



COVID-19: arbeidsrechtelijke rechten en plichten

COVID-19 slaat om zich heen. Een op maat gemaakt strategisch microplan is voor werkgevers essentieel ter bescherming van de gezondheid en veiligheid van werknemers en om het voortbestaan van de onderneming te garanderen. Ook om aansprakelijkheid voor schade en/of boetes te voorkomen, dienen werkgevers nu te handelen. Wat zijn de meest relevante rechten en verplichtingen voor werkgevers en werknemers?

1 Verplichtingen van de werkgever

Werkgevers zijn verplicht om zorg te dragen voor een veilige en gezonde werkomgeving voor hun werknemers, uitzendkrachten, stagiairs, vrijwilligers en specifieke zelfstandigen. Indien een werkgever deze verplichting niet nakomt, is hij aansprakelijk voor de daardoor geleden schade.

Om een veilige en gezonde werkomgeving te garanderen, moeten werkgevers "alles doen wat redelijkerwijs mogelijk is" om ziekte onder werknemers te voorkomen. Werkgevers kunnen daarbij de volgende acties overwegen:

- ▶ Volg de richtlijnen van het RIVM (Rijksinstituut voor Volksgezondheid en Milieu) en geef werknemers redelijkerwijs de opdracht om regelmatig hun handen te wassen, om te niezen en te hoesten in de elleboog en om papieren zakdoekjes te gebruiken.
- ▶ Controleer regelmatig officiële bronnen om volledig en nauwkeurig op de hoogte te zijn van de uitbraak en de geadviseerde officiële maatregelen.
- ▶ Werk nauw samen met de bedrijfsarts voor onder andere specifiek geadviseerde maatregelen.
- ▶ Zorg voor specifieke beschermingsmiddelen, zoals desinfecterende handgels.
- ▶ Informeer medewerkers ondubbelzinnig over de te nemen stappen, inclusief de (te nemen) maatregelen.
- ▶ Beperk nauw lichamelijk contact zoveel mogelijk en organiseer calls in plaats van vergaderingen.
- ▶ Stel uitzendingen van werknemers uit of wijs expats andere taken toe.
- ▶ Stel evenementen, trainingen, recepties, reizen en dergelijke uit of annuleer deze.
- ▶ Intensiveer de schoonmaakdiensten.
- ▶ Werk niet op verschillende kantoren/locaties, als dat niet nodig is.
- ▶ Bevorder werken vanuit huis.
- ▶ Op grond van de GDPR (General Data Protection Regulation) mogen werkgevers aan werknemers vragen of zij zogenaamde risicogebieden hebben bezocht die door het RIVM zijn vastgesteld. Werkgevers dienen te beoordelen of dit een risico voor de werknemers met zich meebrengt.
- ▶ Installeer een Corona preventieteam, ook om de communicatie te centraliseren. Indien een werkgever een kantoorgebouw deelt met andere bedrijven, wordt geadviseerd om een bedrijfsoverstijgend preventieteam te installeren.

- ▶ Controleer het bestaande gezondheids- en veiligheidsbeleid en actualiseer dit indien nodig.
- ▶ Documenteer de uitgevoerde acties zorgvuldig.

2 Rechten van de werkgever

Naast de verplichting om te zorgen voor een veilige en gezonde werkomgeving, kan de werkgever ook bepaalde acties ondernemen om een vlotte voortzetting van de dagelijkse activiteiten te garanderen:

- ▶ De werkgever kan de werknemers instrueren bepaalde hygiërichtlijnen te volgen en werknemers aanspreken indien zij deze richtlijnen niet naleven.
- ▶ De werkgever kan werknemers in principe verplichten op afstand te werken of om op zakenreis te gaan. Met het oog op de verplichting om te zorgen voor een veilige werkomgeving is het essentieel om dit zorgvuldig te beoordelen.
- ▶ Het is de werkgever in beginsel niet toegestaan een werknemer op verdenking van een coronavirusinfectie medisch te laten onderzoeken. Een werkgever dient de betrokken werknemer te verwijzen naar een huisarts of bedrijfsarts.
- ▶ Werkgevers kunnen bij het ministerie SZW een vergunning voor werktijdverkorting aanvragen indien:
 - ▶ de arbeidscapaciteit met minimaal 20% is afgenomen;
 - ▶ voor de duur van 2 tot 24 weken;
 - ▶ als direct gevolg van "buitengewone omstandigheden" die niet tot het normale bedrijfsrisico van de werkgever behoren (de overheid heeft het coronavirus geclassificeerd als een buitengewone omstandigheid).

