

Veelgestelde vragen coronavirus (COVID-19) Werkgevers

Dit document is voor het laatst herzien op 3 juni 2020

Inhoud

Vragen over de werkplek.....	3
Vragen over preventieve acties	5
Vragen over ziekteregestraties	8
Verdere rechten en plichten.....	11

Disclaimer

Dit document is samengesteld door HumanTotalCare B.V. HumanTotalCare B.V. is de holdingvennootschap van de aan haar gelieerde vennootschappen ArboNed B.V., HumanCapitalCare B.V., Ba5 Zuidwest B.V. (Bedrijfsartsen5), Mensely B.V. en Focus Nederland B.V. Dit document bevat algemene informatie betreffende de meest gestelde vragen omtrent het coronavirus COVID-19 en is met zorg samengesteld op basis van de meest recente beschikbare informatie. U kunt aan dit document geen rechten ontleen. HumanTotalCare B.V. garandeert niet dat de informatie in dit document juist, volledig, bijgewerkt en vrij van schrijffouten is. HumanTotalCare B.V. en de aan haar gelieerde vennootschappen zijn niet aansprakelijk voor eventuele schade en kosten, van welke aard ook, die ontstaan door het gebruik van dit document. Verwijzingen in dit document naar websites van derden zijn uitsluitend ter informatie opgenomen. HumanTotalCare B.V. is niet verantwoordelijk of aansprakelijk voor de inhoud en het functioneren van deze websites.

Intellectuele eigendom

Alle rechten van intellectuele eigendom op of in verband met dit document berusten uitsluitend bij HumanTotalCare B.V. De informatie in dit document is uitsluitend bedoeld voor eigen gebruik, waaronder gebruik binnen uw organisatie. Het is niet toegestaan om (delen van) dit document te wijzigen of te bewerken, openbaar te maken, te vermenigvuldigen, te distribueren of tegen vergoeding beschikbaar te stellen aan derden, zonder uitdrukkelijke schriftelijke toestemming van HumanTotalCare B.V.

Dit document kan als volgt wordt geciteerd: 'Veelgestelde vragen coronavirus (COVID-19) Werkgevers', HumanTotalCare B.V., versie 3 juni 2020.

Vragen over de werkplek

Welke werknemers moet ik weren van de werkplek?

Verdenking van het coronavirus bij een werknemer of zijn/haar gezinsleden is voldoende aanleiding om de werknemer van de werkplek te weren. U mag directief en bij herhaling melden dat personen die voldoen aan één van onderstaande punten tijdelijk niet welkom zijn en worden verzocht de werkplek niet te betreden. Herhaal dit bij ieder eerste contact en doe het verzoek om eventuele afspraken om te zetten in telefonische afspraken.

Weer iedere persoon van de werkplek die:

- milde luchtwegklachten (neusverkoudheid, hoesten, keelpijn, verlies van reuk of smaak) en/of koorts heeft.
- nauw contact heeft gehad met een persoon met luchtwegklachten en/of koorts (een zieke). Nauw contact betekent:
 - Het zich gedurende vijftien minuten binnen twee meter van een zieke bevinden.
 - Het delen van een leefruimte met een zieke (zoals gezinsleden).
 - Fysieke aanraking met een zieke (zoals handen schudden).
- de afgelopen veertien dagen is teruggekeerd uit het buitenland.

Er zijn door de overheid [cruciale beroepsgroepen](#) en/of vitale processen en -sectoren aangewezen. De werkzaamheden in deze beroepen, sectoren en processen moeten zoveel mogelijk doorgaan ondanks verkoudheidsklachten en/of koorts. Echter, ook voor deze beroepsgroepen en processen geldt dat al het mogelijke gedaan moet worden om toch de overheidsmaatregelen te volgen. Zie voor meer informatie het werknemers- en werkgeversadvies: 'Cruciale beroepsgroepen en vitale processen'.

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

Als er sprake is van een bevestigde coronabesmetting op de werkplek adviseren wij u het volgende:

- Als de persoon klachten had tijdens de aanwezigheid op de werkplek, onderneem dan de acties zoals genoemd bij 'Zieke op de werkplek'.
- Vraag de GGD om advies en informeer eventueel uw arbodienst.
- Maak indien mogelijk een logboek van mensen met wie de desbetreffende persoon nauw contact heeft gehad (fysieke aanraking en/of binnen twee meter gedurende vijftien minuten). Ga hierbij zorgvuldig om met de privacy van alle betrokkenen.
- Weer alle werknemers met wie nauw contact is geweest (vanaf twee dagen voordat de klachten begonnen), indien mogelijk, preventief veertien dagen van de werkplek. Ga hierbij zorgvuldig om met de privacy van alle betrokkenen.
- 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.

