

# WHITEPAPER

Arbeidsrechtelijke en medezeggenschapsrechtelijke  
aandachtspunten Coronavirus

1 maart 2020

## Situatieschets

Het Coronavirus maakt ondernemend Nederland zenuwachtig. Wat gaat dit voor mijn onderneming betekenen? Dit artikel bevat een eerste algemene introductie van de arbeidsrechtelijke en medezeggenschapsrechtelijke aspecten.

Daarbij is het volgende van belang. Enerzijds zijn er preventieve maatregelen die de ondernemer kan nemen op organisatieniveau, anderzijds zijn er mogelijkheden indien de onderneming getroffen wordt door de gevolgen van het Coronavirus. Voorts zijn er maatregelen en gevolgen die zich niet op het niveau van de onderneming afspelen, maar op het niveau van de individuele werknemer en/of zijn directe omgeving.

## Juridische schets

### *Preventieve maatregelen organisatie*

*(Arbeidsomstandighedenwet, Arbeidsomstandighedenbesluit, goed werkgeverschap art. 7:611 BW)*

Een werkgever heeft de plicht te zorgen voor de veiligheid en de gezondheid van de werknemers. Hij moet een beleid voeren dat is gericht op zo goed mogelijke arbeidsomstandigheden. Belangrijk aspect is dat de gevaren en risico's voor de veiligheid of de gezondheid van de werknemer zoveel mogelijk in eerste aanleg bij de bron daarvan worden voorkomen of beperkt. Als dit niet mogelijk is, of in aanvulling daarop, volgen andere doeltreffende collectieve of individuele maatregelen ter bescherming van de werknemers.

In het verleden hebben eerdere virusuitbraken laten zien dat organisaties bijvoorbeeld overgaan tot desinfectiematten, schoenkapjes, mondkapjes, haarkapjes, een verbod op het schudden van handen, extra schoonmaakrondes, de verplichting op bepaalde plaatsen of met een bepaalde frequentie de handen te wassen, een minimum aan vergaderingen, de plicht lange mouwen en lange pijpen te dragen, verplicht thuiswerken, afgelasting van (grote) interne bijeenkomsten of een verbod om in het kader van de arbeid naar bepaalde plaatsen of evenementen te gaan. Zolang de maatregelen passend zijn gezien het bijbehorende risico, kan de werkgever instructies geven en dient de werknemer deze op te volgen. De werkgever heeft niet alleen de plicht de maatregelen of het beleid in te stellen, maar vervolgens ook om te controleren of werknemers zich eraan houden. Wanneer een werknemer zich niet houdt aan de instructies, kunnen passende sancties worden opgelegd. Het is verstandig de controlemogelijkheden en de sancties direct te communiceren wanneer de maatregelen binnen de onderneming worden afgekondigd.

Een van de beste preventieve maatregelen is en blijft het geven van de juiste voorlichting. Wat is het Coronavirus? Hoe ontstaat het? Hoe wordt het overgedragen? Wat moet je doen wanneer je symptomen bij jezelf herkent? De werkgever kan bijvoorbeeld samen met de bedrijfsarts optreden om deze informatie te verstrekken en/of een digitale instructie rondmailen.

Werkgevers mogen niet zomaar zelf controles uitvoeren of werknemers mogelijk ziek zijn, omdat daarmee een inbreuk op de persoonlijke levenssfeer van de werknemer ontstaat en de werkgever dan in strijd met de AVG bijzondere persoonsgegevens van de werknemers verwerkt. De Autoriteit Persoonsgegevens heeft aanvullende informatie gepubliceerd onder de titel [‘Mag ik mijn werknemers controleren op Corona?’](#).

Werkgevers die werknemers hebben uitgezonden, c.q. die activiteiten ontplooiën op plekken waar het Coronavirus is vastgesteld, dienen ook voor die werknemers een goede analyse te maken van de risico's en deze in te perken. Ultieme maatregel is het terughalen van werknemers uit het buitenland of het stilleggen van productie/werkzaamheden op bepaalde plaatsen.

*Maatregelen indien het bedrijfsproces getroffen wordt door het Coronavirus  
(Beleidsregels ontheffing verbod op werktijdverkorting 2004)*

Ondanks preventieve maatregelen kan een bedrijf getroffen worden door de gevolgen van het Coronavirus. Het personeel kan massaal ziek worden, maar meer waarschijnlijk is het dat grondstoffen, machines of producten niet meer geleverd kunnen worden vanuit China of andere landen, waardoor het productieproces wordt getroffen.

