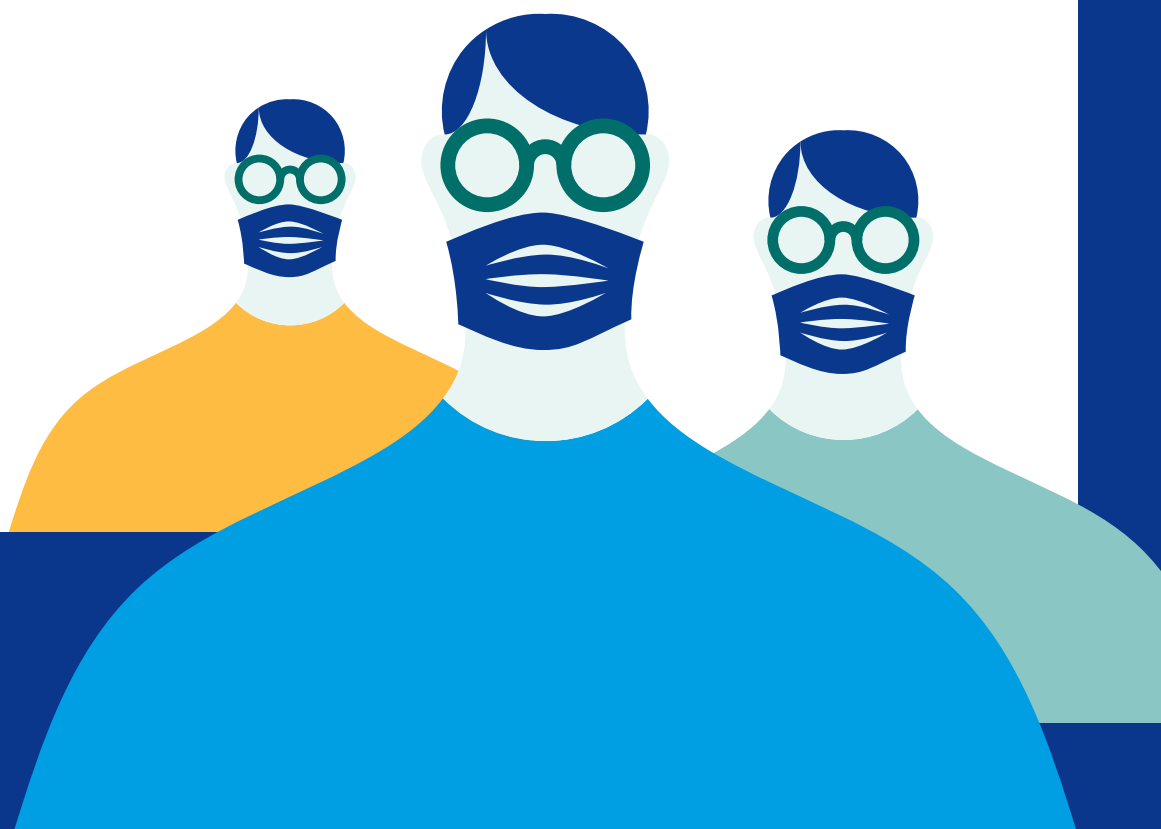


— Whitepaper

# Veel gestelde HR-vragen over het coronavirus



## In deze whitepaper

HR-professionals stelden massaal vragen over de gevolgen van de coronacrisis: over thuiswerken, verlof, privacy en nog veel meer. De meest gestelde vragen van HR-collega's of misschien wel van jou staan met de antwoorden in deze whitepaper op een rij.

Xpert **HR**

# Thuiswerken

## **Als een werknemer meldt preventief thuis te willen blijven, is dat dan een ziekmelding?**

In principe is preventief thuisblijven geen ziekmelding. Als thuiswerken geen optie is, dan kun je je afvragen of iemand dan wel thuis zou moeten blijven. Als de werknemer aangeeft dat het om griepverschijnselen of medische klachten gaat, dan is het wel een ziekmelding.

## **Als een werknemer niet wil werken wegens angst voor corona, is er dan sprake van werkweigering en heeft diegene dan nog recht op loon?**

Je wordt geacht als werknemer om aan het werk te gaan. Het kabinet en het RIVM adviseren dat mensen zoveel mogelijk thuis moeten werken. Als dit kan en de werknemer om vrees niet komt werken, is dit werkweigering en mag je het loon stopzetten. Het kan echter ook zo zijn dat een werknemer bijvoorbeeld angst heeft, omdat hij een partner of kinderen heeft die kwetsbaar zijn. De angst kan dusdanige psychische klachten veroorzaken dat daardoor sprake is van arbeidsongeschiktheid.

