

HANDREIKING

Coronavirus: hoe veilig en gezond om te gaan met COVID-19 op de werkvloer



Waarover gaat deze handreiking?

Het Coronavirus is eind februari 2020 ook definitief vastgesteld in Nederland. Na het eerste ziektegeval op 28 februari is het aantal vastgestelde besmettingen hard gestegen. Een aantal dat ongetwijfeld nog verder zal stijgen. Hoe moet je als bedrijf, instelling of organisatie op een gezonde en veilige manier om gaan met de gevolgen van het coronavirus? Daarover gaat deze handreiking van VNO-NCW, MKB-Nederland en AWWN, bedoeld voor onder meer werkgevers, managers en personeelsfunctionarissen.

De handreiking bevat een compilatie van adviezen, tips en handreikingen van verschillende organisaties en instellingen, zoals het ministerie van Buitenlandse Zaken, Human Capital Care, FME, OVAL, OSB, Inretail en het Europees Economisch en Sociaal Comité van de Europese Unie in Brussel. Op de website van het RIVM is steeds de meest actuele en volledige informatie terug te vinden.

Die adviezen, tips en handreikingen gaan in hoofdzaak over het treffen van hygiënische maatregelen, het gaande houden van het bedrijf, in- en uitgaande reizen, de rol van de bedrijfsarts en de huisarts, thuis werken enz. Ook is een hoofdstuk opgenomen over de arbeidsrechtelijke consequenties.

Inhoudsopgave

- Feiten over het virus: vragen en antwoorden
- Checklist risicobeheersing - aandachtspunten
- Preventie: belangrijkste maatregelen voor werkgevers en werknemers
- Het virus en werk: vragen en antwoorden
- Bedrijfscontinuïteitsplan
- Arbeidsrechtelijke informatie
- Sluiting scholen en kinderopvangcentra

Feiten over het virus

Wat zijn de symptomen van het nieuwe coronavirus?

De belangrijkste symptomen zijn:

- koorts (boven de 38 graden)
- met daarbij luchtwegklachten zoals hoesten, kortademigheid en longontsteking.

Hoe besmettelijk is het virus?

De ziekte is van mens op mens overdraagbaar. Door hoesten en niezen komt het virus uit neus, keel of longen naar buiten. Via kleine druppeltjes komt het virus in de lucht. Deze druppeltjes blijven niet in de lucht zweven maar dalen snel neer. Op dit moment wordt ervan uitgegaan dat één ziek persoon gemiddeld twee andere personen kan besmetten. Hoe zieker iemand is, hoe meer hij het virus verspreidt.

Kan het nieuwe coronavirus zich via geld en pakketpost verspreiden?

De kans dat mensen besmet raken via geld en goederen is erg klein. Pakketjes uit China en andere besmette gebieden zijn enkele dagen onderweg. Als er al nieuw coronavirus op zou zitten, overleeft het virus dat niet. Het is dus gewoon veilig om pakketjes uit China te bestellen. Omdat het nieuwe coronavirus via vieze handen overgedragen kan worden, is regelmatig handen wassen een goede maatregel om verspreiding te voorkomen.

Hoe snel kun je genezen na een besmetting?

Dit is afhankelijk van de ernst van de klachten. Mensen met milde klachten genezen sneller (na een paar dagen). Mensen die in het ziekenhuis zijn opgenomen, hebben over het algemeen meer tijd nodig om herstellen (soms weken).

Checklist risicobeheersing - aandachtspunten

Deze checklist kan behulpzaam zijn bij de beheersing van de risico's

- Raadpleeg geregeld de website van RIVM: www.rivm.nl
- Raadpleeg de website van uw eigen brancheorganisatie, Ook die bevat mogelijk aanwijzingen en handreikingen
- Neem hygiënische maatregelen en indien u mondkapjes wilt gebruiken, gebruik deze op de juiste manier
- Werknemers hebben naam, telefoonnummer en evt. e-mail adres van hun huisarts beschikbaar
- Het is bekend, wanneer medewerkers in besmet gebied zijn geweest
- Stel een bedrijfsnoodplan op inclusief vitale onderdelen
- Stel een bedrijfscontinuïteitsplan op maat van het bedrijf op
- Zorg dat u bekend bent met de symptomen van het coronavirus, zodat u ze herkent
- Stel uitgaande reizen naar besmet gebied uit, raadpleeg de website van het ministerie van Buitenlandse Zaken voor een [overzicht van gebieden](#)
- Wees bij binnenkomende reizen alert op symptomen

Hoe u deze checklist zou kunnen uitwerken vindt u verderop in deze handreiking.