Het is in deze situaties soms mogelijk een [vergunning aan te vragen](#) bij het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid voor werktijdverkorting. Het is in die gevallen toegestaan de werknemers niet of korter te laten werken. In het verleden zijn vergunningen verleend bij de uitbraak van het SARS-Virus en het EBOLA-virus en het ministerie heeft reeds bevestigd dat het eveneens al is gebeurd voor het Coronavirus. De werknemers krijgen voor het aantal uren dat zij minder werken een WW-uitkering, maar dit gaat wel van de opgebouwde rechten van de werknemer af. De werknemer ontvangt veelal het normale loon over de periode dat de vergunning geldig is. De belangrijkste voorwaarden zijn:

- De onderneming is getroffen door een bijzondere situatie die niet onder het normale ondernemersrisico valt;
- De onderneming verwacht voor een periode van minimaal 2 tot maximaal 24 weken minstens 20% minder werk te hebben.

De vergunning geldt maximaal 6 weken. Hierna kan deze steeds met 6 weken worden verlengd. In totaal mag de werktijdverkorting maximaal 24 weken duren.

Na ontvangst van de vergunning dient deze door de werkgever direct bij het UWV te worden gemeld. Het UWV verzorgt de WW-uitkeringen per werknemer, afhankelijk van de opgebouwde rechten. De werknemer heeft dezelfde plichten als tijdens een reguliere WW-uitkering (zoeken naar vervangende arbeid, ziekmelding etc.). Alleen de eerste zes weken hoeft hij/zij niet te solliciteren.

Bovenstaande werkwijze waarin de WW wordt opengesteld wanneer er binnen een onderneming minder werk is, is een uitzondering op de hoofdregel die luidt 'geen arbeid, toch loon'. Normale ondernemersrisico's (zoals een opengebroken straat waardoor er minder aanloop is of een periode met slecht weer) komen namelijk voor rekening van de ondernemer die de werknemers dan op reguliere wijze dient te betalen. Omdat er met het Coronavirus sprake is van buitengewone omstandigheden die niet door de ondernemer gedragen hoeven (en soms kunnen) worden is er de optie tot werktijdverkorting. De werktijdverkorting geldt niet voor uitzendkrachten en oproepkrachten.

*Wat als er een vermoeden is dat een werknemer het Coronavirus heeft (maar dit niet is vastgesteld)?*

*(Arbeidsomstandighedenwet, Arbeidsomstandighedenbesluit, instructierecht art. 7:660 BW, niet verrichten arbeid in risicosfeer werkgever art. 7:628 BW)*

Indien er sprake is van het vermoeden van het Coronavirus, mag de werkgever de werknemer verzoeken thuis te blijven of naar huis te gaan. Dat kan zijn omdat de werknemer bijvoorbeeld aangeeft op bepaalde plaatsen te zijn geweest of dat hij/zij met bepaalde personen in contact is geweest. Ook kan het zijn dat de werknemer bepaalde ziekteverschijnselen heeft (koorts, verkouden, hoesten). Onder normale omstandigheden is het niet gebruikelijk in deze situaties een werknemer thuis te laten zijn, maar onder de huidige omstandigheden is dat wel mogelijk ter bescherming van andere werknemers, klanten e.d. Wanneer de werknemer niet ziek is, maar enkel op verzoek van de werkgever thuis moet blijven, dient het volledige loon te worden doorbetaald.

Een werknemer mag -wanneer hij/zij niet ziek is- niet zomaar zelf besluiten om thuis te blijven. Dat is slechts anders wanneer er een goede grond is om aan te nemen dat er mogelijk sprake is van het Coronavirus. Wanneer de werknemer deze goede grond onderbouwt, kan de werkgever niet anders dan vanwege dezelfde motivatie als hierboven, de werknemer te verzoeken thuis te blijven. De werknemer kan dan eventueel wel thuiswerken of thuis vervangende werkzaamheden verrichten.

Wanneer de werknemer een van overheidswege opgelegde verplichting krijgt in quarantaine te gaan, dan dient hij/zij hieraan gevolg te geven. De werkgever dient het loon dan wel door te betalen. Een dergelijke maatregel wordt gezien als normaal ondernemingsrisico. Is de werknemer op vakantie en moet hij/zij dan in quarantaine, dan gelden deze dagen niet als vakantiedagen, aangezien de werknemer van deze dagen niet kan 'genieten'.

De GGD houdt overigens voortdurend [instructies](#) bij over wat te doen als er een vermoeden is van het Coronavirus. Ook het RIVM plaatst [doorlopende updates](#) op haar website. Tot slot publiceert het Nederlands Huisartsen Genootschap een eigen [dossier Coronavirus](#).