# Privacy

## **Mag je medewerkers vragen of zij positief getest zijn op corona i.v.m. het privacy?**

Het formele antwoord is dat je dat niet mag vragen. De werknemer hoeft dan ook geen antwoord te geven, want het valt onder het recht van privacy. Maar onder de huidige omstandigheden is het een normale vraag als daar aanleiding voor is. Als werkgever heb je immers ook de wettelijke plicht – op basis van Arbowetgeving en de maatschappelijke verantwoordelijkheid – om ervoor te zorgen dat personeelsleden en anderen binnen hun onderneming een veilig en gezond blijven. Het gebeurt op dit momenteel veel dus zal daar in deze situatie begrip voor zijn.

## **Mag je mensen temperaturen voordat ze het pand binnengaan?**

Strikt genomen volgens privacyregels mag dit niet. Het is niet de bedoeling om mensen te temperen. Je kunt mensen wel vragen of zij zichzelf willen temperen

voordat ze naar het werk komen en thuis te blijven als ze verhoging hebben of zich niet goed voelen.

### **Mag ik werknemers informeren dat een collega besmet is?**

Een werkgever mag niet aan andere werknemers laten weten dat een bepaalde werknemer besmet is met het coronavirus. Je mag wel in het algemeen bekendmaken dat een werknemer het virus heeft. Zorg dan dat de berichtgeving niet herleidbaar is tot een bepaalde werknemer. De werknemer mag wel zelf aan collega's vertellen dat hij of zij het virus heeft, maar als werkgever mag je dit niet registreren.

## **Verlof**

### **Mag je een werknemer verplichten verlof op te nemen als er geen of onvoldoende werk is?**

Nee, je mag dat niet verplichten. Wettelijk gezien kan een werknemer zelf bepalen wanneer hij of zij verlof neemt. Wel kun je gezien de bijzondere tijd in overleg gaan om het opnemen van verlof te stimuleren. Als een medewerker genoeg verlofdagen heeft terwijl de hoeveelheid werk afneemt, mag je aangeven dat het opnemen van verlof wordt gewaardeerd.

### **Kan een werknemer terugkomen op zijn genomen verlof, omdat hij nu niet meer op vakantie kan?**

In principe staat het verlof vast. De werkgever kan niet weten wat die werknemer tijdens dat verlof wil doen. Als een vakantievlucht is geannuleerd wegens corona, is dat niet automatisch een reden om als werknemer te vragen om het aangevraagde verlof terug te draaien. In de praktijk kun je dit wel onderling overleggen. Als er voldoende werk is kan een werkgever hierop terugkomen en het verlof op een later moment inzetten. Stel dat het werk is teruggelopen, dan hoeft de werkgever het aangevraagde verlof niet in te trekken.

### **Heeft een werknemer recht op kortdurend zorgverlof als het calamiteitenverlof is afgelopen en de werknemer geen kinderopvang heeft kunnen regelen?**

Als het calamiteitenverlof is verlopen, is het overige verlof voor rekening van de werknemer. Wel is er kortdurend zorgverlof, dat wettelijk is geregeld voor het verzorgen

van een partner of kind dat ziek is. Dus als zij ziek zijn en je hen noodgedwongen moet verzorgen, dan kan je een beroep doen op het kortdurend zorgverlof. Als het gaat om het oppassen op kinderen, dan is het zorgverlof daar niet voor bedoeld.

### **Als een medewerker in Spanje is en nu het land niet uit mag, moet hij daarvoor verlof opnemen of is dat het risico van de werkgever?**

Als een medewerker voor werk in Spanje is, moet het loon doorbetaald worden. Als dit om een privévakantie gaat geldt de wettelijke regel dat het loon doorbetaald moet worden, behalve als de oorzaak van het niet werken in de risicosfeer van de werknemer ligt. Als iemand voor privé zaken in Spanje was, dan hoeft het loon in principe niet te worden doorbetaald. Maar als goed werkgever wordt wel van je verwacht om met de werknemer mee te denken. Misschien kan de werknemer 'thuiswerken' in Spanje? Misschien kan een afspraak worden gemaakt dat de werknemer zijn verlofdagen opneemt en dat de werkgever daarna het loon (gedeeltelijk) doorbetaalt?

### **Mag een werknemer thuisblijven als een familielid corona heeft?**

De werknemer kan een beroep doen op het zorgverlof als het noodzakelijk is dat de familielid verzorgd moet worden. Als dat niet zo is en de werkgever vraagt de medewerker uit preventie ook niet naar kantoor te komen, dan zal het loon doorbetaald moeten worden.

