

## Veelgestelde vragen coronavirus (COVID-19) Werkgevers

Dit document is voor het laatst herzien op 23 maart 2020

### **Welke werknemers moet ik weren van de werkplek?**

Wij adviseren het actief weren van de werkplek van werknemers en derden die:

- milde luchtwegklachten (neusverkoudheid, hoesten, keelpijn) en/of koorts hebben.
- nauw contact hebben gehad een persoon met Corona. Nauw contact betekent:
  - Het zich gedurende vijftien minuten binnen twee meter van de zieke bevinden.
  - Het delen van een leefruimte met de zieke.
  - Fysieke aanraking met een zieke (zoals handen schudden).
- Reizen door een risicogebied gedurende de afgelopen veertien dagen.

Vanwege de Algemene Verordening Gegevensbescherming (AVG) en de stellingname van de Autoriteit Persoonsgegevens bent u beperkt in het soort vragen die u als werkgever kunt stellen. U mag echter wel directief en bij herhaling melden dat personen die last hebben van milde gezondheidsklachten en/of koorts tijdelijk niet welkom zijn en worden verzocht om de werkplek niet te betreden. Herhaal dit bij ieder eerste contact en doe het verzoek om eventuele afspraken om te zetten in telefonische afspraken.

### **Kan ik mijn werknemers nog laten reizen naar het buitenland?**

De overheid ontraadt op dit moment alle internationale reizen en maakt niet langer onderscheid met risicogebieden. Houd er rekening mee, dat de omstandigheden in een land momenteel snel kunnen veranderen.

Als u een medewerker hebt die terugkeert uit een risicogebied adviseren wij u om deze persoon gedurende 14 dagen na thuiskomst preventief te laten thuiswerken. U zult zelf het risico van uw terugkerende medewerker moeten inschatten met behulp van de informatie van de [Rijksoverheid](#). Als Arbodienst kunnen we u daarbij helpen. Als u momenteel medewerkers hebt die zich in het buitenland bevinden of die een noodzakelijke reis gaan maken, adviseren wij het volgende:

- Ga na of het noodzakelijk is dat werknemers nu worden teruggeroepen.
- Houd er rekening mee dat grenzen ad hoc kunnen worden gesloten, waardoor reizigers vast komen te zitten.
- Houd contact met werknemers die risicogebieden bezocht hebben of bezoeken.
- Laat reizigers extra zorg besteden aan goede hygiëne en realiseer u daarbij dat hygiëneproducten niet meer overal ter wereld verkrijgbaar zijn.
- Houd rekening met onvoldoende beschikbaarheid van medische voorzieningen, dit wegens de te verwachte overbelasting van de (mogelijk onderontwikkelde) gezondheidszorg.

### **Wat kan ik doen met geplande evenementen?**

Annuleer alle evenementen of laat deze doorgaan zonder publiek.

### **Mijn werknemer is besmet met het coronavirus en heeft geen of milde klachten, en kan nog wel werken. Mag ik hem nu als ziek registreren?**

Nee, dan mag u hem niet als ziek registreren. De GGD zal uw werknemer dan adviseren om thuis te blijven. Is thuiswerken geen optie? Dan kunt u misschien een beroep doen op de tijdelijke maatregel [Noodmaatregel Overbrugging voor Werkbehoud \(NOW\)](#).

**Mijn werknemer is besmet met het coronavirus en heeft wel klachten, en kan daardoor niet werken. Mag ik hem als ziek registreren?**

Ja, als uw werknemer besmet is en door de klachten te ziek is om te werken, kunt u hem wel ziekmelden.

**Mag ik mijn werknemers preventief testen op corona?**

Werkgevers mogen hun medewerkers niet preventief testen op corona. Dat is in strijd met de privacywetgeving.

**Mijn werknemer is via de GGD verplicht in quarantaine maar is niet ziek, mag ik hem als ziek registreren?**

Nee, quarantaine is hiervoor geen reden. In principe is hij niet ongeschikt voor zijn werk en hij mag thuis ook gewoon werken. Als thuiswerk niet mogelijk is kunt u mogelijk een beroep doen op de [Noodmaatregel Overbrugging voor Werkbehoud \(NOW\)](#).

**Mijn werknemer heeft verkoudheidsklachten, mag ik hem als ziek registreren?**

Nee, verkoudheid is hiervoor geen reden. Uw werknemer is op basis van overheidsadvies wel verplicht om thuis te blijven. Is thuiswerken geen optie? Dan kunt u misschien een beroep doen op de [Noodmaatregel Overbrugging voor Werkbehoud \(NOW\)](#). Als uw werknemer zeker wordt en koorts krijgt (38 graden of hoger) dan moet u hem wel ziekmelden.