Wie behoren er tot de groep werknemers met een kwetsbare gezondheid?

Werknemers met een kwetsbare gezondheid (kwetsbare werknemers volgens de RIVM-definitie) hebben een verhoogd risico op een ernstig ziektebeloop als zij besmet raken met het coronavirus. Dit betekent dat zij vaker ernstige complicaties krijgen, een langere hersteltijd en een grotere kans op

overlijden hebben. Deze kwetsbare werknemers moeten daarom extra beschermd worden tegen besmetting met het coronavirus: in de privé- en werksituatie. Kwetsbare werknemers moeten grote groepen en het reizen met het openbaar vervoer volledig vermijden. Onder deze groep vallen in ieder geval:

- Zwangere werknemers: alle zwangere vrouwen hebben een kwetsbare gezondheid waar u rekening mee moet houden (voorzorgsprincipe). [Vanaf het derde trimester](#) worden zij vrijgesteld van werkzaamheden waarbij zij in direct contact komen met door het coronavirus besmette personen of materialen.
- (Chronisch) zieke werknemers: het risico moet per individu worden ingeschat.

Uw werknemer hoeft geen medische informatie met u te delen, omdat dit vertrouwelijke informatie betreft. De bedrijfsarts heeft een medisch beroepsgeheim en kan de gezondheidstoestand van en het risico voor uw werknemers inschatten. Vervolgens kan de bedrijfsarts u adviseren over de maatregelen en omgang met kwetsbare werknemers in relatie tot het werk dat zij verrichten.

Wanneer mag een zieke werknemer weer terug naar de werkplek?

Wanneer een persoon en diens gezinsleden binnen de incubatieperiode van veertien dagen geen ziekteverschijnselen ontwikkelen, is het aannemelijk dat er geen gevaar meer is op besmetting. Echter, indien een gezinslid van de werknemer wel ziek wordt, begint daarmee de incubatieperiode van veertien dagen voor de werknemer opnieuw. Voor werknemers die ziek zijn geweest en die volledig zijn hersteld, geldt dat zij weer aan het werk kunnen wanneer zij (en hun gezinsleden) 24 uur klachtenvrij zijn.

U kunt ook te maken hebben met een werknemer waarbij u zeker weet dat zij de ziekte COVID-19 hebben doorgemaakt vanwege een coronatest. Hoelang het duurt voordat de voormalig COVID-19 patiënt weer aan het werk kan, is afhankelijk van de ernst en het soort klachten. Deze werknemer moet minimaal 48 uur volledig klachtenvrij zijn, en er moeten minimaal zeven, maar soms ook veertien dagen verstreken zijn vanaf de eerste ziektedag. Let wel: COVID-19 is een ziekte die een traag herstel kent met klachten zoals extreme vermoeidheid en concentratiestoornissen. Het is goed mogelijk dat een werknemer zichzelf zal overschatten en meer zal willen ondernemen dan medisch gezien verstandig is. Ook hierbij kan de bedrijfsarts u adviseren.

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.

Ben ik verplicht een thuiswerkovereenkomst op te stellen als mijn werknemer door de overheidsmaatregelen thuis moeten werken?

Met betrekking tot thuiswerken is een separate thuiswerkovereenkomst niet nodig. Als werkgever heeft u wel een zorgplicht voor uw werknemers die inhoudt dat werkruimten zodanig moeten worden ingericht dat werknemers geen fysieke of psychische klachten krijgen. Deze zorgplicht geldt ook als er wordt thuisgewerkt. Op onze website vindt u veel tips en aandachtspunten met betrekking tot thuiswerken.

Wat ben ik als werkgever verplicht te faciliteren om thuis te werken?

