

Veelgestelde vragen inzake het nieuwe coronavirus (COVID-19) **Voor werknemers**

Dit document is voor het laatst herzien op 22 april 2020

Inhoud

Ziekte, ziekmelden en als ziek registreren	3
Kwetsbare gezondheid en risicogroepen	4
Loon.....	4
Calamiteitenverlof, kortdurend zorgverlof en vakantie.....	5
Gezonde en veilige werkomgeving	6
Contractbeëindiging en ontslag	7
Privacy	7

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) Werknemers, HumanTotalCare B.V., versie 22 april 2020.

Ziekte, ziekmelden en als ziek registreren

Ik heb klachten, maar mijn werkgever wil mij niet als ziek registreren. Moet ik nu werken?

Ben je van mening dat je te ziek bent om te werken, dan zal de werkgever jouw ziekmelding moeten laten beoordelen door de bedrijfsarts van de arbodienst.

Ik ben besmet met het coronavirus, heb geen of milde klachten en kan nog wel werken. Mag mijn werkgever mij als ziek registreren?

Nee, jouw werkgever mag jou niet als ziek registreren. Volgens de overheidsmaatregelen moet je thuisblijven en indien mogelijk thuiswerken. Is thuiswerken geen optie? Overleg dan met je werkgever over een oplossing.

De GGD verplicht mij om in quarantaine te blijven, maar ik ben niet ziek. Mag mijn werkgever mij als ziek registreren?

Nee, quarantaine is hiervoor geen reden. In principe kun je gewoon werken en mag je thuis ook gewoon werken. Is thuiswerken geen optie? Overleg dan met je werkgever over een oplossing.

Ik heb verkoudheidsklachten, mag mijn werkgever mij als ziek registreren?

Nee, verkoudheid is hiervoor geen reden als je je eigen werk nog kan uitvoeren. Op basis van overheidsadvies ben je wel verplicht om thuis te blijven. Is thuiswerken geen optie? Overleg dan met je werkgever over een oplossing.

Als je zieker wordt en/of koorts krijgt (38 graden Celsius of hoger) en duidelijk is dat je je eigen werk niet meer kan uitvoeren, dan mag jouw werkgever je wel als ziek registreren. Indien jij en je werkgever het er niet over eens zijn of jij nog in staat bent je werkzaamheden uit te voeren, dan zal de bedrijfsarts daarover uitsluitsel moeten geven.

Mijn partner of kinderen zijn ziek en ik moet hen thuis verzorgen, waardoor ik niet kan werken. Mag mijn werkgever mij als ziek registreren?

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

Ik kan niet naar mijn werk door de overheidsmaatregelen, maar ik kan wel thuiswerken. Mag mijn werkgever mij als ziek registreren?

Nee. Preventief thuiswerken zonder dat je ziek bent, valt niet onder ziekteverzuim. Dit is een gevolg van een overheidsmaatregel, en mag niet voor jouw rekening komen. Jouw werkgever moet jouw salaris doorbetalen.

Door overheidsmaatregelen is het bedrijf waar ik werk gesloten. Ik zit daardoor thuis, maar ben nu ook ziek geworden. Kan mijn werkgever mij als ziek registreren?

Ja, indien je door de ziekte niet had kunnen werken, kan jouw werkgever jou als ziek registreren.

Ik ben ziek, maar weet niet of ik griep of het coronavirus heb. Wat moet ik doen?

Kun je door ziekte niet werken, meld je dan ziek bij je werkgever. Vermijd zoveel mogelijk contact met anderen en volg de maatregelen van het RIVM.

Als je gezondheidsklachten toenemen en je koorts hebt (38 graden Celsius of hoger), raden wij je aan om telefonisch contact op te nemen met jouw huisarts. De huisarts kan jouw risico op coronabesmetting goed inschatten en neemt indien nodig contact op met de GGD.

Als je 24 uur klachtenvrij bent, kun je weer aan het werk, tenzij een huisgenoot/gezinslid klachten heeft die erger worden (met koorts en/of benauwdheid). Dan moet je – ook als je geen klachten (meer) hebt – thuisblijven gedurende 14 dagen na het laatste onbeschermd contact met de zieke persoon.

Hoe gaat mijn ziekmelding in zijn werk?

