



# Wat jij als werkgever kan doen bij de **uitbraak van het coronavirus**

Hygiënemaatregelen, omgaan met zieke medewerkers en  
economische gevolgen

# Wat jij als werkgever kan doen bij de uitbraak van het coronavirus

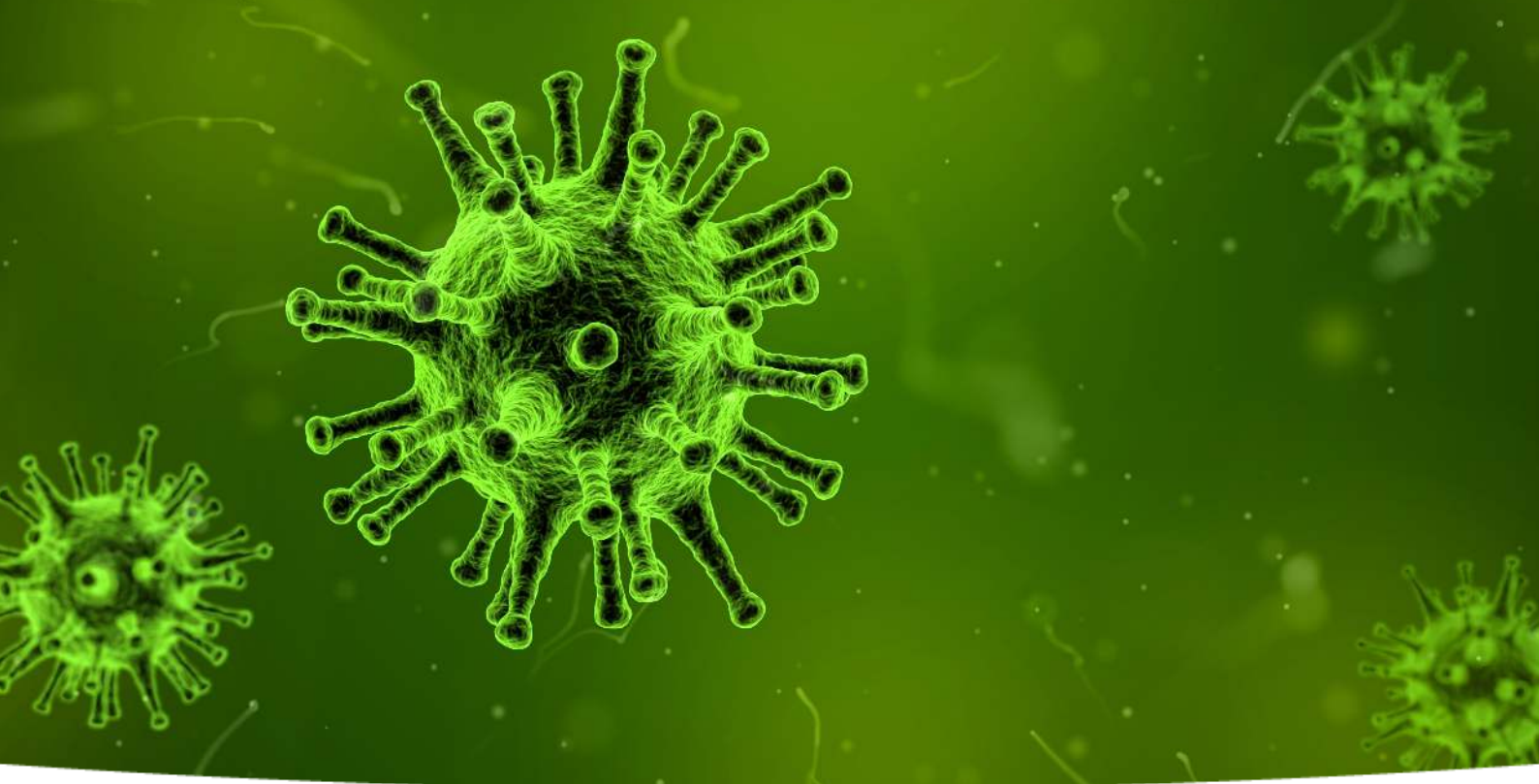
## Hygiënemaatregelen, omgaan met zieke medewerkers en economische gevolgen

Dat het coronavirus (COVID-19) ook Nederland heeft bereikt, zal jou ongetwijfeld niet ontgaan zijn. Al een aantal weken houdt het coronavirus de hele wereld bezig. Het Rijksinstituut voor Volksgezondheid en Milieu (RIVM) meldt dat er meerdere soorten coronavirussen zijn en dat deze virussen meestal zorgen voor relatief milde klachten, zoals een verkoudheid. De symptomen van het nieuwe coronavirus zijn: koorts, kortademigheid en longklachten.