*Wat als de werknemer het Coronavirus heeft?  
(doorbetaling loon bij ziekte art. 7:629 BW)*

Een werknemer met het Coronavirus kan gezien worden als een zieke werknemer. Hiervoor gelden alle normale verplichtingen -voor zover mogelijk- zoals controle door de bedrijfsarts of doorbetaling van loon conform de overeengekomen hoogte. Let wel op! Het advies van de GGD is nadrukkelijk om iemand met klachten niet naar de huisarts of bedrijfsarts te laten gaan, maar telefonisch contact te laten zoeken. Dit om besmetting van anderen ter plaatse te voorkomen.

*Wat als directe familie het Coronavirus heeft en de werknemer daarvoor moet zorgen? Wat als andere Coronamaatregelen leiden tot direct benodigde actie van een werknemer?  
(noodzakelijke verzorging andere persoon; kortdurend zorgverlof art. 5:1 Wet Arbeid en Zorg, calamiteiten- en ander kort verzuimverlof, art. 4:1 Wet Arbeid en Zorg)*

Je eigen kind, partner of ouder(s) raakt besmet en niemand anders kan voor hem/haar zorgen. Je oude moeder in een verzorgingstehuis krijgt geen zorg meer vanwege massale uitval van verpleegsters. Een kinderopvang of basisschool moet per direct sluiten. Er kan altijd 'iets' gebeuren waardoor overmacht maakt dat een werknemer direct moet handelen en voor korte tijd niet kan werken. Deze korte tijd krijgt de werknemer betaald op basis van het calamiteitenverlof (kort verzuimverlof) danwel het kortdurend zorgverlof. Duurt de situatie langer zonder oplossing, dan zal de werknemer vakantiedagen of onbetaald verlof moeten opnemen.

*Welke rol heeft de medezeggenschap?  
(Wet op de Ondernemingsraden; WOR)*

De WOR kent geen noodscenario waarmee de rechten van een medezeggenschapsorgaan aan de kant worden gezet. Wanneer de bestuurder het voornemen heeft een besluit te nemen dat onder een van de rechten van het orgaan valt, dan dient het normale advies- of instemmingstraject dus te worden doorlopen. Denk daarbij aan het aanscherpen (dus wijzigen) van het arbeidsomstandighedenbeleid of ziekteverzuimbeleid (instemmingsplichtig), het doorvoeren van een reorganisatie (adviesplichtig), het groepsgewijs inlenen van arbeidskrachten ter vervanging van de massaal zieke werknemers (adviesplichtig), het moeten aantrekken van nieuw krediet vanwege financiële tegenvallers door het virus (adviesplichtig) of het doen van een belangrijke inkrimping van de werkzaamheden of zelf het beëindigen van (een deel van) de werkzaamheden (adviesplichtig). Bij dergelijke trajecten kan het betrokken medezeggenschapsorgaan uiteraard verzocht worden met spoed te adviseren of in te stemmen, zo mogelijk door vrijstelling van overige werkzaamheden binnen de onderneming van de leden van het orgaan.

Het toepassen van werktijdverkorting is een instemmingsplichtig besluit. Het voornemen om werktijdverkorting aan te vragen, valt te zien als een voorgenomen besluit dat valt onder het instemmingsrecht van artikel 27 lid 1 sub b WOR (analoog aan HR 26 juni 1987, NJ 1988, 93). Aldus dient een medezeggenschapsorgaan om instemming te worden gevraagd, vóór het indienen van een dergelijke aanvraag bij het ministerie.

Tot slot bevordert een medezeggenschapsorgaan op basis van artikel 28 WOR zoveel als in zijn vermogen ligt de naleving van de voor de onderneming geldende voorschriften op het gebied van de arbeidsomstandigheden en arbeids- en rusttijden van de werknemers. In artikel 12 en verder van de Arbeidsomstandighedenwet is vastgelegd dat met het medezeggenschapsorgaan overleg gevoerd moet worden over het arbeidsomstandighedenbeleid en de uitvoering daarvan. Hieronder vallen de genomen en te nemen maatregelen ter voorkoming en beperking van risico's. Het medezeggenschapsorgaan werkt hiervoor samen met een preventiemedewerker en de arbodienst. Daar waar het beleid aanpassing of intensivering kent door het Coronavirus of er nieuwe maatregelen worden getroffen, is dus overleg met het medezeggenschapsorgaan noodzakelijk.

## Meer informatie

Voor aanvullend arbeidsrechtelijk of medezeggenschapsrechtelijk advies is contact op te nemen met:

De Voort Advocaten | Mediators  
Stefan Jansen  
[s.jansen@devoort.nl](mailto:s.jansen@devoort.nl)  
Professor Cobbenhagenlaan 75  
5037 DB Tilburg

**DE VOORT ADVOCATEN | MEDIATORS**

Professor Cobbenhagenlaan 75, 5037 DB Tilburg

Postbus 414, 5000 AK Tilburg