Preventie

Werkgevers en werknemers kunnen verschillende maatregelen nemen om verspreiding van het coronavirus te voorkomen. Hieronder de belangrijkste thema's.

Hygiënemaatregelen

- Was handen regelmatig met zeep en water of gebruik desinfecterende handgel op basis van alcohol.
- Hoest en nies in de binnenkant van de elleboog.
- Gebruik papieren zakdoekjes of tissues en gebruik deze slechts één maal.

Zorg voor een veilige werkplek

- Communiceer bovengenoemde hygiënemaatregelen naar medewerkers.
- Let er ook op dat mensen zich hieraan houden en elkaar daarop aanspreken.
- Zorg voor voldoende handzeep, desinfecterende gel en tissues op de werkplek.
- Maak regelmatig schoon (onder meer deurklinken, lichtknoppen, trapleuningen, toetsenborden en computermuizen).
- Overweeg om het 'groeten zonder aanraking' in te voeren op het werk. Hiermee wordt handen schudden en ander direct contact tussen mensen vermeden en het risico op overdracht via de handen aanzienlijk verminderd. Maak dit beleid dan ook duidelijk kenbaar voor werknemers, klanten en bezoekers.

Het virus en werk

Wat is de rol van de bedrijfsarts?

De bedrijfsarts speelt geen rol bij de diagnosestelling van het coronavirus. Dit is de rol van de huisarts, in samenspraak met de GGD. De eerste stap is telefonisch contact opnemen met de huisarts. De bedrijfsarts heeft vooral een adviserende rol. Hij kan adviseren over (bedrijfsspecifieke) preventieve maatregelen om besmetting te voorkomen en passende maatregelen mocht één van de werknemers besmet geraken. Een en ander vanzelfsprekend in afstemming met de landelijke richtlijnen hieromtrent vanuit de overheid.

Moeten mensen die terugkeren uit een besmet gebied tijdelijk van hun werk worden geweerd?

Volgens het RIVM is dit niet nodig. Als zij geen gezondheidsklachten hebben, kunnen zij gewoon naar hun werk. Om preventieve redenen kunt u overwegen om iemand de eerste twee weken na terugkeer thuis te laten werken, voor zover dit mogelijk is.

Krijgt een medewerker in de eerste twee weken na terugkeer uit een besmet gebied gezondheidsklachten (koorts in combinatie met luchtwegklachten zoals hoesten), dan moet hij of zij thuisblijven en telefonisch contact opnemen met de huisarts. Het advies aan de werkgever is om de bedrijfsarts hierover te informeren.

Wat te doen wanneer één van uw medewerkers tijdens het werk vermoedt dat hij met het coronavirus is besmet?

Laat hem naar huis gaan en telefonisch contact zoeken met de huisarts. Wacht eerst het oordeel van de huisarts en GGD af voordat u verdere maatregelen neemt. Informeer de bedrijfsarts.

Hoe houd ik mijn bedrijf/organisatie draaiende?

Het is belangrijk te voorkomen dat essentiële werkzaamheden stil komen te liggen als gevolg van uitval door het coronavirus. Stel daarom tijdig een noodplan op. Breng in kaart wat de vitale onderdelen van uw bedrijf zijn, welk werk echt door moet gaan en welke mensen hierbij betrokken zijn. Zorg daarbij voor voldoende vervanging. Kijk ook naar werkzaamheden die naar voren

geschoven kunnen worden en de mogelijkheden voor thuiswerk. Tref daarnaast voldoende hygiënische maatregelen. Zie verder onder bedrijfscontinuïteitsplan.

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

Nee. In Nederland worden alleen mondkapjes geadviseerd voor medisch personeel. Mensen die werken met (mogelijk) besmette mensen gebruiken professionele mondkapjes. Deze mondkapjes helpen alleen als je ze op de juiste manier gebruikt; ze moeten heel goed sluiten over neus en mond, en je moet ze regelmatig wisselen. De simpele (papieren) mondkapjes die veel mensen in bijvoorbeeld China gebruiken, beschermen de drager niet tegen het virus. Verkeerd gebruik van de mondkapjes geeft schijnzekerheid.

Ik wil een evenement bezoeken. Moet ik voorzorgsmaatregelen nemen?