De werkgever heeft volgens de wet een zorgplicht ten aanzien van gezond en veilig werken. Binnen de zorgplicht valt ook het voorzien in een goede werkplek (ongeacht waar deze werkplek zich bevindt). U kunt op meer manieren voldoen aan die zorgplicht. Begin met een goede instructie voor het inrichten van de thuiswerkplek. Ook in deze tijden van corona kan door ons als arbodienst eventueel zelfs een (thuis)werkplekadvies gegeven worden. Sommige bedrijven bieden de mogelijkheid om tijdelijk het kantoomateriaal in de thuiswerk setting te gebruiken. De overheid stelt in haar advies 'thuiswerken waar het kan' dat in redelijkheid en billijkheid moet worden gekeken naar de mogelijkheden. Als 80% thuiswerkt blijft er op kantoor voldoende ruimte over om de overige medewerkers een werkplek te bieden op ruime afstand van elkaar.

Het is verstandig om thuiswerkers te informeren over de regels. Maak met de werknemers goede afspraken over het thuiswerken. Denk aan afspraken maken over pauzes en onderhoud van computers, apparatuur of machines.

Hoe help ik mijn medewerkers om mentaal gezond thuis te werken?

Eén van de meest gehoorde klachten van mensen die langere tijd thuiswerken of voor wie thuiswerken niet de eigen keuze is, is het gebrek aan sociale contacten en een verlies van verbondenheid. Sommige mensen ervaren zelfs een behoorlijke mate van sociale isolatie. Ze kunnen zich eenzaam voelen en zelfs emotionele klachten ervaren, zoals somberheid of neerslachtigheid.

Sociale steun (van collega's en de leidinggevende) is een belangrijke energiebron in het werk. Sociale steun houdt verschillende dingen in. Het is de waardering die u krijgt van uw leidinggevende, maar ook de hulp die een collega aanbiedt als u met een probleem worstelt. Het is de gezelligheid die mensen op de werkplek ervaren. Deze energiebron valt grotendeels weg als de sociale interactie op de werkplek wegvalt. De nieuwe technologie kan veel goedmaken. Blijf verbonden door gebruik te maken van alternatieve communicatiemiddelen, zoals videobellen voor vergaderingen en WhatsApp-groepen.

Door thuiswerken neemt de zichtbaarheid van het werk af. Werknemers zijn niet meer 8 uur fysiek aanwezig. Dat kan bevrijdend voelen, doordat werknemers hun eigen tijd kunnen indelen, maar heeft ook een keerzijde. Als een werknemer thuis de laptop om 17.00 uur dichtklapt, is er niemand die heeft gezien dat hij werkelijk een volle dag heeft gewerkt. Niemand wil gezien worden als iemand die er de kantjes vanaf loopt, waardoor mensen geneigd zijn meer uren te werken. Dit kan soms extreme vormen aannemen, wanneer werknemers elkaar tot laat in de avond bellen en mailen, waardoor de werk-privébalans verder onder druk komt. Er is hier een belangrijke rol weggelegd voor leidinggevend.

Vragen over preventieve acties

Kan ik mijn werknemers nog laten reizen naar het buitenland?

De overheid ontraadt op dit moment alle reizen naar het buitenland en maakt niet langer gebruik van de term 'risicogebieden'. Deze suggereert namelijk dat er nog veilige oftewel virusvrije regio's bestaan. Dit is momenteel niet meer het geval: de hele wereld heeft kleurcode oranje door de verspreiding van het coronavirus. De door overheden afgekondigde maatregelen hebben vaak vergaande consequenties voor reizigers. Houd er rekening mee, dat de omstandigheden in een land momenteel snel kunnen veranderen.

Als u een werknemer heeft die terugkeert uit het buitenland adviseren wij u om deze persoon gedurende veertien dagen na thuiskomst preventief te laten thuiswerken. Als u momenteel werknemers heeft die zich in het buitenland bevinden of die toch 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 het buitenland bezocht hebben, bezoeken of als expat voor u in het buitenland verblijven.
- 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 verwachten overbelasting van de (mogelijk onderontwikkelde) gezondheidszorg.

Is het zinvol om mijn werknemers preventief te testen?

Recent gelden er veranderde regels op het gebied van screenen met behulp van vragenlijsten. Klanten mogen wel op deze manier gescreend worden, werknemers mogen niet op deze manier gescreend worden. Dit vanwege juridische bezwaren vanuit de Algemene verordening gegevensbescherming (AVG) en de machtsongelijkheid tussen werkgever en werknemer. Een werkgever mag wel instructies geven aan medewerkers waarin ze verzocht worden weg te blijven in geval van klachten.

