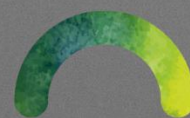




FAQ coronavirus en ziekteverzuim



VMD KOSTER
verzekeringen

FAQ coronavirus en ziekteverzuim

Datum: 2 april 2020

Door: Charlotte Stapper, specialist inkomen en verzuim bij VMD Koster

Overzicht FAQ

1. Ben ik als werkgever verantwoordelijk voor de gezondheid van mijn medewerkers?
2. Wat moet ik doen als één van mijn medewerkers besmet is met het coronavirus?
3. Mijn medewerker is verkouden en meldt zich af. Moet ik dit accepteren? Is er sprake van een ziekmelding?
4. Mijn medewerker is ziek door (eventuele) besmetting met het coronavirus. Valt dit onder de dekking van mijn ziekteverzuimverzekering?
5. Mijn medewerker zit in quarantaine, maar heeft geen klachten. Valt dit onder de dekking van mijn ziekteverzuimverzekering?
6. Hoe zit het met privacy als één van mijn medewerkers besmet is met het coronavirus?
7. De (overheids)maatregelen hebben invloed op de lopende en startende re-integratietrajecten. Wat nu?
8. De scholen zijn gesloten. Mijn medewerker meldt zich af omdat er geen opvang is voor de kinderen. Wat betekent dit voor de loondoorbetaling?
9. Mijn medewerker heeft een ziek kind, partner of ander gezinslid thuis, die verzorging nodig heeft. Wat betekent dit voor de loondoorbetaling?
10. Mijn medewerker wilt uitreizen naar het buitenland. Wat mag ik hiervan vinden?
11. Mijn bedrijf sluit tijdelijk de deuren. Ben ik verplicht het loon door te betalen?

1. Ben ik als werkgever verantwoordelijk voor de gezondheid van mijn medewerkers?

Als werkgever bent u verplicht zorg te dragen voor een veilige en gezonde werkomgeving. Indien u er alles aan doet om te zorgen voor een veilige en gezonde werkomgeving en de overheidsmaatregelen opvolgt is er geen basis voor een aansprakelijkheidstelling in geval van besmetting op de werkvloer. We raden u daarom deze acties aan:

- Bespreek de situatie omtrent het coronavirus op de werkvloer en neem maatregelen.
- Informeer uw medewerkers over de eventuele risico's die zij lopen tijdens het werk en welke maatregelen u en uw medewerkers kunnen nemen om deze te verminderen.
- Deel informatie over hygiëne en volg de instructies van het RIVM.

2. Wat moet ik doen als één van mijn medewerkers besmet is met het coronavirus?

Als iemand positief getest is op het coronavirus, wordt dit gemeld bij de GGD. De GGD doet een contactonderzoek om in kaart te brengen met wie de patiënt contact heeft gehad tijdens de besmettelijke periode. De mensen die contact hadden, moeten de maatregelen om verspreiding te voorkomen opvolgen. Als werkgever moet u actie ondernemen zonder paniek te veroorzaken. Volg hierbij de adviezen van de GGD op.

3. Mijn medewerker is verkouden en meldt zich af. Moet ik dit accepteren? Is er sprake van een ziekmelding?

Ja. Als werkgever kunt u niet oordelen over de gezondheidssituatie van uw medewerker. Daarnaast heeft het RIVM nadrukkelijk geadviseerd thuis te blijven bij klachten van neusverkoudheid, hoesten, keelpijn en/of koorts.

Er is sprake van een ziekmelding als uw medewerker door zijn klachten de eigen werkzaamheden niet kan verrichten. Oftewel te ziek is om te werken. Als uw medewerker normaal gesproken zou komen werken met deze lichte klachten, maar nu vanwege het corona-virus thuisblijft, is er geen sprake van een ziekmelding. Verplichten om te komen werken is ook geen optie vanwege uw verantwoordelijkheid voor de gezondheid van andere werknemers. Wel kunt u met uw medewerker bespreken of thuis werken een optie is.

4. Mijn medewerker is ziek door (eventuele) besmetting met het coronavirus. Valt dit onder de dekking van mijn ziekteverzuimverzekering?

Ja. Er is recht op een uitkering als een medewerker door ziekte niet in staat is om de eigen arbeid te verrichten. De aard en/of oorzaak van de ziekte maakt hierbij geen verschil. Formeel zou de aard en/of oorzaak van de ziekte niet eens bekend mogen zijn bij werkgever en/of verzekeraar in verband met privacy.

5. Mijn medewerker zit in quarantaine, maar heeft geen klachten. Valt dit onder de dekking van mijn ziekteverzuimverzekering?

Nee. Er is recht op een uitkering als een medewerker door ziekte niet in staat is om de eigen arbeid te verrichten. Als de medewerker geen gezondheidsklachten heeft die zijn werk beïnvloeden, is hij juridisch gezien niet ziek. Tijdens quarantaine is er wel recht op loon.