## **NOW-regeling (vervangt werktijdverkorting)**

### **Wie kan een beroep doen op de NOW-regeling?**

De NOW is opengesteld voor alle werkgevers die met ingang van 1 maart 2020 verwachten dat zij minimaal 20% omzetverlies zullen leiden. De regeling staat volledig los van de WW en daadwerkelijk aantal gewerkte uren per medewerker is niet relevant.

### **Welke voorwaarden gelden voor de NOW-regeling?**

Naast een minimale omzetsdaling van 20% geldt als belangrijkste voorwaarde dat je tijdens de periode van compensatie geen ontslag voor werknemers mag aanvragen wegens een bedrijfseconomische reden. Het niet-verlengen van een tijdelijk contract of het sluiten van een vaststellingsovereenkomst lijkt hier niet onder te gaan vallen.

# Zieke werknemer

**Mijn medewerker vermoedt dat hij besmet is met het coronavirus.**

**Wat te doen?**

[Volg de adviezen van RIVM](#). Bij verkoudheidsklachten en verhoging tot 38,0 graden Celsius is het advies om thuis te blijven. Als de medewerker nog niet thuis was, zorg dan dat hij of zij thuis blijft en anderen niet besmet. Stel dat een medewerker op het werk vermoedt dat hij besmet is, stuur hem dan direct naar huis. Dat is soms wel gemakkelijker gezegd dan gedaan want bij een vermoeden van besmetting moet een werknemer bijvoorbeeld niet in een trein gaan zitten. Het is ook niet verstandig om een collega te vragen om de werknemer naar huis te brengen. Misschien kan aan de werknemer een bedrijfsauto worden uitgeleend? Misschien kan de partner de werknemer ophalen? Bespreek met de werknemer de mogelijkheden die het minste kans op besmetting van anderen opleveren.

## Reiskosten

**Kan ik de reiskostenvergoeding stopzetten vanwege thuiswerken?**

**Het advies is om tijdens de uitbraak van het coronavirus zoveel mogelijk thuis te werken. Dit betekent dat werknemers geen reiskosten maken. In hoeverre ben je als werkgever dan verplicht deze reiskosten door te betalen?**

### **Losse declaraties**

Bij losse declaraties maakt de werknemer geen reiskosten indien de werknemer thuiswerkt. Er worden geen declaraties meer ingediend en het is dan ook logisch dat deze niet hoeven te worden vergoed.

### **Vaste reiskostenvergoeding**

In beginsel is de werkgever ook niet verplicht om de vaste reiskosten door te betalen indien deze niet worden gemaakt. Strikt genomen kent de wet geen regeling voor reiskosten. Als werkgever heb je dus geen wettelijke plicht om jouw werknemers reiskosten te vergoeden. Als een werknemer langdurig thuis blijft door ziekte of door thuiswerken, is het redelijk dat de werkgever de vaste reiskostenvergoeding stopt. Als in de arbeidsvoorwaarden of CAO staat dat je de reiskosten moet blijven vergoeden bij afwezigheid van de werknemer, moet je dit natuurlijk wel blijven doen.

Indien je besluit de reiskostenvergoeding stop te zetten, informeer de werknemers hierover. Leg ook uit waarom de reiskostenvergoeding wordt stopgezet, bijvoorbeeld vanwege een kostenbesparing. Dit zorgt wellicht voor meer begrip bij de werknemers en minder weerstand.

### **Let op!**

Bij een onbelaste reiskostenvergoeding is het overigens zelfs niet eens toegestaan deze langere tijd door te betalen. Deze mag alleen in de lopende maand en de eerstvolgende maand nog onbelast worden doorbetaald.

XpertHR is een antwoordbank waarmee je snel een betrouwbaar antwoord vindt op al je HR-vragen. In XpertHR vind je verschillende informatietypen als voorbeelddocumenten, checklists, praktijkvragen en praktijkvoorbeelden. De informatie wordt bijgehouden door arbeidsrechtadvocaten, juristen en andere experts. Zo ben je altijd up-to-date volgens de laatste wet- en regelgeving.

[\*\*KLIK HIER\*\*](#)

Mr. Edith van Schie is auteur bij XpertHR en XpertHR Checkit. Daarnaast is zij adviseur op het gebied van arbeidsrecht en jarenlang actief geweest als arbeidsrechtadvocaat bij RWV Advocaten.



De gegevens in dit document blijven eigendom van XpertHR. Verveelvoudiging en/of openbaarmaking van dit document is slechts toegestaan na voorafgaande schriftelijke toestemming. Deze kun je [hier aanvragen](#).