Indien je door ziekte niet kunt werken, geeft jouw werkgever de ziekmelding 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.

Kwetsbare gezondheid en risicogroepen

Ik ben zwanger en maak me zorgen om mogelijke besmetting met het coronavirus. Mag ik mij preventief ziekmelden?

Nee, als je geen klachten hebt en er geen extra risico's op het werk zijn, is er geen reden om je (preventief) ziek te melden. Houd je aan de voorschriften van het RIVM (vermijd grote gezelschappen en openbaar vervoer) en bespreek met jouw werkgever of jouw werkzaamheden veilig, bijvoorbeeld via telefonisch contact, kunnen plaatsvinden. Blijf je met vragen zitten, maak dan een afspraak voor het open spreekuur van de bedrijfsarts.

Ik behoor tot een risicogroep en heb in mijn werk veel contact met mensen. Ik maak mij zorgen om mijn gezondheid. Wat kan ik doen?

Houd je aan de voorschriften van het RIVM (vermijd grote gezelschappen en openbaar vervoer) en bespreek met jouw werkgever of jouw werkzaamheden veilig, bijvoorbeeld via telefonisch contact, kunnen plaatsvinden. Blijf je met vragen zitten, maak dan een afspraak voor het open spreekuur van de bedrijfsarts.

Loon

Heb ik recht op loon als ik op verzoek van de werkgever niet kom werken?

Ja, dan heb je in beginsel recht op loon.

Heb ik recht op loon als ik ziek ben door het coronavirus en mijn werkzaamheden niet kan verrichten?

Ja, als je ziek bent en niet kan werken, of het nu hier is of in het buitenland, gelden de normale regels bij ziekte. Je moet je ziekmelden en je aan de verdere procedures houden die binnen de organisatie bij ziekte gelden. Je recht op doorbetaling van je loon is in verband met het coronavirus gelijk aan andere gevallen van ziekte.

Heb ik recht op loon als ik niet naar het werk kom, omdat ik bang ben voor besmetting door klanten of collega's?

Bespreek met je leidinggevende of er reden is om bang te zijn. Als dit niet zo is en je wil toch niet naar je werk komen, terwijl dit wel nodig is, dan kan dat werkweigeren opleveren. Als de bedrijfssituatie het toelaat, kun je in overleg met je leidinggevende vakantie opnemen. Kan dat niet, dan kan je werkgever je loonbetaling mogelijk stopzetten.

Heb ik recht op loon als ik in het buitenland verblijf en nu niet kan terugkeren?

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 en achten wij het waarschijnlijk dat het loon moet worden doorbetaald. Als je (bijvoorbeeld via de laptop) mogelijkheden hebt om toch te werken vanuit je adres in het buitenland, dan kan jouw werkgever dat wel van je verlangen (gedurende de uren dat werk betaald wordt). Daarnaast moet je wel alles in het werk stellen om terug te kunnen reizen. Waren er wel mogelijkheden om terug te reizen, maar heb je daar geen gebruik van gemaakt, dan zou je recht op loon kunnen vervallen.

In deze situatie kan het ook van belang zijn op welk moment/in welke periode je afgereisd bent en naar welk land. Was er bijvoorbeeld een negatief reisadvies voor dat land van kracht? Of was het vooraf duidelijk dat je niet zou kunnen terugreizen en ben je desondanks toch op reis gegaan? Dan heb je mogelijk geen recht op loon.

Mijn werkgever heeft geen werk meer voor mij omdat het bedrijf door overheidsmaatregelen gesloten is. Heb ik recht op loon?

Ja. Ook nu er geen werk meer voor je is, is jouw werkgever verplicht jouw salaris door te betalen. De werkgever kan de financiële gevolgen mogelijk voor een deel opvangen door een beroep te doen op de [Noodmaatregel Overbrugging voor Werkbehoud \(NOW\)](#). Indien jouw werkgever gebruikmaakt van de NOW, is jouw werkgever verplicht jouw salaris volledig door te betalen.

Calamiteitenverlof, kortdurend zorgverlof en vakantie

Ik heb geen opvang voor mijn kind(eren). Wat kan ik doen?

