

Kenmerk : 0VERAS-INF.13573.D
Betreft : Informatie voor leden inzake Coronavirus
Van : secretariaat
Datum : 17 maart 2020

Vragen en antwoorden in verband met Coronavirus

De informatie is verkregen via AFNL. Aan het einde van deze notitie treft u ene oproep aan om beschermend materiaal beschikbaar te stellen aan de ziekenhuizen. Deze oproep via de koepelorganisaties is vooral gericht aan leveranciers., maar in deze notitie ingevoegd.

Wat zijn de gevolgen van de coronacrisis voor mijn bedrijf?

Voor nu is het van belang om alert te blijven op signalen en de [website van het RIVM](#) goed in de gaten te houden. Verder is het per geval verschillend wat de gevolgen zijn. Er kunnen zich situaties voordoen waarin werknemers niet op het werk kunnen verschijnen omdat ze in quarantaine gehouden worden uit voorzorg, of omdat ze zelf ziek zijn. Ook kan het voorkomen dat zich bij verdere verspreiding een besmetting voordoet op een bouwlocatie waardoor het werk stil komt te liggen. Dit kan leiden tot verschillende juridische en financiële vraagstukken. Denk aan vragen over loonbetaling en boetes voor het niet tijdig kunnen opleveren van het werk aan de opdrachtgever. Bekijk de veelgestelde vragen over het coronavirus op [de website van AWWN](#).

Wat kun je doen om verspreiding van het coronavirus te voorkomen?

De belangrijkste maatregelen die je kunt nemen om verspreiding van het coronavirus te voorkomen, zijn eenvoudig. Deze maatregelen, ook wel hand- en hoesthygiëne genoemd, gelden voor alle virussen die griep en verkoudheid kunnen voorkomen. Het is dus altijd belangrijk om deze op te volgen:

- Was je handen regelmatig met zeep;
- Hoest en nies in de binnenkant van je elleboog;
- Gebruik papieren zakdoekjes;
- Houdt 2 meter afstand tot andere mensen;
- Geef géén handen meer;
- Blijf absoluut thuis als je symptomen van verkoudheid of griep hebt.

Houd de [website van het RIVM](#) in de gaten voor verdere informatie hierover.

Wat moet je doen als je mogelijk geïnfecteerd bent?

Neem telefonisch of per mail contact met je huisarts of huisartsenpost. Ga **niet** naar de huisarts of huisartsenpost toe. Je kunt dan anderen die daar aanwezig zijn besmetten. De huisarts stelt aan de hand van een aantal vragen vast wat er aan de hand is en vertelt wat je eventueel moet doen. Meer weten over het coronavirus? Bekijk het overzicht van veelgestelde vragen en antwoorden op [de website van het RIVM](#).

Hoe ver 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, kan de werkgever de werknemer opdragen om voor een bepaalde periode thuis te werken.

Wat kan ik verder doen als werkgever?

Als werkgever moet u zorgen voor een veilige werkplek:

- Communiceer de hygiënemaatregelen naar uw 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 en in toiletten;
- 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 aan werknemers, klanten en bezoekers.

Hoe zit het met de loondoorbetalingsplicht?

Situatie: Werknemer is ziek

- Als de werknemer ziek is, of het nu hier is of in het buitenland, gelden de normale regels bij ziekte. De werknemer moet zich ziek melden en zich aan de verdere procedures houden die bij zijn werkgever gelden.
- De werkgever zal in het algemeen gehouden zijn het loon 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 COVID-19 en voor mensen die in gebieden zijn geweest waar het coronavirus heerst en die verkoudheidsklachten of koorts hebben. Ook in die gevallen is er sprake van loondoorbetaling wegens ziekte.

Situatie: Werknemer is niet ziek

- 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 ingeval van quarantaine.
- Als de werknemer de arbeid niet verricht, is de hoofdregel 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 van werknemers die niet op hun werk willen komen, omdat ze bang zijn door klanten of collega's te worden besmet. Als er geen enkele reden is om hier bang voor te zijn, probeer deze angst dan weg te nemen. Als werknemers desondanks niet op hun werk willen komen zonder dat u daarmee instemt, geldt dat als werkweigering. U kunt dan de loonbetaling stopzetten. Waarschuw de werknemer wel dat dit de consequentie is als hij niet op het werk verschijnt.

Situatie: school of crèche gesloten

- 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.
- Calamiteitenverlof is 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.
- 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.

Hoe zit het met de werktijdverkorting in deze coronacrisis?

- Het ministerie 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% minder werk is als direct gevolg van het coronavirus kan bij SZW een vergunning voor werktijdverkorting worden aangevraagd.
- Na verkrijgen van de vergunning kunnen bedrijven WW-uitkeringen bij het UWV aanvragen. De vergunning wordt voor perioden van steeds 6 weken toegekend en in totaal maximaal 24 weken.
- Voor het aanvragen van werktijdverkorting kunt u terecht op de volgende website:
<https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/ww-uitkering/vraag-en-antwoord/aanvragen-werktijdverkorting-en-ww-uitkering-personeel>

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 (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 2 tot maximaal 24 weken minstens 20% minder werk is als direct gevolg van de bijzondere omstandigheid (in dit geval het coronavirus). De 20% werkvermindering wordt per rechtspersoon bekeken, dus niet per afdeling, divisie etc.

Situaties waarin 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 wordt beïnvloed.

Periode werktijdverkorting

De periode van vermindering van bedrijvigheid dient tenminste 2 en maximaal 24 kalenderweken in beslag te nemen om voor werktijdverkorting in aanmerking te komen. Als de vermindering van bedrijvigheid naar verwachting langer duurt dan 24 weken, zal geen ontheffing worden verleend.