Het is belangrijk om de standaard hygiënemaatregelen op te volgen die gelden voor alle virussen die griep en verkoudheid kunnen geven, zie hierboven.

Reizen

Veel landen nemen momenteel ingrijpende maatregelen om de verdere verspreiding van het coronavirus tegen te gaan. Heeft u vragen over de actuele situatie in een land dan adviseren wij u de website www.nederlandwereldwijd.nl te raadplegen.

Bedrijfscontinuïteitsplan

Met het bedrijfscontinuïteitsplan bereidt een bedrijf of organisatie zich voor op de (mogelijke) gevolgen van het nieuwe coronavirus. Op basis van het bedrijfscontinuïteitsplan stelt u een eigen plan van aanpak op. Overweeg daarbij de volgende zaken:

1. **Centraal crisisteam**
2. **Risicoprofiel**
 - a. Kritieke processen
 - b. Kritieke ondersteunende processen
 - c. Kwetsbaarheden / afhankelijkheden
 - d. Weerbaarheidsmaatregelen
3. **Zorgmaatregelen**
 - a. Personeelsbeleid
 - b. Vermindering sociale contacten
 - c. Hygiëne
 - d. Werkplek
4. **Continuïteitsmanagement**
 - a. Organisatie
 - b. Communicatie

1. Centraal crisisteam

Start met het aanwijzen van een centraal crisisteam binnen uw organisatie dat het bedrijfscontinuïteitsplan opstelt, vervolgens een plan van aanpak maakt en de daaruit voortvloeiende te ondernemen acties uitvoert. De namen, telefoonnummers en e-mailadressen van dit team moeten duidelijk worden gecommuniceerd naar alle betrokkenen en medewerkers.

2. Risicoprofiel

2a. Kritieke processen

Inventariseer de kritieke processen binnen de organisatie. Maak onderscheid tussen processen die níet uit mogen vallen, processen die kortdurend (circa twee weken) en processen die langdurig (circa drie maanden) mogen uitvallen. Beargumenteer uw keuzes.

In het [Werkgeversadvies coronavirus van Human Capital Care](#) vindt u als bijlage 1 een format voor deze inventarisatie.

2b. Kritieke ondersteunende processen

De kritieke processen zijn veelal afhankelijk van ondersteunende processen (zie bovengenoemd format). Ook hiervan moet de continuïteit gegarandeerd zijn. Denk dan bijvoorbeeld aan:

- ICT: beschikbaarheid van hardware en software, stabiliteit van het netwerk als er op grote schaal thuis wordt gewerkt.
- Facilitair: inzet van extra hygiëneproducten en schoonmaak om besmetting te voorkomen.
- HR: extra inzet op arbo-en verzuimbeleid.

2c. Kwetsbaarheden/afhankelijkheden

Er kunnen knelpunten ontstaan door uitval van personeel, kennis en informatie, communicatiemiddelen, ICT en overige bedrijfsmiddelen. Denk hierbij ook aan leveranciers die mogelijk geen voorraad meer hebben of een gebrek aan (half)fabricaten vanwege het stilvallen van transport. Met het format in bijlage 2 van het eerder genoemde Werkgeversadvies kunt u een inventarisatie maken van de kwetsbaarheden/afhankelijkheden binnen uw organisatie. Enkele voorbeelden:

- HR: afhankelijkheid van uitzendbureaus.
- ICT/Facilitair: tekorten bij leveranciers, beperkingen in het transport van goederen.

2d. Weerbaarheidsmaatregelen

Maak een inventarisatie van de weerbaarheidsmaatregelen die de continuïteit waarborgen, zowel van de kritieke als van de ondersteunende processen. Zie het format in bijlage 3 van het Werkgeversadvies.

Niet alle weerbaarheidsmaatregelen zijn op korte termijn uitvoerbaar. Daarom is het raadzaam om aanvullend op uw bedrijfscontinuïteitsplan een plan van aanpak te maken om deze maatregelen op termijn te realiseren. Vervolgens is het raadzaam het plan van aanpak te testen en/of oefenen.

Mogelijke weerbaarheidsregelingen zijn:

- Verantwoordelijkheidstoedeling
- Vervanging/mandatering
- Brede inzetbaarheid/functieroulatie
- Flexpoolvorming
- Vastlegging basis- en spoedprocedures
- Alternatieve overlegvormen
- Contractbeheer (garanties derden)
- Gedeeld gebruik maken van faciliteiten
- Uitwijkmogelijkheden (thuiswerken).