In deze situatie hebben jij en jouw werkgever de verantwoordelijkheid om samen een oplossing te vinden. Jij moet je best doen om oppas te organiseren. Je werkgever kan je één of twee dagen de tijd geven (calamiteitenverlof) om dat te regelen. Lukt dit niet, dan kun je vrije dagen opnemen. Ook kun je kijken of er andere vormen van (onbetaald) verlof mogelijk zijn, bijvoorbeeld ouderschapsverlof.

Het openbaar vervoer rijdt niet, waardoor ik niet naar mijn werk kan komen. Heb ik dan recht op loon?

Nee. In deze situatie kun je gebruikmaken van calamiteitenverlof om vervangend vervoer te regelen. Het is jouw verantwoordelijkheid om ervoor te zorgen dat je beschikbaar bent voor werk. Ga in overleg met je leidinggevende als je die verplichting niet na kunt komen. Je kunt een vakantiedag opnemen of in overleg met je leidinggevende gebruikmaken van calamiteitenverlof als het echt onvoorziene omstandigheden zijn. Bij calamiteitenverlof gaat het om één of enkele dagen.

Ik heb vakantiedagen opgenomen, maar door de coronamaatregelen is mijn vakantie geannuleerd. Kan ik mijn vakantiedagen intrekken?

Je werkgever heeft op jouw verzoek de vakantie vastgesteld en hoeft niet te accepteren dat je tijdens deze periode alsnog komt werken en alsnog geen vakantiedagen opneemt. Ga hierover in gesprek met je werkgever/leidinggevende en probeer samen tot een oplossing te komen die voor beiden werkt.

Gezonde en veilige werkomgeving

In hoeverre moet ik de instructies van mijn werkgever opvolgen?

Als werknemer moet je redelijke instructies opvolgen over de wijze waarop de werkzaamheden moeten worden verricht en met betrekking tot de goede orde in de organisatie. Jouw werkgever kan je dan ook instrueren om de hygiënemaatregelen binnen de organisatie na te leven. Als thuiswerken gebruikelijk of mogelijk is, dan kan jouw werkgever je verplichten om voor een bepaalde periode thuis te werken.

Kan mijn werkgever de werktijden tijdelijk aanpassen?

Ja, je werkgever is opgeroepen door de overheid om waar mogelijk de werktijden van werknemers tijdelijk te spreiden. Dit kan betekenen dat jouw werktijden tijdelijk worden aangepast. Uiteraard moet de aanpassing van de werktijden in overeenstemming zijn met de Arbeidstijdenwet.

In hoeverre moet mijn werkgever ervoor zorgen dat ik thuis gezond en veilig kan werken?

Je werkgever heeft een zorgplicht als het gaat om gezond en veilig werken. Binnen die zorgplicht valt ook het voorzien in een goede werkplek, ongeacht waar deze werkplek zich bevindt. Je werkgever heeft – al dan niet met hulp van de arbodienst – vaak een instructie beschikbaar voor het inrichten van je thuiswerkplek. Zorg er daarnaast voor dat je op de hoogte bent van de afspraken die bij jouw bedrijf gelden over bijvoorbeeld pauzes en onderhoud van computers, apparatuur etc.

Hoe zorg ik ervoor dat ik thuis op een geestelijk gezonde manier kan blijven werken?

Als je niet gewend bent aan thuiswerken of als je dat voor langere tijd doet, dan kan het voorkomen dat je je minder verbonden voelt met je organisatie. Ook kun je de sociale contacten die je normaal op je werk hebt, gaan missen. Je kunt je zelfs eenzaam of neerslachtig voelen. Sociale steun van collega's en je leidinggevende kunnen helpen. Blijf met hen in contact en probeer elkaar te steunen. Blijf met elkaar verbonden door gebruik te maken van bijvoorbeeld videobellen en WhatsApp-groepen.

Als de plek waar je werkt en de plek waar je normaal ontspant dezelfde is, dan kan het gebeuren dat de grens tussen werk en privé vervaagt. Je kunt het gevoel krijgen dat je geen afstand meer neemt van je werk. Ook rust nemen en herstellen gaat dan soms moeilijker. Je kunt dit voorkomen door voor jezelf scherp de grens te trekken waar en wanneer je werkt. Neem je werk bijvoorbeeld niet mee naar de plaats waar je je ontspant en houd zoveel mogelijk vaste werktijden aan.