Welke werknemers

Werkijdverkorting kan alleen aangevraagd worden voor werknemers voor wie de werkgever een loondoorbetalingsverplichting heeft. Voor oproepkrachten met een nulurencontract en uitzendkrachten kunt u geen werktijdverkorting aanvragen.

Werkijdverkorting aanvragen

Een ontheffing voor werktijdverkorting kan uitsluitend worden aangevraagd door gebruik te maken van een digitaal formulier. Verzoeken die u op een andere wijze indient, worden niet in behandeling genomen. Als bijlage moet een lijst met de medewerkers worden toegevoegd. Zoals ook al eerder aangegeven kunt u voor het aanvragen van werktijdverkorting terecht op de volgende website: <https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/ww-uitkering/vraag-en-antwoord/aanvragen-werktijdverkorting-en-ww-uitkering-personeel>

Vergunningsperiode en aanvraag verlenging

- De vergunning wordt afgegeven voor een periode van maximaal 6 weken.
- Is er na afloop van de vergunning nog geen verbetering? Dan kunt u verlenging van de vergunning aanvragen.
- De werktijdverkorting mag in totaal maximaal 24 weken duren.

Als bijlage bij de ontheffing ontvangt u 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 6 weken waarvoor u al vergunning hebt gekregen opgestuurd te zijn.

Een verlengingsaanvraag kan ingediend worden via de link in de e-mail met de toewijzing van de eerste werktijdverkortingsaanvraag. Het voordeel van het gebruik van deze link is dat een aantal vragen dan al is ingevuld.

Loondoorbetaling tijdens de vergunningsperiode

Gedurende de vergunningsperiode is de werkgever vrijgesteld van de loondoorbetalingsplicht voor de uren die de werknemer in het kader van de werktijdverkorting niet werkt. Dat kan anders zijn als in de cao of arbeidsvoorwaardenregeling is afgesproken dat het loon geheel of gedeeltelijk toch wordt doorbetaald. Als werknemers aan de voorwaarden voor een WW-uitkering voldoen, wordt de WW-uitkering aan de werkgever overgemaakt.

WW-uitkering voor personeel aanvragen

U meldt direct de ontvangst van de vergunning voor werktijdverkorting bij het UWV. Na afloop van de vergunning kunt u een WW-uitkering voor uw personeel aanvragen bij het UWV. Als uw werknemers aan de voorwaarden voldoen, maakt het UWV de WW-uitkeringen aan u over. Uw werknemers blijven bij u in dienst. Voor zieke werknemers kunt u geen WW aanvragen. Voor hen geldt de normale loondoorbetalingsverplichting bij ziekte.

Staat uw vraag er niet bij? Dan kunt u ook nog terecht op [de website van de AWWN](#) en [de website van VNO-NCW](#) met informatie voor werkgevers, en [de website van het RIVM](#) voor de actuele situatie van de coronacrisis in ons land. Voor nadere informatie kunt u via deze link, <https://www.mkb.nl/corona>, ook nog terecht op de website van MKB Nederland.

Inmiddels heeft KPN vanaf woensdag 18 maart de mogelijkheid geopend om eenvoudig telefonisch met elkaar te kunnen vergaderen. De link hiervoor treft u bijgaand aan:

<https://www.kpn.com/kpnhelpt.htm>

Dringende oproep

Van de **Rijksoverheid** krijgen wij via MKB-NL / VNO-NCW het **dringende verzoek om al het beschermend materiaal beschikbaar te stellen aan de ziekenhuizen.**

Wat is er nodig: **Ffp2 en ffp1 maskers zijn prioriteit 1; chirurgische maskers en brillen, schorten, handschoenen en desinfectanten zijn ook nodig.** Veel van dit materiaal is nu nog elders binnen de zorg (bijv. apotheken, tandartsen, paramedische beroepen) of buiten de zorg (groothandels, doe-het-zelf, industrie, chemie, bouw, schoonmaak, autospuiterijen etc.) beschikbaar.

Indien deze goederen bij u aanwezig en beschikbaar zijn (als voorraden of productie, dan wel productie die snel opgestart kan worden), het verzoek dit graag onmiddellijk te melden bij onderstaande adressen.

Daarnaast het dringende verzoek deze beschermende materialen **niet te verkopen aan consumenten of bedrijven** maar in overleg met contactpersonen (c.q. ministerie VWS) te zorgen dat deze zo spoedig mogelijk kunnen worden gebruikt waar deze het meest nodig zijn: de ziekenhuizen in de frontlinie.

In concreto:

- Verzoek om aan onderstaande personen door te geven: namen van bedrijf met goederen en/of productie(mogelijkheden) van de aangegeven lijst.
- Contactpersoon vanuit bedrijf + 06nummer + emailadres.
- Zo mogelijk aangeven welke goederen het betreft en welke hoeveelheid aanwezig is van de gevraagde items.

Vanuit VWS of MKBNL/VNO zal met de bedrijven nader worden gecommuniceerd over de feitelijke ter beschikking stelling van de goederen.

Concrete mogelijkheden graag zo spoedig mogelijk doorgeven aan:

- Lisa Kuijs (06 - 86 31 69 92 – liefst Whapsapp, of kuijs@vnoncw-mkb.nl)
of
- Anthony Stigter (06 - 11 35 17 39, liefst Whatapp, of stigter@vnoncw-mkb.nl).

Vragen omtrent eventuele nadere precisering van de goederen kunt u stellen aan Anthony Stigter.