**Mijn werknemer kan thuis niet werken, en wil toch thuisblijven omdat hij bang is om het coronavirus op te lopen, mag ik hem als ziek registreren?**

Nee. Preventief thuisblijven zonder klachten bij een veilige werksituatie is hiervoor geen reden. Ga met uw werknemer in overleg en licht toe welke maatregelen allemaal genomen zijn om eventuele besmetting te beperken. Heeft u de zorgen van uw werknemer daarmee niet weggenomen, dan kunt u samen bespreken of er vakantiedagen opgenomen kunnen worden. Als u er dan nog niet uitkomt en uw werknemer gaat niet naar zijn werk, dan is er mogelijk sprake van werkweigering.

**Wat als partner of kinderen van mijn werknemer ziek zijn en thuis verzorgd moeten worden. Mag ik mijn medewerker dan als ziek registreren?**

Nee, maar de Wet arbeid en zorg bepaalt dat de werknemer recht heeft op kortdurend zorgverlof voor de noodzakelijke verzorging. Dat is maximaal twee werkweken per jaar, 70% van het loon (maar ten minste het voor hem geldende wettelijke minimumloon). Mogelijk dat een cao nog aanvullende regelingen hiervoor kent. Raadpleeg hiervoor uw cao.

**Wat moet ik doen als mijn werknemer geen kinderopvang heeft?**

In deze situatie hebben werkgever en werknemer een verantwoordelijkheid om samen een oplossing te vinden. De werknemer moet zijn best doen om oppas te organiseren. Als werkgever kunt u de medewerker 1 of 2 dagen de tijd geven (calamiteitenverlof) om dat te regelen. Lukt dit niet dan heeft de werknemer de mogelijkheid om vrije dagen op te nemen of kijken of er andere vormen van (onbetaald) verlof mogelijk zijn, bijvoorbeeld ouderschapsverlof.

**Mijn gezonde werknemers kunnen niet naar het werk komen vanwege de overheidsmaatregelen, maar zij kunnen wel thuiswerken. Mag ik hen ziekmelden?**

Nee. Preventief thuiswerken zonder dat de werknemers ziek zijn, valt niet onder ziekteverzuim. Als het een gevolg is van een overheidsmaatregel, dan kan het niet voor rekening van de werknemer komen en moet u als werkgever het salaris doorbetalen. Als zij niet hun volledige werk kunnen doen kunt u mogelijk een beroep doen op de [Noodmaatregel Overbrugging voor Werkbehoud \(NOW\)](#)

**Wat moet ik doen als werknemers niet ziek zijn, maar ik heb geen werk meer voor hen (omdat ik mijn bedrijf vanwege overheidsmaatregelen heb moeten sluiten).**

Als er voor uw werknemer(s) geen werk meer is, dan bent u verplicht het salaris van uw werknemer door te betalen. U kunt mogelijk een beroep doen op de [Noodmaatregel Overbrugging voor Werkbehoud \(NOW\)](#)

**Mag ik mijn werknemer vragen of hij corona heeft als hij zich ziekmeldt?**

Nee, dat mag niet. U mag werknemers niet vragen naar het ziektebeeld. De kans is groot dat ze het u in dit geval spontaan vertellen, omdat het zo'n bijzondere situatie is. Let op: u mag het dan nog steeds niet vastleggen. Hoewel om een buitengewone situatie gaat is ook bij de bestrijding van het coronavirus het beroepsgeheim van de bedrijfsarts en de AVG van kracht.

**Mag ik mijn medewerkers informeren over welke werknemer besmet is met het Coronavirus?**

Nee, dat mag niet, conform de privacywetgeving. Ook als uw medewerker u dat meedeelt, mag u niets met die informatie doen.

**Hoe gaat de ziekmelding in zijn werk?**

Indien uw werknemer door ziekte niet kan werken, geeft u dat aan ons door en wij behandelen deze ziekmelding volgens de reguliere werkwijze waarbij wij als arbodienst onder meer zijn gehouden aan professionele richtlijnen en de Wet verbetering poortwachter. Vaak zal het gaan om kort verzuim en is een spreekuur bij de bedrijfsarts niet nodig.

**Wat is de rol van de bedrijfsarts?**

De huisarts stelt – in samenspraak met de GGD – het beleid vast als er mogelijk sprake is van corona (diagnostiek en behandeling). De bedrijfsarts speelt hierbij geen rol. De bedrijfsarts kan adviseren over (bedrijfsspecifieke) preventieve maatregelen om besmetting te voorkomen en passende maatregelen mocht één van de werknemers besmet raken. Uiteraard in lijn met de geldende landelijke richtlijnen. Zie voor meer informatie ons werkgeversadvies.

