

Corona op de werkvloer



Gevolgen

Nu het coronavirus (COVID-19) ook in Nederland steeds verder om zich heen grijpt, rijst de vraag wat voor gevolgen dit kan hebben op de werkvloer.

- Heeft een werknemer bijvoorbeeld recht op loon als hij in quarantaine zit zonder ziek te zijn?
- Wat kan een werkgever doen als hij in financiële problemen dreigt te komen als gevolg van het corona virus?
- Mag een werknemer zomaar thuis blijven als diens kind(eren) niet meer naar school mag(mogen)?



Tijdelijke Noodmaatregel Overbrugging voor Werkbehoud (NOW) vervangt regeling werktijdverkorting

De regeling werktijdverkorting wordt vervangen door een nieuwe regeling die het mogelijk maakt om meer werkgevers financieel tegemoet te komen, om zo werkloosheid te voorkomen.

Een verzoek tot tegemoetkoming in de loonkosten kan bij het UVW worden aangevraagd en komt voor toewijzing in aanmerking indien:

- een werkgever vanaf 1 maart 2020 een omzetverlies ziet en verwacht dat deze minimaal 20% zal zijn;
- het personeel niet wordt ontslagen wegens bedrijfseconomische redenen in de periode waarover de tegemoetkoming ontvangen wordt;
- het loon aan betrokken werknemers door werkgever wordt doorbetaald. Werknemers verbruiken dus geen WW-rechten. De tegemoetkomingsregeling staat los van de WW.

Anders dan de regeling werktijdverkorting is de nieuwe tegemoetkomingsregeling ook van toepassing op de loonkosten voor werknemers met een flexibel contract, waarvoor de werkgever geen loondoorbetalingsplicht heeft. De hoogte van de tegemoetkoming in de loonkosten is afhankelijk van de terugval in omzet tot een maximum van 90% van de loonsom.



Recht op loon?

Er zijn verschillende situaties mogelijk waardoor een werknemer als gevolg van het coronavirus niet kan werken. Niet in alle gevallen blijft het recht op loon bestaan:

- wanneer een werknemer ziek is als gevolg van het coronavirus heeft hij gewoon recht op loondoorbetaling tijdens ziekte
- wanneer een werknemer niet kan werken omdat hij in quarantaine zit, volgt hij in feite een overheidsmaatregel of instructie op en ligt het voor de hand dat het recht op loondoorbetaling blijft bestaan
- als een werknemer angst heeft voor besmetting en daarom niet komt werken, bestaat in principe geen recht op loon



Zorg kind

Scholen en kinderdagverblijven hebben hun deuren voor veel kinderen gesloten. De eerste dag van opvang zou als calamiteitenverlof kunnen worden bestempeld. Indien werknemer niet in staat is de opvang voor de kinderen anders te organiseren, zouden andere verlofvormen – zorgverlof, maar ook vakantie- een oplossing kunnen bieden. Een werknemer moet zich écht inspannen om een oplossing te vinden. Van een werknemer mag ook worden gevraagd om indien mogelijk thuis te werken.



Werkgeversaansprakelijkheid

Een werkgever is verplicht om een werknemer een veilige werkomgeving te bieden waarin ze zonder gezondheidsrisico kunnen werken. Een werkgever moet werknemers ook instructies geven over veilig en gezond werken. Werkgevers doen er goed aan de adviezen van het RIVM te volgen en op te volgen. De adviezen zijn op dit moment:

- Werknemers thuis laten werken
- Regelmatig handen wassen
- Hoesten en niezen in binnenkant elleboog
- Papieren zakdoekjes gebruiken



Neem voor meer informatie of ondersteuning bij het aanvragen van werktijdverkorting contact op met een van de specialisten van Employment Advisory via employmentadvisory@bakertilly.nl