunnen komen. Mocht u een werknemer hebben die de intentie heeft om op vakantie te gaan, dan doet u er goed aan om u werknemer dit uitdrukkelijk schriftelijk af te raden en hem erop te wijzen dat hij zijn recht op loon mogelijk verspeelt indien hij ziek wordt of vast/in quarantaine komt te zitten.

Indien een werknemer afreist naar een vakantiebestemming die (vooralsnog) als veilig is bestempeld, dan is de kans klein dat het voor rekening en risico van de werknemer komt als hij toch besmet raakt. Dit kan uiteraard anders zijn indien het coronavirus zich alsnog manifesteert op de vakantiebestemming van de werknemer en hij vervolgens niet positief reageert op uw eerste oproep/instructie om terug te keren.

### **Mag ik een al goedgekeurde vakantieaanvraag van een werknemer alsnog weigeren vanwege de corona-uitbraak?**

Nee, indien u de vakantieaanvraag al had goedgekeurd, kunt u deze in principe niet alsnog intrekken. U doet er in dat geval goed aan om de werknemer schriftelijk te informeren over de risico's en het mogelijk verlies van zijn aanspraak op loon mocht hij afreizen naar een risicogebied. U kunt overigens wel in overleg treden met uw werknemer en trachten om in goed overleg zijn vakantie alsnog te verplaatsen. Let er wel op dat de werknemer in dat geval mogelijk het standpunt zal innemen dat u zijn schade ten gevolge van de wijziging zal moeten vergoeden (artikel 7:638 lid 5 BW)

### **Kan ik mijn werknemers verplichten om thuis te werken?**

Gelet op de klemmende oproep van de Rijksoverheid kunt u van uw werknemers verlangen dat zij zo veel als mogelijk thuis werken. Indien een werknemer symptomen vertoont die duiden op mogelijke besmetting, kunt u een werknemer hoe dan ook verplichten om thuis te blijven. Dit om mogelijke besmetting van andere werknemers te voorkomen.

**Thuis werken is niet mogelijk, kan ik van mijn werknemers verlangen dat zij naar de werkplek komen?**

Een werkgever heeft een wettelijke zorgplicht om werknemers een veilige en gezonde (werk)omgeving te bieden (7:658 BW). Mocht thuis werken niet tot de mogelijkheden behoren, dan wordt van een werkgever verlangd om de kans op besmetting zo veel als mogelijk te beperken door het nemen van maatregelen. Denk hierbij aan het spreiden van de werktijden van de werknemers, het nemen van hygiënemaatregelen (zie hiervoor ook de adviezen van het RIVM), het vermijden van fysiek contact en het informeren van werknemers over mogelijke risico's. Indien de gezondheid van werknemers niet voldoende gewaarborgd kan worden door het nemen van voornoemde maatregelen, dan is het niet verstandig om uw werknemers op te dragen om naar de werkplek te komen.

**Mijn werknemers kunnen niet thuis werken, kan ik ze verplicht vakantie laten opnemen?**

Nee, het is in beginsel niet mogelijk om een werknemer eenzijdig vakantie te laten opnemen in verband met het coronavirus. De werknemer behoudt in principe zijn recht op loon indien hij niet thuis kan werken en de werkomgeving niet aangepast kan worden om besmetting te voorkomen (zie ook de hoofdregel zoals hiervoor omschreven). Wellicht kunt u wel werktijdverkorting aanvragen (zie hieronder). In sommige CAO's is overigens bepaald dat een werkgever een aantal verplichte vakantiedagen kan aanwijzen. Daar kunt u mogelijk gebruik van maken.

**Thuis werken is niet mogelijk, maar ik heb wel voldoende maatregelen genomen zodat op de werkplek kan worden doorgewerkt. Toch weigert mijn werknemer om te komen werken, wat nu?**

Een werknemer mag niet weigeren om te komen werken enkel en alleen omdat hij bang is om besmet te worden. U doet er goed aan om hem te informeren over de wijze waarop u de kans op besmetting heeft beperkt en hem vervolgens op te roepen om te komen werken.

**Mag ik een werknemer opdragen om zich te laten testen op het coronavirus en vervolgens de resultaten met mij te delen?**

Nee, daar is geen wettelijke grondslag voor en vooralsnog ziet de overheid geen aanleiding om voor werkgevers een uitzondering te maken vanwege het coronavirus. Indien een werknemer symptomen vertoont die verband kunnen houden met het coronavirus, dient u hem direct naar huis te sturen en de bedrijfsarts in te schakelen.

**Wanneer kan ik werktijdverkorting aanvragen?**

De voorwaarden hebben wij voor u op een rijtje gezet in een recente blog:

<https://www.adrenna.nl/werktijdverkorting-hoe-werkt-dat/>

**Moet ik het loon van mijn werknemer doorbetalen als hij niet kan werken vanwege de gesloten scholen of omdat de kinderopvang gesloten is?**

Een werknemer kan in dat geval calamiteitenverlof aanvragen bij de werkgever, waardoor het loon tijdens dit verlof moet worden doorbetaald. Calamiteitenverlof is bedoeld als noodmaatregel, in dat kader is het redelijk om de werknemer één of enkele dagen te geven om opvang te vinden. Vervolgens zal de werknemer onbetaald verlof of vakantiedagen moeten opnemen indien zij geen opvang hebben kunnen vinden en daardoor niet kunnen werken. Let wel: in de CAO kunnen afwijkende of aanvullende afspraken zijn gemaakt over het calamiteitenverlof. Indien een werknemer overigens ook thuis zijn

werkzaamheden kan verrichten, dan is het opnemen van onbetaald verlof of vakantiedagen mogelijk niet nodig.

**Tot slot**

Voor de volledigheid merken wij op dat bepaalde antwoorden in deze nieuwsbrief na verloop van tijd mogelijk achterhaald kunnen zijn in verband met nieuwe overheidsmaatregelen of andere (onvoorziene) omstandigheden. De Rijksoverheid deelt nieuwe informatie voor werkgevers op <https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/coronavirus-covid-19>

Wij raden u dan ook aan om voornoemde website in de gaten te houden en telefonisch contact op te nemen met een van onze advocaten indien u een prangende arbeidsrechtelijke vraag heeft in verband met het coronavirus of even wilt sparren. Wij helpen u graag verder, ook indien u een vraag heeft die niet in deze FAQ is beantwoord.

**Adrenna Arbeidsrechtadvocaten**

**17 maart 2020**