Zoek je meer tips over hoe je gezond thuis kunt werken - of zoek je hulp daarbij - zie onze website.

Contractbeëindiging en ontslag

Stel dat een project wordt stopgezet vanwege het coronavirus. Wat zijn dan de rechten van een oproepkracht, een min-max contract, uitzendkracht en zzp-er (flexkrachten)?

- Oproepkracht: indien de werkgever je al heeft opgeroepen voor werk, en deze oproep binnen vier dagen voor aanvang van de werkzaamheden afzegt, dan is de werkgever gehouden het loon door te betalen over de uren die volgens de oproep gewerkt zouden zijn. Je kan mogelijk ook een beroep doen op het [rechtsvermoeden van de arbeidsomvang](#). Daarbij geldt dat de vaste arbeidsduur gelijk is aan de gemiddelde arbeidsduur van de afgelopen drie maanden. Indien het beroep op het rechtsvermoeden slaagt, dan is de werkgever gehouden loon over die gemiddelde arbeidsduur door te betalen. Let op: in je contract kan een loondoorbetalingsbeding staan. Dat is een clause op grond waarvan de werkgever gedurende de eerste zes maanden van het contract geen loon verschuldigd is als de werknemer niet kan werken vanwege een omstandigheid die in de risicosfeer van de werkgever ligt. Op dit beding kan de werkgever zich mogelijk beroepen indien werkzaamheden stil komen te liggen vanwege corona.
- Min-max contract: het salaris over het minimaal overeengekomen aantal uren moet worden doorbetaald. Ook hier kan het rechtsvermoeden (zie bovenstaand) een rol spelen. Let op: in je contract kan een loondoorbetalingsbeding staan. Dat is een clause op grond waarvan de werkgever gedurende de eerste zes maanden van het contract geen loon verschuldigd is als de werknemer niet kan werken vanwege een omstandigheid die in de risicosfeer van de werkgever ligt. Op dit beding kan de werkgever zich mogelijk beroepen indien werkzaamheden stil komen te liggen vanwege (de gevolgen van) het coronavirus.
- Uitzendkracht: de verplichting van de werkgever ten aanzien van loondoorbetaling is sterk afhankelijk van de fase van je contract.
- Zzp-er: dit is afhankelijk van wat er in het contract is overeengekomen. Waarschijnlijk kan de opdrachtgever de relatie beëindigen. Daarbij geldt dan mogelijk wel een opzegtermijn. Bij een directe beëindiging zonder inachtneming van de overeengekomen opzegtermijn kan een schadevergoeding verschuldigd zijn.

Privacy

Mag mijn werkgever vragen of ik corona heb als ik mij ziekmeldt?

Nee, werkgevers mogen werknemers niet vragen naar het ziektebeeld. Hoewel het om een buitengewone situatie gaat, mag jouw werkgever geen gegevens over de aard en oorzaak van jouw ziekte registreren. De kans is groot dat je het spontaan vertelt, omdat het zo'n bijzondere situatie is. Ook dan mag je werkgever dit niet vastleggen.

Mag mijn werkgever mij preventief testen op het coronavirus?

Nee, werkgevers mogen werknemers niet preventief laten testen op het coronavirus. Dat is in strijd met de privacywetgeving. De Autoriteit Persoonsgegevens (AP) maakt een uitzondering voor werkgevers in de zorg. Zij mogen hun werknemers wel controleren op corona. De AP maakt hierbij niet duidelijk wat onder 'zorg' wordt verstaan. Waarschijnlijk betreft het hier de curatieve zorgsector, bijvoorbeeld als je in een ziekenhuis werkt.

Mag mijn werkgever mij vertellen welke collega besmet is met het coronavirus?

Nee, dat mag niet conform de privacywetgeving. Ook niet als de collega in kwestie heeft aangegeven dat deze informatie wel gedeeld mag worden. Er zijn uitzonderingsgevallen. Bijvoorbeeld als er ter bescherming van alle collega's maatregelen worden getroffen, waaruit je kunt opmaken welke collega het coronavirus heeft. De werkgever moet altijd zorgvuldig zijn eigen belangen en de privacybelangen van de werknemers afwegen.