Ook voor temperatuurmetingen bij werknemers geldt er sinds kort een nieuw advies. Als enkel de temperatuur wordt afgelezen en er niks wordt opgeslagen, verwerkt of doorgegeven, dan gelden de privacyregels niet. U mag temperatuurmetingen beschikbaar stellen, maar u mag er als werkgever niets mee doen. U dient de meting en de interpretatie van de meting volledig aan de medewerker over te laten. Dat is een lastig standpunt om in de praktijk uit te voeren en er staan boetes op het niet naleven van de privacy wetgeving. Daar komt echter nog bij, dat temperatuurmetingen aan de deur niet betrouwbaar en niet wenselijk zijn. 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 tekorten aan beschermende kleding in de reguliere gezondheidszorg.

Welke preventieve maatregelen kan ik nemen?

Hygiënemaatregelen

Informeer werknemers over maatregelen ten aanzien van persoonlijke hygiëne:

- 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.
- Hang mededelingen ter herinnering bij de ingang, lunchruimtes en toiletten.

- Maak contactoppervlakken dagelijks meerdere keren schoon met reguliere schoonmaakmiddelen: handgrepen, leuningen, lichtknoppen, liftknoppen, balies, gereedschap, toetsenborden, computermuizen, telefoons, kranen, zeephouders, gootstenen, toiletten etc.
- 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. Kijk voor meer informatie in het werknemers- en werkgeversadvies: 'Veiligheid van het bedrijfspan'.

Social distancing: contact met anderen verminderen

Als thuiswerken voor uw werknemers in het geheel niet mogelijk is vanwege hun functie, dient u te zorgen voor passende maatregelen. U moet het aantal contacten verminderen en de afstand tussen mensen vergroten.

- Voorkom aanraking en schud geen handen.
- Beperk samenkomsten in tijd, frequentie en aantallen.
- Werk in verschillende kamers van een beschikbaar pand.
- Spreid openingstijden en de tijden waarop wordt gewerkt en pauze wordt genomen.
- Beperk reisbewegingen.
- Gebruik met maximaal twee personen tegelijk de lift en stimuleer traplopen.
- Plan bijeenkomsten in als online, videoconferencing of telefonisch.
- Annuleer alle evenementen of laat deze doorgaan zonder publiek.
- Ga in gesprek met werknemers in niet-kritische functies, zoals stagiairs.

Heeft het zin om een mondkapje of handschoenen te dragen ter bescherming tegen het virus?

Over het algemeen heeft het dragen van [persoonlijke beschermingsmiddelen](#) geen meerwaarde in situaties waar die voor het coronavirus ook niet werden gebruikt. We zien echter dat er beleidswijzigingen ontstaan onder invloed van maatschappelijke druk. Het dragen van mondkapjes of handschoenen door personeel dat hier niet in getraind is, werkt niet beschermend. Zonder zorgvuldige instructie en training leiden deze middelen tot meer verspreiding omdat zij vaak niet goed gebruikt worden. Daarbij is het langdurig dragen van handschoenen schadelijk voor de huid. De overheid stelt vanaf 1 juni 2020 niet-medische mondkapjes verplicht in het openbaar vervoer, expliciet omdat zij daar geen andere keus heeft. Er kan geen 1,5 meter afstand worden gehouden, er is langdurig contact in een afgesloten ruimte, er kan geen screenende vragenlijst worden gebruikt. De medisch wetenschappelijke onderbouwing voor het dragen van niet-medische mondkapjes is dun. De overheid heeft [instructies over niet-medisch mondkapjes](#) gegeven zoals: hoe ze gemaakt moeten worden, dat ze slechts drie uur gedragen mogen worden, een schoon mondkapje voor iedere reis en na gebruik wassen op 60 graden Celsius. Deze mondkapjes beschermen alleen de overdracht van jou naar anderen en niet andersom.

Wat kan ik doen met geplande evenementen?

Annuleer alle evenementen of laat deze doorgaan zonder publiek.