**Door overheidsmaatregelen is ons bedrijf gesloten. Mijn medewerker zit hierdoor thuis en nu is hij ziek geworden. Kan ik hem als ziek registreren?**

Ja, indien uw werknemer door ziekte niet kan werken, dan kunt u hem ziekmelden.

**Mijn medewerker heeft vakantieverlof opgenomen maar door de huidige omstandigheden is de vakantie geannuleerd. Mijn medewerker wil het vakantieverlof intrekken maar ik heb minder werk. Ik wil de medewerker houden aan het van tevoren overeengekomen verlof. Mag ik dat doen?**

U stelt op verzoek van de werknemer de vakantie vast. Als het is vastgesteld is het vastgesteld en hoeft u niet te accepteren dat er alsnog gewerkt wordt. Alleen als de werknemer ziek zou zijn zou het hem/haar geen dagen kosten.

Advies is wel om in het kader van goed werkgever- en werknemerschap met elkaar in gesprek te gaan en te proberen tot een oplossing te komen die voor beiden werkt.

**Mijn werknemer is besmet met het coronavirus (COVID-19), wat moet ik doen?**

Als u een persoon heeft binnen uw organisatie die voldoet aan de casusdefinitie van COVID-19 van de WHO en/of vastgesteld besmet is door een arts of de GGD, adviseren we de volgende maatregelen:

- Stuur de desbetreffende werknemer direct naar huis; de werknemer mag terugkeren als hij/zij gedurende 24 uur volledig klachtenvrij is.
- Ventileer de ruimte(s) waar de werknemer is geweest gedurende een half uur.
- Reinig en desinfecteer alle contactoppervlakken (o.a. toetsenbord, trapleuningen, liftknoppen) met reguliere schoonmaakmiddelen.
- Overleg met de GGD en informeer eventueel uw arbodienst.
- Maak indien mogelijk een logboek van personen met wie de desbetreffende werknemer nauw contact heeft gehad (fysieke aanraking en/of binnen 2 meter gedurende 15 minuten).
- Laat werknemers met wie nauw contact is geweest, indien mogelijk, preventief veertien dagen thuiswerken.
- Doe een geanonimiseerde mededeling aan alle werknemers met:
  - een extra oproep alert te zijn op luchtwegklachten.
  - informatie over de door u genomen/te nemen maatregelen.
- Heb speciale aandacht voor zorgen bij kwetsbare werknemers en werknemers met een verhoogd risico.
- Overweeg bij veel onrust onder werknemers een kortdurende (preventieve) sluiting van de vestiging.

**Wat doe ik met lopende en nieuwe (re-integratie) trajecten?**

Uw bedrijfsarts blijft analyses en adviezen uitbrengen en als werkgever heeft u de verplichting deze zo goed mogelijk uit te voeren. Het kan zijn dat u vanwege (de maatregelen rondom) het coronavirus niet in staat bent om voor individuele werknemers een (re-integratie)traject uit te voeren. Maak hier duidelijk notitie van in uw eigen dossiervoering, zoals het plan van aanpak. Welke maatregelen heeft u niet kunnen uitvoeren en waarom niet? Voor overige vragen verwijzen wij u naar het UWV.

**Mijn bedrijfsvoering is geraakt en ik kan mijn werknemer niet laten beginnen met de werkherhvatting die de bedrijfsarts geadviseerd heeft. Hierdoor wil ik geen deelherstel doorvoeren. Mag dat?**

Nee, het deelherstel dient doorgevoerd te worden. Motiveer in het plan van aanpak dat werkherhvatting niet mogelijk is door de coronacrisis.

### Welke preventieve maatregelen kan ik nemen?

In het werkgeversadvies op onze website staan verschillende (preventieve) maatregelen waaronder:

- Hang mededelingen ter herinnering bij de ingang, lunchruimtes en toiletten.
- Raak zo min mogelijk de ogen, neus en mond aan.
- Hoest en nies in de binnenkant van de elleboog en gebruik papieren zakdoekjes, gooi deze na gebruik direct weg.
- Stel middelen beschikbaar voor een goede handhygiëne:
  - Was regelmatig de handen met water en zeep en droog af met papieren handdoekjes. Vraag aandacht voor de RIVM [wasinstructie](#).
  - Gebruik handalcohol met een terugvetter als er geen handenwasgelegenheid is.
- Maak contact oppervlakken dagelijks meerdere keren schoon met reguliere schoonmaakmiddelen: Handgrepen, leuningen, lichtknoppen, liftknoppen, balies, gereedschap, toetsenborden, computermuizen, telefoons, kranen, zeephouders, gootstenen, toiletten.
- Besteed aandacht aan het wassen van servies en bestek met water en zeep. Bij voorkeur op een hoge temperatuur in de vaatwasser.
- Zorg voor een goede ventilatie en onderhoud uw airconditionings-/klimaatbeheersingssysteem. In theorie zijn de virusdruppels te zwaar om hierdoor opgezogen te kunnen worden.