3. Zorgmaatregelen

Naast maatregelen om de organisatie draaiende te houden, bedenk ook of er maatregelen getroffen moeten worden gericht op de zorg voor de werknemers. Vooralsnog gelden dezelfde reguliere maatregelen voor kwetsbare werknemers (zoals degenen met een chronische aandoening en/of zwangeren).

3a. Personeelsbeleid

- Op het gebied van personeelsbeleid kunnen de volgende maatregelen worden getroffen:
- Ga met de bedrijfsarts of arbodienst na of voldoende voorzorgsmaatregelen zijn getroffen.
- Indien een werknemer koorts (38 graden of meer) heeft, dient hij of zij direct naar huis te gaan.
- Indien een werknemer ziekteverschijnselen vertoont en in een risicogebied is geweest en/of contact heeft gehad met een corona-patiënt dient hij zij naar huis te gaan, contact met anderen vermijden en de eigen huisarts direct telefonisch te contacteren.
- Indien een werknemer voor zieken of naasten moet zorgen, wijs dan op de bijzondere verlofvormen (zorgverlof, calamiteitenverlof).
- Werktijdverkorting is mogelijk voor bedrijven die vanwege het coronavirus tijdelijk minder werk hebben. Zij komen hiervoor in aanmerking indien zij de komende 2-24 weken minstens 20 procent minder werk verwachten te hebben.

Voor personeel dat naar het buitenland reist:

- Reis niet naar risicogebieden. Ga de actuele reisinformatie na van bijvoorbeeld RIVM, het ministerie van Buitenlandse Zaken en het Landelijk Coördinatiecentrum Reizigersadviesing (LCR, www.lcr.nl). Realiseer u dat de ontwikkelingen vaak iets vooruit lopen op de officiële berichtgeving.
- Indien een werknemer zonder ziekteverschijnselen terugkeert vanuit een risicogebied, is het advies om de werknemer gedurende veertien dagen na thuiskomst preventief thuis te laten werken.
- Houd contact met werknemers die risicogebieden bezocht hebben of bezoeken.
- Reizigers dienen ter plekke extra zorg te besteden aan goede hygiëne en realiseer u daarbij dat hygiëneproducten niet overal ter wereld verkrijgbaar zijn.
- Houd rekening met onvoldoende beschikbaarheid van medische voorzieningen in een ander land (wegens een overbelaste of onderontwikkelde gezondheidszorg).
- Ga na of het noodzakelijk is dat werknemers worden teruggeroepen.

3b. Vermindering sociale contacten, bij vastgestelde besmetting in Nederland

- Voorkom contact met personen met aangetoonde besmetting:
- Hang mededelingen op bij de ingang om werknemers en bezoekers te verzoeken niet binnen te komen als ze ziek zijn.
- Zorg ervoor dat zieke personen thuis blijven (zie ook 3a, personeelsbeleid).
- Stuur werknemers met acute ziekteverschijnselen naar huis. Verminder contact met anderen.
- Implementeer 'groeten zonder aanraken', waaronder geen handen schudden of ander direct contact.
- Maak thuiswerken mogelijk.
- Gebruik met maximaal twee personen tegelijk de lift of vermijd liften geheel en stimuleer traplopen.
- Voorkom drukte in het personeelsrestaurant door flexibele lunchtijden in te voeren.
- Maak gebruik van conference calls of bijvoorbeeld videoconferencing bij zakelijke contacten.

- Beperk vergaderingen in tijd, frequentie en aantal deelnemers, zodat deelnemers onderling een meter afstand kunnen houden.
- Vermijd grote groepen mensen.

*3c. Hygiëne, bij vastgestelde besmetting in Nederland
Informeel werknemers over maatregelen ten aanzien van
persoonlijke hygiëne:*

- Raak zo min mogelijk de ogen, neus en mond aan.
- Stel middelen beschikbaar voor een goede handhygiëne:
 - Was regelmatig de handen met water en zeep en droog af met papieren zakdoekjes. Vraag aandacht voor de [handenwasinstructie van het RIVM](#).
 - Desinfecteer regelmatig de handen met handalcohol en laat drogen aan de lucht. Hang mededelingen ter herinnering bij de ingang, lunchruimtes en toiletten.
- Hoest en nies in de binnenkant van de elleboog.
- Gebruik papieren zakdoekjes, gooi deze na gebruik direct weg.
- Besteed aandacht aan het wassen van servies en bestek met water en zeep. Bij voorkeur op een hoge temperatuur in de vaatwasser.
- Het dragen van mondkapjes werkt niet beschermend, behalve in specifieke gevallen (zoals voor zieken of medisch personeel).