6. Hoe zit het met privacy als één van mijn medewerkers besmet is met het coronavirus?

De regels rondom privacy van uw medewerkers blijven onverkort gelden. Bij een ziekmelding is uw medewerker niet verplicht de aard en/of oorzaak van de ziekte aan u mede te delen. U mag hier ook niet naar vragen. In geval van vermoedens is het verstandig een telefonisch consult met de bedrijfsarts te regelen. Als er sprake is van een infectieziekte die de gezondheid van andere medewerkers in gevaar kan brengen, kunt u erop vertrouwen dat u wordt geïnformeerd door de bedrijfsarts.

7. De (overheids)maatregelen hebben invloed op de lopende en startende re-integratietrajecten. Wat nu?

Bedrijfsartsen houden veelal alleen telefonische consulten en ook afspraken met andere deskundigen worden afgezegd of uitgesteld. Dit kan zorgen voor vertraging of dat bepaalde termijnen niet worden gehaald. Verwachting is dat het UWV rekening houdt met de invloed van het coronavirus op de re-integratietrajecten. Zorg dat alles nauwkeurig en uitgebreid wordt vastgelegd. Leg vast wat de invloed is op het re-integratietraject, wat vertraging oploopt, waarom, wanneer en hoelang.

8. De scholen zijn gesloten. Mijn medewerker meldt zich af omdat er geen opvang is voor de kinderen. Wat betekent dit voor de loondoorbetaling?

Voor een korte periode kan de medewerker een beroep doen op calamiteitenverlof. Hiermee wordt de medewerker in staat gesteld opvang te regelen. De duur van calamiteitenverlof is niet wettelijk vastgelegd. Uitgangspunt is één dag.

Tijdens calamiteitenverlof wordt het loon volledig doorbetaald. In de arbeidsvoorwaarden kunnen hierover andere afspraken zijn gemaakt. Als de opvang ook na deze dag niet is geregeld, gaat u met de medewerker in gesprek. Eventueel thuiswerken, opnemen van vakantieverlof, tijdelijk contractsuren verminderen of inhalen op een later moment kunnen het vervolg zijn.

Zorgverlof is in deze situaties niet de oplossing. Zorgverlof is namelijk bedoeld voor de verzorging van zieken, niet voor de opvang van kinderen.

9. Mijn medewerker heeft een ziek kind, partner of ander gezinslid thuis, die verzorging nodig heeft.

Wat betekent dit voor de loondoorbetaling?

Voor een korte periode kan de medewerker beroep doen op calamiteitenverlof. De duur van calamiteitenverlof is niet wettelijk vastgelegd. Uitgangspunt is 1 dag. Tijdens calamiteitenverlof wordt het loon doorbetaald.

Als ook na deze dag verzorging noodzakelijk is, heeft de medewerker recht op kortdurend zorgverlof. De duur van het kortdurend zorgverlof is maximaal 2 weken per jaar. Tijdens het kortdurend zorgverlof betaalt u 70% van het loon door. Indien deze 2 weken niet voldoende zijn, kan de medewerker een beroep doen op langdurend zorgverlof. De duur van het langdurend zorgverlof is maximaal 6 weken. Er is geen recht op loon gedurende deze periode. In de arbeidsvoorwaarden kunnen hierover andere afspraken zijn gemaakt.

10. Mijn medewerker wilt uitreizen naar het buitenland. Wat mag ik hiervan vinden?

Vakantie organisaties hebben inmiddels (vakantie)reizen geannuleerd. Verschillende landen hebben beperkingen opgelegd, zoals een inreisverbod. Als werkgever kunt u niet verbieden dat uw medewerker reist naar een risicogebied. U kunt uw medewerkers natuurlijk wel wijzen op de risicogebieden en eventuele gevolgen. Indien uw medewerker ondanks de waarschuwingen reist naar een risicogebied en ziek wordt, kan dit gevolgen hebben voor de loondoorbetaling tijdens ziekte.

11. Mijn bedrijf sluit tijdelijk de deuren. Ben ik verplicht het loon door te betalen?

Ja. U betaalt het loon door zoals afgesproken in de arbeidsovereenkomst.

Voorheen kon men een beroep doen op de regeling Werktijdverkorting indien er onvoldoende werk was om medewerkers te laten werken. Inmiddels is de tijdelijke Noodmaatregel Overbrugging voor behoud van Werkgelegenheid(NOW) geïntroduceerd. Bij een omzetsdaling van minstens 20%, kunt u in aanmerking komen voor een tegemoetkoming in de loonkosten. De hoogte van de tegemoetkoming is gerelateerd aan het percentage van de omzetsdaling. Bij een omzetsdaling van 100%, bedraagt de tegemoetkoming 90% van de loonsom. Is de omzetsdaling lager, dan wordt de tegemoetkoming evenredig lager. Vanaf 6 april kunt u een aanvraag indienen bij het UWV.

Deze meest gestelde vragen zijn voor het laatst bijgewerkt op donderdag 2 april 2020. Als de situatie rond het coronavirus verandert, passen wij dit document aan. De laatste versie publiceren wij altijd op vmdkoster.nl onder het kopje *Actueel*.

Heeft u vragen over uw verzuimbeleid of uw verzekeringen? De risicomanagers en verzuimspecialisten van VMD Koster verzekeringen helpen u graag. Bel voor persoonlijk advies 0172 611 116 of stuur een e-mail.