Als werkgever is het goed om te weten wat je verantwoordelijkheden zijn en wat van belang is op de werkvloer. Je wil immers een veilige werkomgeving bieden aan je medewerkers. In deze whitepaper zetten we een aantal adviezen en tips op een rij voor jou als werkgever.

Laten we eens beginnen met de hygiënemaatregelen op de werkvloer. De kans is groot dat je onderstaande maatregelen al hebt doorgevoerd. Mocht dat niet zo zijn, wacht niet langer en zorg voor een hygiënische omgeving voor je medewerkers.

1. Het belangrijkste advies is duidelijk: was je handen goed en regelmatig en droog ze af met een papieren tissue. Gebruik daarnaast eventueel desinfecterende handgel op alcoholbasis. Als werkgever is het hierbij van groot belang dat je ervoor zorgt dat er voldoende handzeep, desinfecterende gel en tissues aanwezig zijn op de werkplekken en in toiletten.
2. Medewerkers die niezen of hoesten? Zorg ervoor dat ze dit in hun elleboog of mouw van de kleding doen en niet in hun hand of zelfs zonder hand ervoor.
3. Neem extra schoonmaakregelingen. Zorg ervoor dat bijvoorbeeld contactvlakken, zoals deurklinken en trapleuningen, nog meer aandacht krijgen. Maak deze vaker en eventueel uitgebreider schoon. Zo verklein je kans op overdracht van het virus.
4. Laat je medewerkers geen mondkapje dragen op werk (tenzij het een zorginstelling betreft, zoals een ziekenhuis, dan gelden er andere werkwijzen). Artsen raden namelijk af om een mondkapje te dragen ter bescherming. Vaak worden mondkapjes verkeerd gebruikt, aangeraakt of meerdere malen gebruikt en dat maakt het risico op besmetting juist groter.



4. Na niezen of hoesten kunnen virusdeeltjes in een slecht geventileerde ruimte in de lucht blijven zweven. Zorg daarom dat de werkplekken en andere ruimtes binnen het pand goed geventileerd zijn. Zo verklein je de kans dat besmette vochtdruppeltjes ingeademd worden.

5. Je kunt overwegen om elkaar (zowel collega's onderling als klanten) te groeten zonder aanraking. Dit betekent: geen handen schudden en ook ander contact, zoals kussen, vermijden.

6. Communiceer de hygiënemaatregelen die binnen jouw bedrijf gelden goed met elkaar intern. Spreek elkaar daarnaast aan wanneer er niet aan de hygiënemaatregelen gehouden wordt.

Is thuisblijven een oplossing om mogelijke besmetting te voorkomen? Of is dit wel heel drastisch? Alleen als er een goede reden voor vrees is, is het verstandig dat een medewerker thuisblijft of mogelijk thuiswerkt als dat tot de mogelijkheden behoort. Maar wanneer is er een goede reden voor vrees?

- Wanneer de medewerker huisgenoot is van een patiënt (of meerdere patiënten) met COVID-19.
- Als de medewerker in een gebied is geweest waar het coronavirus heerst en er sprake is van verkoudheidsklachten en koorts.

Bovenstaande redenen kunnen namelijk het begin zijn van COVID-19. Het is dan verstandig om de medewerker te vragen thuis te blijven en uit te zieken (wanneer er al sprake is van klachten). Zo kan besmetting met andere medewerkers mogelijk voorkomen worden.



## Een medewerker ziek, wat nu?

Waar mensen werken, kan natuurlijk ook verzuim optreden. Wanneer een van je medewerkers ziek is, gelden de normale regels bij sprake van ziekte. Jouw medewerker zal zich ziek moeten melden en zich verder aan het protocol moeten houden van jouw bedrijf. In geval van ziekte ben je als werkgever ook verplicht om het loon door te betalen. Dit geldt natuurlijk ook wanneer er sprake is van een zieke medewerker met COVID-19. Nu de uitbraak van het coronavirus ook Nederland heeft bereikt en de verspreiding van het virus in een razend tempo gaat, is het niet ondenkbaar dat het aantal zieke medewerkers hoger komt te liggen dan normaal het geval is. Hoe ben jij hierop voorbereid? Heb je bijvoorbeeld een verzuimverzekering afgesloten die je beschermt tegen financiële risico's bij ziekte van je medewerkers?