*3d. Werkplek, bij vastgestelde besmetting in Nederland
Het virus kan kortdurend overleven buiten het lichaam, bijvoorbeeld op voorwerpen. In deze periode kan het (ook via de handen) worden overgedragen. Tref daarom de volgende maatregelen:*

- Maak dagelijks meerdere keren schoon met reguliere schoonmaakmiddelen:
 - Handgrepen, leuning, lichtknoppen, liftknoppen, balies.
 - Toetsenborden, computermuizen, telefoons.
 - Kranen, zeephouders, gootstenen, toiletten.
- Zorg voor een goede ventilatie. Het coronavirus kan niet verspreid worden via airconditioning, aangezien de druppels slechts twee meter kunnen overbruggen en te zwaar zijn om door de airconditioning opgezogen te kunnen worden.

4. Continuïteitsmanagement

4a. Organisatie

Het centrale crisisteam heeft een voorbereidende rol met als opdracht het opstellen van het bedrijfscontinuïteitsplan en het plan van aanpak. In aanvulling op het crisisteam is continuïteitsmanagement essentieel. Verdeel daarom de verantwoordelijkheden van uw organisatie om snel prioriteiten te kunnen stellen en snel te kunnen reageren. De namen, telefoonnummers en e-mailadressen van sleutelfiguren moeten duidelijk worden gecommuniceerd naar alle betrokkenen en medewerkers.

4b. Communicatie

Zorg naast een goede voorbereiding ook voor het informeren van uw werknemers en indien nodig uw klanten, leveranciers en bezoekers.

- Informeer over de genomen maatregelen in het kader van het coronavirus.
- Informeer over richtlijnen voor ziekteverlof en bijzonder verlof.
- Informeer over eventuele werktijdverkorting (indien van toepassing).
- Overweeg het instellen van een centraal communicatiepunt voor de verschillende doelgroepen.

Arbeidsrechtelijke informatie

Het coronavirus brengt voor werkgevers ook een aantal vragen op arbeidsrechtelijk gebied met zich mee:

1. Hoever reikt het instructierecht van de werkgever?
2. In welke gevallen ben ik verplicht het loon door te betalen als werknemers in verband met het virus niet op het werk willen of kunnen verschijnen?
3. Wat mag ik in verband met de privacywetgeving aan mijn werknemers vragen?
4. Wanneer kan ik werktijdverkorting (WTV) aanvragen?

1. Hoever reikt het instructierecht van de werkgever?

Werknemers moeten redelijke instructies opvolgen over de wijze waarop de werkzaamheden moeten worden verricht en met betrekking tot de goede orde in de onderneming. U kunt werknemers dan ook instrueren om de hygiënemaatregelen binnen de onderneming na te leven. Als thuiswerken gebruikelijk of mogelijk is, dan kan de werkgever de werknemer opdragen om voor een bepaalde periode thuis te werken.

2. In welke gevallen moet het loon door worden betaald als werknemers in verband met het virus niet op het werk kunnen of willen verschijnen?

Als de werknemer ziek is, of het nu hier is of in het buitenland, gelden de normale regels bij ziekte. De werknemer moet zich ziekmelden en zich aan de verdere procedures houden die bij zijn werkgever gelden. De werkgever zal in principe gehouden zijn het loon tot een bepaald percentage door te betalen. Dat de ziekte het gevolg is van het coronavirus maakt dit niet anders.

Het RIVM heeft in een aantal gevallen geadviseerd om thuis te blijven om uit te zieken en anderen niet te besmetten. Dat geldt onder meer voor huisgenoten van patiënten met het coronavirus en voor mensen die in gebieden zijn geweest waar het coronavirus heerst én verkoudheidsklachten of koorts hebben. Ook in die gevallen is er sprake van loondoorbetaling wegens ziekte.

In een aantal gevallen zal de werknemer wegens het virus niet

op het werk willen of kunnen verschijnen zonder dat er sprake is van ziekte. Bijvoorbeeld in het geval van quarantaine. Als de werknemer de arbeid niet verricht, dan is de hoofdregel nog steeds dat de werkgever het loon moet doorbetalen. Dat is alleen anders als de oorzaak waarom het werk niet wordt verricht in de risicosfeer van de werknemer ligt. Dat is normaliter bijvoorbeeld het geval bij te laat komen of bij werkweigering.