Vragen over ziekteregistraties

Situatie, uw werknemer is:	Als ziek registreren?	Wat kunt u wel doen?
Niet in staat te werken vanwege gezondheidsklachten.	Ja	Schakel tijdig de bedrijfsarts in voor advies en overleg.
Niet in staat te werken vanwege gezondheidsklachten door het coronavirus.	Ja	Schakel tijdig de bedrijfsarts in voor advies en overleg.
Wel in staat om te werken, maar mag niet het eigen werk uitvoeren wegens ziekte of gebrek.	Ja	Faciliteer (thuis)werken. Overleg met de bedrijfsarts over passend werk.
Wel in staat te werken, maar mag niet naar het werk komen vanwege overheidsmaatregelen.	Nee	Faciliteer (thuis)werken. Beroep u, indien mogelijk, op de NOW .
Wel in staat te werken, maar in isolatie/quarantaine gezet door de GGD.	Nee	Faciliteer (thuis)werken. Beroep u, indien mogelijk, op de NOW .
Wel in staat om te werken, maar wil niet komen uit angst voor besmetting.	Nee	Gebruik normale verlofregelingen zoals vakantiedagen.
Wel in staat om te werken, maar moet voor een zieke zorgen.	Nee	Gebruik normale verlofregelingen zoals kortdurend zorgverlof.
Van plan zich ziek te melden om financiële schade aan mijn organisatie te voorkomen.	Nee	Beroep u, indien mogelijk, op de NOW .

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

Nee, u mag hem niet als ziek registreren. Volgens de overheidsmaatregelen moet uw werknemer thuisblijven. Is thuiswerken geen optie? Treed dan eerst in overleg met uw werknemer over een oplossing. Indien er geen oplossing voor handen is, achten wij het waarschijnlijk dat u het loon van de werknemer moet doorbetalen. De wet kent als uitgangspunt dat als er geen arbeid wordt verricht, er wel recht is op loon, tenzij het niet verrichten van arbeid voor rekening van de werknemer moet komen. In dit geval komt het niet verrichten van de arbeid niet door schuld van de werknemer.

Mijn werknemer is besmet met het coronavirus en heeft 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 als ziek registreren (let op: uiteindelijk kan alleen de bedrijfsarts vaststellen of een werknemer arbeidsongeschikt is en als ziek geregistreerd kan worden).

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 uw werknemer niet kan thuiswerken, treed dan eerst in overleg met uw werknemer over een oplossing. Indien er geen oplossing voor handen is, achten wij het waarschijnlijk dat u het loon van de werknemer moet doorbetalen. De wet kent als uitgangspunt dat als er geen arbeid wordt verricht, er wel recht is op loon, tenzij het niet verrichten van arbeid voor rekening van de werknemer moet komen. In dit geval komt het niet verrichten van de arbeid niet door schuld van de werknemer.

Mijn werknemer heeft verkoudheidsklachten en kan nog wel werken, 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? Treed dan eerst in overleg met uw werknemer over een oplossing. Indien er geen oplossing voor handen is, achten wij het waarschijnlijk dat u het loon van de werknemer moet doorbetalen. De wet kent als uitgangspunt dat als er geen arbeid wordt verricht, er wel recht is op loon, tenzij het niet verrichten van arbeid voor rekening van de werknemer moet komen. In dit geval komt het niet verrichten van de arbeid niet door schuld van de werknemer.

Mijn werknemer kan thuis niet werken, maar wil toch thuisblijven omdat hij bang is 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 komt niet naar zijn werk, dan is er mogelijk sprake van werkweigering. Of er sprake is van werkweigering hangt echter af van alle omstandigheden en dient dus per geval beoordeeld te worden.

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

Ja. Als uw werknemer door ziekte niet kan werken, kunt u hem als ziek registreren. (let op: uiteindelijk kan alleen de bedrijfsarts vaststellen of een werknemer arbeidsongeschikt is en als ziek geregistreerd kan worden).

Wat als de 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 hiervoor nog aanvullende regelingen kent. Raadpleeg hiervoor uw cao.

Wat moet ik doen als mijn werknemer geen opvang voor zijn kind(eren) 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 kan

de werknemer vrije dagen opnemen 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 als ziek registreren?

Nee. Preventief thuiswerken zonder dat de werknemers ziek zijn, valt niet onder ziekteverzuim. Indien een werknemer thuiswerkt, moet u als werkgever het salaris doorbetalen.

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

Als er voor uw werknemer(s) geen werk meer is, dan bent u waarschijnlijk wel verplicht het salaris van uw werknemer door te betalen (dit is afhankelijk van het contract dat u heeft met de werknemer). Indien uw bedrijf omzetverlies lijdt, kunt u mogelijk een beroep doen op de [Noodmaatregel Overbrugging voor Werkbehoud \(NOW\)](#). Werkgevers kunnen door die noodmaatregel een aanvraag indienen voor een substantiële tegemoetkoming in de loonkosten, en hiervoor van het UWV een voorschot ontvangen. Werkgevers kunnen zo werknemers met een vast en met een flexibel contract gewoon doorbetalen. Om in aanmerking te komen voor de NOW, gelden specifieke vereisten. Kijk voor meer informatie op de website van de rijksoverheid of het UWV..