Of je een verzuimverzekering afsluit als werkgever bepaal je uiteraard helemaal zelf. Het is niet wettelijk verplicht. Wel kan een verzuimverzekering je beschermen tegen financiële risico's. De kosten voor loondoorbetaling en re-integratie kunnen in periode van ziekte namelijk behoorlijk oplopen. Gaat het om grote aantallen zieke medewerkers? Dan kan het al snel een aardig bedrag schelen. Zorg er daarnaast voor dat je het verzuim binnen je organisatie goed vastlegt, zodat jij altijd een actueel en overzichtelijk beeld hebt van medewerkers binnen je bedrijf die ziek zijn.

## Ook economisch een vervelende bijkomstigheid

Dat het coronavirus niet alleen tot ziekte- en sterfgevallen leidt, maar ook grote gevolgen heeft voor bedrijven op economisch vlak, zullen een aantal Nederlandse bedrijven al gemerkt hebben. Denk maar eens aan bedrijven die producten exporteren naar de Chinese markt of juist producten importeren uit China. De kans is groot dat leveringen vanuit China flink vertraagd zijn en dat China een afnemende vraag heeft naar producten uit ons land.

Als het gaat om leveringen vanuit China die vertraging oplopen, kan dat bijvoorbeeld voor lege schappen gaan zorgen in winkels. Daarnaast kan de afnemende vraag naar producten uit ons land mogelijk zorgen voor het verminderen van werk, bijvoorbeeld in fabrieken.

En vergeet ook luchtvaartmaatschappijen niet. Sinds de uitbraak van het coronavirus schrappen luchtvaartmaatschappijen massaal vluchten naar gebieden waar het coronavirus heerst. Je kunt je voorstellen dat het schrappen van vluchten naar een land als China grote impact heeft.

Al met al, een hele vervelende bijkomstigheid van het virus voor bedrijven. Factoren als deze kunnen ervoor zorgen dat er mogelijk minder werk is voor je medewerkers. Hoe ga je daarmee om? Je wil immers niet zomaar afscheid nemen van je medewerkers. Toch is het wel een logisch gevolg dat wanneer er minder werk is, de werktijden van medewerkers verkort worden. Het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW) heeft het daarom mogelijk gemaakt om gebruik te maken van werktijdverkorting. Dit geldt voor bedrijven waar minstens 20% minder werk is als direct gevolg van het coronavirus. Bedrijven kunnen in dat geval een vergunning voor werktijdverkorting aanvragen bij het SZW.

## Wanneer kom je als bedrijf in aanmerking voor de werktijdverkorting?

Even duidelijk op een rij wanneer je als bedrijf in aanmerking komt voor de werktijdverkorting en wat het inhoudt:

- Als werkgever kun je bij het SZW een werktijdverkorting voor je medewerkers aanvragen als er minimaal 2 tot maximaal 24 weken minstens 20% minder werk is.
- Het geldt alleen als er sprake is van minder werk door een buitengewone omstandigheid die niet tot de normale ondernemersrisico's (zoals bijvoorbeeld seizoensinvloeden of nalatigheid van een leverancier) behoren. Een buitengewone omstandigheid kan dus zijn wanneer er sprake is van een epidemie zoals nu het geval is met het coronavirus.
- Werktijdverkorting kan niet aangevraagd worden voor oproepkrachten met een nulurencontract en uitzendkrachten.
- De vergunning wordt in eerste instantie afgegeven voor maximaal 6 weken. Als er na die 6 weken nog geen verbetering is, kun je als werkgever een verlenging aanvragen. In totaal mag de werktijdverkorting maximaal 24 weken zijn.

- Als je de vergunning voor werktijdverkorting hebt ontvangen, meld je dit bij het UWV. Vervolgens kun je voor je medewerkers een WW-uitkering aanvragen bij het UWV en maakt het UWV de WW-uitkeringen over (voor de medewerkers die aan de voorwaarden voldoen).
- Als de werktijd van medewerkers via de werktijdverkorting verkort wordt, krijgen medewerkers de niet-gewerkte uren doorbetaald op basis van de WW.
- Let op: een vergunning voor de werktijdverkorting wordt niet verstrekt:
  - over een periode voorafgaand aan de datum waarop jouw aanvraag voor ontheffing is ontvangen;
  - als minder werk samenhangt met een werkstaking;
  - wanneer het aantal medewerkers niet is afgestemd op de voor het bedrijf redelijk te verwachte behoefte.

Voor meer informatie over de werktijdverkorting, kun je het beste terecht bij het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.



Reitseplein 1  
5037 AA Tilburg

Postbus 152  
5000 AD Tilburg

T. 013-3031600  
E. [info@loket.nl](mailto:info@loket.nl)