Er zijn voorbeelden dat werknemers niet op hun werk willen komen omdat ze bang zijn door klanten of collega's besmet te worden. Als er geen enkele reden is om hiervoor bang te zijn, probeer deze angst dan weg te nemen. Willen werknemers desondanks niet komen, zonder dat u daarmee instemt, dan geldt dat als werkweigering. U kunt dan de loonbetaling stopzetten.

Waarschuw de werknemer wel dat dat de consequentie zal zijn. Als de bedrijfssituatie het toelaat, dan zou de werknemer in een dergelijke geval ook vakantie kunnen opnemen.

In voorkomende gevallen kan calamiteitenverlof of kort verzuimverlof worden opgenomen, bijvoorbeeld als de school of kinderopvang sluit en de werknemer met spoed zijn kind(eren) op moet halen. Eventueel ook nog de volgende dag, als de school of opvang gesloten blijft, en de werknemer op zo'n korte termijn geen oppas kan vinden. Calamiteitenverlof of kort verzuimverlof kan hooguit enkele dagen duren. Voor bijvoorbeeld quarantaine kan geen calamiteitenverlof worden opgenomen, omdat daar al duidelijk is dat dit langer dan enkele dagen gaat duren. Kortdurend zorgverlof kan een rol spelen als de werknemer de noodzakelijke verzorging op zich moet nemen van een zieke van een persoon als omschreven in de Wet arbeid en zorg (familieleden enz.).

3. Wat mag ik in verband met de privacywetgeving aan mijn werknemers vragen?

De specifieke situatie nu is primair een overheidsverantwoordelijkheid, niet die van werkgevers. De gebruikelijke regels rond privacy blijven dus het uitgangspunt. Voor werknemers die zelf een vermoeden van besmetting hebben, geldt dat zij de huisarts moeten

bellen (niet bezoeken) en thuis moeten blijven (tot na een medische controle).

De werkgever mag werknemers vragen naar welk gebied zij met vakantie zijn geweest. U mag werknemers ook vragen of zij gezondheidsklachten hebben. Werknemers zijn niet verplicht om hierop te antwoorden, maar dat mag uiteraard wel. U mag echter geen medische gegevens verzamelen en registreren, dus ook niet het antwoord van de werknemer op de gestelde vraag. En evenmin als de werknemer u spontaan een en ander vertelt.

Temperatuur opnemen, een koortsscan, is niet toegestaan.

Werknemers aan de poort scannen, of ingeval er een vermoeden bestaat dat de werknemer besmet is (het onderscheid met een gewone griep is door niet-artsen overigens niet te maken), mag niet, en hoeft redelijkerwijs ook niet gezien het GGD-beleid (huisarts bellen). De suggestie doen de huisarts te bellen kan uiteraard wel. Een werknemer waarvan vaststaat dat hij of zij is besmet, de toegang ontzeggen, is uiteraard geboden vanuit preventieplicht uit Arbowetgeving.

4. Het coronavirus en werktijdverkorting (WTV)

Het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW) heeft het mogelijk gemaakt voor bedrijven die getroffen worden door de gevolgen van het coronavirus om gebruik te maken van werktijdverkorting. Als er minstens 20 procent minder werk is - als direct gevolg van het coronavirus - kan bij SZW een vergunning voor werktijdverkorting aangevraagd worden. Na verkrijgen van de vergunning kunnen WW-uitkeringen bij het UWV worden aangevraagd. De vergunning wordt voor perioden van steeds zes weken toegekend en in totaal maximaal 24 weken. Hieronder zijn de voorwaarden en de aanvraag verder uitgewerkt.

Werktijdverkorting

Werktijdverkorting geeft een uitzondering op het algemene verbod voor de werkgever om eenzijdig de werktijd van de werknemer te verminderen en is geregeld in artikel 8 van het Buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen (BBA). Werktijdverkorting houdt concreet in dat werknemers voor wie tijdelijk geen of minder werk

is in dienst blijven van de werkgever, terwijl over de niet-gewerkte uren een WW-uitkering wordt betaald.