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 het om een buitengewone situatie gaat, is het ook bij de bestrijding van het coronavirus niet toegestaan om gegevens over de aard en oorzaak van de ziekte van werknemers te registreren.

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

Nee, dat mag niet. Conform de privacywetgeving mag u geen gegevens over de gezondheid van werknemers delen met andere werknemers binnen uw organisatie. Ook als uw werknemer zelf aangeeft dat u deze informatie mag delen met andere werknemers, is het op grond van de privacywetgeving niet toegestaan om dit te doen. Mogelijk zijn er uitzonderingsgevallen denkbaar, waarbij ter bescherming van de gezondheid van uw werknemers, toch maatregelen moeten worden getroffen waaruit zou kunnen worden afgeleid welke werknemer besmet is met het coronavirus. Denk aan het naar huis sturen van de desbetreffende besmette werknemer wanneer deze verkoudheids- of griepverschijnselen heeft. Op dit moment is er vanuit de AP of het RIVM nog geen concrete uitwerking van gevallen waarvoor dit geldt. Mocht hierover meer bekend worden, dan passen wij deze FAQ hierop aan. Voor ieder concreet geval geldt dat de werkgever zelf een zorgvuldige afweging zal moeten maken tussen de privacybelangen van de werknemer en zijn verplichting om een veilige werkplek te garanderen.

Hoe gaat de ziekmelding in zijn werk?

Als uw werknemer door ziekte niet kan werken, geeft u dat aan ons door. 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?

Uw arbodienst en bedrijfsarts kunnen u adviseren over maatregelen om gezondheidsschade, en daarmee gepaard gaande complicaties, te beperken en de werkzaamheden binnen uw organisatie zoveel mogelijk voort te zetten. Dit met aandacht voor het welzijn van werknemers, het welzijn van derden en de bedrijfscontinuïteit.

Wat is de impact van corona op de verzuimcijfers?

We zien effecten van corona op het ziekteverzuim. ArboNed en HumanCapitalCare monitoren deze cijfers en melden actuele ontwikkelingen op hun website. Graag verwijzen we u naar die sites voor de meest actuele informatie.

Verdere rechten en plichten

Mijn werknemer 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. In beginsel kan het verzoek van de werknemer alleen ingetrokken worden met uw toestemming. Afhankelijk van alle omstandigheden van het geval kan het onthouden van toestemming slecht werkgeverschap opleveren. Advies is 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.

Als de werknemer ziek is, kunnen er geen vakantiedagen geregistreerd worden maar gelden deze dagen als ziektedagen.

Kan ik werknemers verplichten vakantiedagen op te nemen?

Nee, u kunt het wel vragen, maar niet verplichten.

Wat als werknemers na afloop van deze periode van beperkingen een verzoek tot vakantie doen?

In principe moet u hier toestemming voor geven, tenzij er zwaarwegende bedrijfsbelangen zijn die dit niet toestaan. De coronacrisis is een exceptionele situatie. Hierdoor kan sprake zijn van zwaarwegende bedrijfsbelangen op grond waarvan u als werkgever het opnemen van vakantie in een bepaalde periode niet toe kan staan. Dit moet per geval worden beoordeeld en hangt af van de concrete omstandigheden.

Mag ik het contract en/of arbeidsvoorwaarden aanpassen als er minder of geen werk is voor mijn werknemers?

Het eenzijdig wijzigen van arbeidsvoorwaarden is zonder toestemming van werknemer juridisch niet zomaar mogelijk is. In de rechtspraak worden financiële redenen vaak niet als voldoende aangenomen om de wijziging te bewerkstelligen. Dit zou mogelijk anders kunnen zijn als het bedrijf in een financiële noodtoestand komt te verkeren.

Een werknemer kan wel instemmen met een wijziging van zijn arbeidsvoorwaarden. Of u instemming krijgt, is dus steeds afhankelijk van die individuele werknemer. U kunt dit niet afdwingen.

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? U kunt voor meer informatie het [Addendum: Wet verbetering poortwachter i.v.m. COVID-19](#) op de website van het UWV raadplegen.

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

Nee, het deelherstel moet doorgevoerd worden. Motiveer in het Plan van aanpak dat werkhervatting niet mogelijk is door de coronacrisis.