

Het coronavirus en de arbeidsrechtelijke gevolgen

29 februari 2020

Het coronavirus zorgt bij werkgevers en werknemers voor vragen. In dit artikel worden alle arbeidsrechtelijke onderwerpen behandeld, zoals rechten en plichten tijdens quarantaine, vrees voor besmetting, het sluiten van scholen en ziekte.

Corona: preventieve maatregelen op het werk

Op een werkgever rust de plicht om zorg te dragen voor een veilige werkomgeving. Het is dan ook zaak dat werkgevers bewust zijn *van* én bewust omgaan *met* de mogelijke risico's voor hun personeel. De te nemen maatregelen kunnen per bedrijf verschillen. Het nemen van hygiënemaatregelen ligt voor de hand, zoals het goed ventileren van ruimtes en verstrekken van desinfecterende middelen. Ook is het raadzaam om een protocol op te stellen rond specifieke hygiënevoorschriften en hoe te handelen bij een mogelijke besmetting met het virus.

Reële vrees voor besmetting

Hoewel de gevolgen van het virus vooralsnog iets ernstiger worden ingeschat dan de 'normale griep', vormt het coronavirus een risico. Bij een vermoeden van besmetting, adviseert het RIVM om de betreffende persoon te isoleren, bijvoorbeeld in (thuis)quarantaine. Vervolgens dient deze persoon telefonisch contact op te nemen met de huisarts. Als werkgever geldt deze situatie als een ziekmelding en zal de bedrijfsarts ingeschakeld gaan worden. De bedrijfsarts is ook de aangewezen persoon om te adviseren of besmetting (of een vermoeden daarvan) maakt dat er verdere maatregelen moeten worden genomen.

Maar wat als de werknemer *zonder* reële vrees thuisblijft?

In beginsel is dat niet mogelijk, zonder arbeidsrechtelijke gevolgen. De wet heeft voor deze specifieke situaties geen pasklare oplossing, waardoor partijen terug zullen moeten vallen op artikel 7:611 "goed werkgever- en werknemerschap". Dit betekent dat partijen in alle redelijkheid moeten overleggen of er sprake is van een redelijk onderbouwd vermoeden van besmetting. Angst zal onvoldoende zijn (tenzij 'ziekmakend') en er zal gekeken moeten worden naar de concrete feiten en omstandigheden. Blijkt de afwezigheid zonder reële grond, dan heeft de werknemer in beginsel ook geen recht op loon.

Wanneer moet de werkgever het loon doorbetalen?

Is de werknemer ziek en kan hij daardoor zijn werk niet uitvoeren, dan zal er geen discussie zijn dat het loon zal moeten worden doorbetaald. Het is verder aan de bedrijfsarts om de (medische) situatie van de werknemer vast te stellen.

Zit een werknemer in quarantaine, is hij slechts een 'beetje griepig' of komt hij niet op het werk i.v.m. vrees op besmetting, dan kan wordt het gecompliceerder. Partijen zullen dan terugvallen op artikel 7:627 BW waarin is bepaald: "Geen arbeid, wel loon, tenzij het niet verrichten van arbeid voor rekening van de werknemer moet komen."

Quarantaine en loon

Kan een werknemer niet werken omdat hij in quarantaine zit, dan volgt hij feitelijk een overheidsmaatregel of instructie op en kan zijn afwezigheid niet voor zijn rekening komen. Het loon van deze werknemer zal doorbetaald moeten worden.

Een 'beetje griepig' en loon

Is de werknemer 'een beetje griepig', dan zal hij zich feitelijk ziekmelden en is het aan de bedrijfsarts om de situatie van de werknemer te beoordelen. Aan de andere kant, zal het (preventie)protocol van de werkgever er eveneens in kunnen voorzien om mogelijk besmette werknemers uit voorzorg niet op het werk toe te laten. Op dat moment zal de werknemer eveneens recht op loon hebben, niet wegens arbeidsongeschiktheid, maar wegens een instructie van de werkgever c.q. afwezigheid die niet voor rekening van de werknemer komt.

Angst voor corona en loon

Zonder reële concrete feiten en omstandigheden, kan een werknemer niet zomaar thuisblijven. Besluit een werknemer niet op het werk te verschijnen, dan kan in beginsel de loondoorbetaling worden gestopt. Zoals hiervoor aangegeven zal de werkgever wel zorg moeten dragen voor voldoende voorzorgmaatregelen (veilige werkomgeving) en dienen partijen zich als goed werkgever en werknemer te gedragen. Of gesteld kan worden dat "het niet verrichten van arbeid voor rekening van de werknemer moet komen" – zal per situatie beoordeeld moeten worden.

Economische gevolgen voor werkgevers

Wanneer het coronavirus economische gevolgen heeft voor de onderneming, wegens het wegblijven van klanten en/of toeleveringsproblemen van goederen, dan valt dit onder het 'ondernemersrisico'. Ook al is er geen werk, de werknemers behouden hun recht op loon.

Ondertussen heeft de overheid het coronavirus aangemerkt als 'buitengewone omstandigheid', waardoor de werktijdverkortingsregeling voor werkgevers openstaat. Werktijdverkorting is een regeling, waarbij UWV WW-uitkeringen verstrekt in verband met werkvermindering als gevolg van het coronavirus. Meer informatie over deze regeling en het aanvragen is te vinden op de [website van UWV](#).

Extreme maatregelen: gesloten scholen en kinderdagverblijven

Bij het schrijven van dit artikel is dit nog niet aan de orde, maar het is een reëel risico; het sluiten van openbare voorzieningen, waardoor werknemers een oplossing moeten zoeken voor (bijvoorbeeld) hun kinderen.

Direct na de eerste/onverwachte mededeling tot het sluiten van een school of kinderopvang, zal de werknemer een beroep kunnen doen op calamiteitenverlof en behoudt -onder deze regeling- recht op loon. Nadat de 'calamiteit' over is (feitelijk na de eerste dag), zal de werknemer een oplossing moeten hebben gevonden voor zijn probleem. Kortdurend zorgverlof ziet op de noodzakelijke verzorging van een ziek persoon, waar geen sprake van is. In beginsel zal deze werknemer zijn vakantiedagen moeten aanspreken, tenzij werkgever en werknemer onderling andere afspraken maken.

Wees voorbereid

Om te voorkomen dat je als werkgever wordt geconfronteerd met onvoorziene gevolgen is het sterk aan te raden voorzorgsmaatregelen te treffen. Stel hygiënemaatregelen vast en een protocol hoe te handelen bij een (mogelijke) besmetting. Wordt de bedrijfsvoering ernstig verstoord, neem dan maatregelen. Tijdelijke, zoals een beroep op werktijdverkorting of meer definitieve.

Meer informatie of hulp?

Heeft u vragen over de gevolgen van het coronavirus voor werkgevers en/of werknemers, neem dan contact op met mr. Bart Sprangers van Advocatenkantoor The Legal Department (www.legaldep.nl). Hij kan u helpen bij de noodzakelijke voorbereiding en de gevolgen voor uw onderneming.

Bron: mr. Bart Sprangers van Advocatenkantoor The Legal Department