Bijzondere situatie van overmacht

Als er minder werk is, kunnen werkgevers in bepaalde situaties van overmacht de werktijd van hun werknemers verkorten. Het gaat om buitengewone omstandigheden die niet tot het normale ondernemersrisico behoren, zoals (in dit geval) een epidemie (zoals bijvoorbeeld de uitbraak van het SARS-Virus, het EBOLA-virus en nu het coronavirus), waardoor werknemers tijdelijk niet of minder kunnen worden ingezet.

Verminderde bedrijvigheid

Een werkgever die is getroffen door een bijzondere situatie die niet onder het normale ondernemersrisico valt waarbij er in een periode van minimaal twee tot maximaal vierentwintig weken minstens 20 procent minder werk is als direct gevolg van de bijzondere omstandigheid (in dit geval het coronavirus). De 20 procent werkvermindering wordt per rechtspersoon bekeken, dus niet per afdeling, divisie enz.

Geen ontheffing wordt verleend:

- Over perioden voorafgaand aan de datum waarop de aanvraag voor ontheffing is ontvangen.
- Voor zover het personeelsbestand van de onderneming niet op de voor de betrokken onderneming redelijkerwijs te verwachten behoefte is afgestemd.
- Als de vermindering van werkzaamheden samenhangt met een werkstaking in de betreffende of in een andere onderneming, tenzij redelijkerwijs niet kan worden verwacht, dat de werkstaking door het verlenen van de ontheffing zal worden beïnvloed.

Periode werktijdverkorting

De periode van vermindering van bedrijvigheid dient ten minste twee en maximaal vierentwintig weken kalenderweken in beslag te nemen om voor Werktijdverkorting in aanmerking te komen. Als de vermindering van bedrijvigheid naar verwachting langer duurt dan vierentwintig weken, zal geen ontheffing worden verleend.

Welke werknemers

Werktijdverkorting kan alleen aangevraagd worden voor werknemers waarvoor de werkgever een loondoorbetalingsverplichting heeft. Voor oproepkrachten met een nulurencontract en uitzendkrachten kunt u geen WTV aanvragen.

Werktijdverkorting aanvragen

Een ontheffing voor werktijdverkorting kan uitsluitend aangevraagd worden door gebruik te maken van een digitaal formulier, dat te vinden is op de website van het [ministerie van SZW](#).

Verzoeken die op een andere wijze worden ingediend worden niet in behandeling genomen.

Als bijlage moet een lijst met de medewerkers worden toegevoegd aan de hand van een formulier dat is te downloaden van dezelfde pagina: [download](#).

Zie voor meer informatie:

<https://www.nieuwsszw.nl/vergunningsaanvragen-voor-werktijdverkorting-rondom-coronavirus/>

Vergunningsperiode en aanvraag verlenging

De vergunning wordt afgegeven voor een periode van maximaal zes weken. Is er na afloop van de vergunning nog geen verbetering? Dan kan verlenging van de vergunning aangevraagd worden. De werktijdverkorting mag in totaal maximaal vierentwintig weken duren.

Als bijlage bij de ontheffing ontvangt de werkgever een formulier voor het aanvragen van een verlenging. Dit formulier kunt u direct invullen en opsturen. Het verzoek tot verlenging dient uiterlijk voor het einde van de zes weken waarvoor u al vergunning hebt gekregen opgestuurd te zijn. De verlengingsaanvraag kan ingediend worden via de link in de e-mail met de toewijzing van de eerste WTV-aanvraag. Het voordeel van het gebruik van deze link is dat een aantal vragen dan al ingevuld zijn.

Loondoorbetaling tijdens de vergunningsperiode

VNO-NCW, MKB-Nederland en AWWN bevelen werkgevers het volgende aan voor wat betreft de loondoorbetaling tijdens werktijd-

verkorting. Als de financiële positie van de onderneming het toelaat, betaal dan het loon voor de niet gewerkte uren gewoon door. Maar betaal ten minste door wat u achteraf, steeds na afloop van de vergunningsperiode van 6 weken, in het kader van de wtv-regeling door het UWV vergoed zal krijgen. Dat is 75% voor de eerste twee maanden, en 70% voor de periode daarna (over maximaal € 57.232 bruto op jaarbasis). Doe dit ook als werknemers onvoldoende WW-rechten hebben.

De werkgever is overigens formeel vrijgesteld van de loondoorbetalingsplicht voor de uren die de werknemer in het kader van de werktijdverkorting niet werkt. Dat kan anders zijn als in cao of arbeidsvoorwaardenregeling is afgesproken dat het loon geheel of gedeeltelijk toch wordt doorbetaald.