Gedurende de werktijdverkorting ontvangen de werknemers salaris. Werkgevers kunnen in aanmerking komen voor een vergoeding van het loon over niet-gewerkte uren door het UWV, die is gemaximeerd op het maximale dagloon. Een vergunning is in principe zes weken geldig. Deze kan worden verlengd met maximaal 24 weken.

3 Rechten en plichten van de werknemer

Werknemers hebben natuurlijk een verscheidenheid aan vragen en onzekerheden. In dat kader hebben werknemers de volgende rechten en plichten:

- ▶ De werknemer heeft in principe niet het recht om thuis te blijven uit angst voor besmetting.
- ▶ De werknemer kan recht hebben op een specifiek verlof voor bijvoorbeeld een ziek kind of vanwege een plotseling gesloten school.
 - ▶ Calamiteitenverlof: hiervan is bijvoorbeeld sprake indien de school plotseling is gesloten en de werknemer een oppas moet zoeken. Indien de werknemer geen oppas kan vinden, dient de werknemer met de werkgever te overleggen en zal er vakantieverlof moeten worden opgenomen.
 - ▶ Kortdurend zorgverlof: hiervan is bijvoorbeeld sprake indien de werknemer voor een ziek kind moet zorgen.
- ▶ Er kan worden gesteld dat werknemers, op basis van goed werknemerschap, de werkgever van dergelijke informatie op de hoogte moeten stellen om hem in staat te stellen te zorgen voor een veilige en gezonde werkomgeving.
- ▶ In principe hebben werknemers in quarantaine, die door het coronavirus niet kunnen werken, recht op loondoorbetaling en kunnen zij niet worden gevraagd om vakantie op te nemen.
- ▶ Privéreizen kunnen niet worden verboden, ze kunnen in het beste geval worden ontmoedigd. Indien een werknemer echter naar een aangewezen risicogebied reist, dient hij/zij met de werkgever te overleggen om het recht op loondoorbetaling in geval van ziekte ten gevolge van het coronavirus niet in gevaar te brengen.

Wat wij voor u kunnen betekenen:

- ▶ Ondersteuning bieden bij naleving van (inter)nationale gezondheids- en veiligheidsvoorschriften
- ▶ Begeleiding bieden bij het creëren van een veilige en gezonde werkomgeving
- ▶ Ondersteuning bieden bij claims en/of (voorgenomen) acties van de Inspectie SZW en/of werknemers

Voor meer informatie:



Joost van Ladesteijn
Partner | Advocaat Labor & Employment
E: joost.van.ladesteijn@hvglaw.nl
T: 06 21 25 11 58



Yaser Aziz
Advocaat Labor & Employment
E: yaser.aziz@hvglaw.nl
T: 06 21 25 20 45

Over HVG Law

HVG Law LLP (HVG Law) behoort tot de top van de Nederlandse advocatuur en notariaat en kenmerkt zich door een ondernemende, innovatieve en oplossingsgerichte benadering. HVG Law biedt, met meer dan 150 toegewijde en pragmatische advocaten en (kandidaat-)notarissen, hoogwaardig juridische dienstverlening vanuit een brede en multidisciplinaire context. Onze advocaten en (kandidaat-)notarissen zijn actief op alle rechtsgebieden en sectoren die voor het bedrijfsleven, bestuurders, aandeelhouders en overheden relevant zijn en hebben kennis van uw business én markt. Op onze vestigingen in Amsterdam, Rotterdam, Utrecht, Den Haag, Eindhoven, New York, Chicago en San Jose (Donahue & Partners LLP in de VS) zijn wij in staat onze nationale en internationale cliënten oplossingen te bieden voor juridische vraagstukken. In Nederland heeft HVG Law LLP een strategische alliantie met Ernst & Young Belastingadviseurs LLP en tevens maken wij onderdeel uit van het global EY Law netwerk.