### *Social distancing: contact met anderen verminderen*

- Houd bij voorkeur twee meter afstand waar mogelijk.
- Schud geen handen. Handen zijn een bekende drager van ziektekiemen.
- Vermijd openbaar vervoer tijdens de spits.
- Beperk reisbewegingen.
- Verspreid werknemers over de werkplekken, zodat ze voldoende afstand tot elkaar kunnen bewaren.
- Ga in gesprek met werknemers in niet-kritische functies, zoals stagiairs.
- Voorkom drukte in het personeelsrestaurant door flexibele lunchtijden in te voeren.
- Voorkom drukte op kantoor door werktijden te spreiden.
- Maak gebruik van telefoon, videoconferencing etc. bij zakelijke contacten.
- Beperk vergaderingen in tijd, frequentie en aantal deelnemers, zodat deelnemers onderling bij voorkeur twee meter afstand kunnen houden.
- Gebruik met maximaal twee personen tegelijk de lift of vermijd de lift en stimuleer traplopen.
- Annuleer alle evenementen of laat deze doorgaan zonder publiek.
- Maximaliseer het thuiswerken, indien nodig in ploegen/vast rooster.
  - Doe een proef met minimale bezetting/massaal thuiswerken waarbij alle werknemers voor wie dat mogelijk is, thuiswerken om zo de zwakke plekken binnen uw organisatie te vinden.
  - Kijk in hoeverre digitaal werken/onderwijs mogelijk is, bijvoorbeeld met behulp van de tijdelijk gratis software van [Microsoft Teams](#) of [Google Hangouts Meet](#).

### **Is het zinvol om mijn werknemers preventief te testen?**

In de zorg mag dat tijdens de coronacrisis wel, op andere plekken niet. Van alle werkgevers wordt verwacht dat zij de richtlijnen van het RIVM volgen en dat zij hun medewerkers hier nadrukkelijk op wijzen.

Het is werkgevers daarom niet toegestaan om te screenen met behulp van temperatuurcontroles en vragenlijsten. Dit vanwege juridische bezwaren vanuit de Algemene verordening gegevensbescherming (AVG). Een werkgever mag wel duidelijke instructies communiceren aan werknemers dat ze geacht worden met klachten passend bij corona zich niet op de werkplek te begeven.

#### *T.a.v. temperatuurcontroles*

*Temperatuurmetingen aan de deur zijn niet betrouwbaar. Het wordt veelvuldig internationaal toegepast met infraroodthermometers waarbij geen aanraking nodig is. Deze temperatuurmeting is echter pas betrouwbaar nadat de persoon in kwestie een half uur geacclimatiseerd is. Daarbij wordt de werknemer die de metingen afneemt onnodig blootgesteld aan veelvuldige contacten. Een werkgever zou kunnen overwegen om deze werknemer te voorzien van beschermende kleding. Ook dat is ongewenst gezien de ernstige tekorten aan beschermende kleding in de reguliere gezondheidszorg. Wij achten het opnemen van de temperatuur door werkgevers onbetrouwbaar en mogelijk in strijd met de AVG.*

### **Wanneer mag een zieke werknemer weer terug naar de werkplek?**

Wanneer iemand binnen de incubatieperiode van veertien dagen geen ziekteverschijnselen ontwikkelt, is het aannemelijk dat er geen gevaar meer is op besmetting. Voor werknemers die ziek zijn geweest, geldt dat zij weer aan het werk kunnen als ze 24 uur klachtenvrij zijn. Dat geldt ook voor werknemers van wie gezinsleden wel nog klachten hebben. Indien de werknemer een ziek gezinslid heeft maar zelf nog géén klachten heeft gehad dient de incubatieperiode van veertien dagen te worden afgewacht.

Terugkeer naar de werkplek van deze werknemers kan spanningen opleveren bij collega's. Besteed hier aandacht aan, onder andere door werknemers vooraf te informeren en gerust te stellen. Schakel waar nodig de hulp in van externe professionals zoals een bedrijfsarts en/of bedrijfsmaatschappelijk werker via uw arbodienst.

### **Heeft het zin om een mondkapje te dragen ter bescherming tegen het virus?**

Het dragen van mondkapjes of handschoenen door personeel dat hier niet in getraind is werkt niet beschermend. Er is zelfs bewijs dat deze middelen kunnen leiden tot meer verspreiding wanneer zij niet goed gebruikt worden.