WW-uitkering voor personeel aanvragen

U meldt direct de ontvangst van de vergunning voor werktijdverkorting bij UWV. Na afloop van de vergunning kunt u een WW-uitkering voor uw personeel aanvragen bij UWV. Als uw werknemers aan de voorwaarden voldoen, maakt UWV de WW-uitkeringen aan u over. Uw werknemers blijven bij u in dienst. Meestal merken zij financieel dus weinig van de werktijdverkorting: zij ontvangen gewoon hun loon. Voor zieke werknemers kan geen WW worden aangevraagd. Voor hen geldt de normale loondoorbetalingsverplichting bij ziekte.

Sluiting scholen en kinderopvangcentra

Zondagmiddag 15 maart is duidelijk geworden dat scholen en kinderopvangcentra in ieder geval tot 6 april a.s. dicht moeten gaan. Alleen voor ouders met vitale beroepen, zoals zorg en hulpdiensten is opvang beschikbaar. Werknemers zullen de opvang van hun kinderen in verband met de sluiting van school of kinderopvang moeten gaan regelen. Lukt dat niet direct dan kan de werknemer, als het noodzakelijk is voor de opvang van zijn kind(eren), calamiteitenverlof opnemen. Tijdens het calamiteitenverlof wordt het loon doorbetaald. Calamiteiten- en ander kort verzuimverlof zijn alleen bedoeld om bij plotseling opkomende situaties de noodzakelijke voorzieningen te treffen. Het kan hooguit enkele dagen duren. Het biedt dus geen oplossing voor de gehele periode waarin scholen en kinderopvang gesloten moeten blijven. Daar is ook geen andere wettelijk voorziening voor.

Hoewel de opvang van de kinderen primair een zaak van de ouders is, vragen wij werkgevers in deze uitzonderlijke situatie ook begrip te hebben voor de werknemers die er niet in slagen om de opvang (volledig) te regelen. Van werknemers mag verwacht worden dat zij er alles aan doen om opvang te regelen voor die kinderen waarvoor opvang noodzakelijk is, dat wil zeggen voor kinderen die op de crèche of basisschool zitten. In diverse sectoren kunnen er oplossingen gevonden worden door werk en opvang te combineren of te werken op verschoven tijden.

Indien er geen alternatieven voor opvang voorhanden zijn, is voor de hand liggend dat beide partners als zij beide werken de opvang zoveel mogelijk gelijk over elkaar verdelen. In voorkomende gevallen kan dit anders zijn, bijvoorbeeld indien een van de partners in een van de vitale sectoren werkt en zoveel mogelijk moet blijven werken.

Als werknemers er niet in slagen om opvang te regelen voor alle dagen waarop zij normaliter werken, zijn er verschillende

mogelijkheden. Hierbij kan ook meespelen in hoeverre de onderneming zelf getroffen is door de corona-crisis en wat de financiële mogelijkheden van de onderneming zijn. Er zal dus altijd sprake zijn van maatwerk en het is uiteindelijk aan werkgever en werknemer om dit samen op te lossen. *Enkele mogelijkheden:*

- De werkgever betaalt het loon volledig door, maar de werknemer neemt voor een gedeelte van het verzuim, vakantie- of ADV-dagen op. Ook compensatie voor overwerk zou gebruikt kunnen worden.
- De werkgever betaalt, analoog aan het kortdurend zorgverlof, tijdens het verzuim 70% van het loon door. Dit zonder de beperking in duur van het kortdurend zorgverlof (2 weken).
- Voor zover er in de onderneming sprake is van werktijdverkorting (wtv) wordt de werktijdverkorting en de tijd nodig voor opvang zo veel als mogelijk op elkaar afgestemd.

Colofon

Deze handreiking is een uitgave van VNO-NCW, MKB-Nederland en AWWN.

2 maart 2020, update 16 maart

www.vno-ncw.nl

www.mkb.nl

www.awvn.nl

Disclaimer

Aan de inhoud van dit document is de grootst mogelijke zorg besteed. Mocht desondanks de informatie onvolledig en of onjuist zijn, dan kunnen wij daarvoor geen aansprakelijkheid aanvaarden. VNO-NCW en MKB-Nederland, en AWWN aanvaarden geen aansprakelijkheid voor informatie die op websites staat waarnaar wij verwijzen.