



1. Het Coronavirus

Na de uitbraak van het coronavirus in China, heeft dit virus inmiddels ook Europa en dus Nederland bereikt. De GGD leidt het onderzoek en doet er alles aan om verspreiding te voorkomen. We volgen verder voor onze aanpak strikt de richtlijnen van het RIVM. Helaas is het nodig aanvullende maatregelen te nemen, om verdere verspreiding zoveel als mogelijk in te perken. Veel van de onderstaande zaken lijken op zich al logisch, maar toch is er nog heel veel vraag naar wat nu precies te doen.

Wat moet je doen om besmetting te voorkomen?

Wij als branchevereniging adviseren de richtlijnen van het RIVM te volgen; natuurlijk blijf jij als bedrijf zelf verantwoordelijk voor jouw eigen richtlijnen.

Goed handenwassen (volgens instructie Persoonlijke hygiëne) is erg belangrijk als preventief middel tegen het coronavirus. De belangrijkste maatregelen die je kunt nemen om verspreiding van het coronavirus te voorkomen, zijn heel simpel:

- Was je handen regelmatig;
- Hoest en nies in de binnenkant van je elleboog;
- Gebruik papieren zakdoekjes;
- Geen handen schudden.

Deze maatregelen gelden voor alle virussen die griep en verkoudheid kunnen veroorzaken. Het is dus altijd belangrijk om deze op te volgen.

Als je bezorgd bent of vragen hebt, kun je alle actuele informatie lezen op de website van het RIVM: <https://www.rivm.nl/coronavirus/covid-19>

Hoe weet de werknemer of hij wel of niet kan gaan werken?

Medewerkers worden natuurlijk ook sterk beïnvloed door de berichtgeving over corona. Want sla de krant open of zet de radio of TV aan, zij worden overspoeld met negatieve berichtgeving en de alsmaar genomen maatregelen vanuit de overheid.

Werkgevers moeten hun medewerkers serieus nemen en begeleiden in het managen van hun vrees. Dat kan je doen door informatie te delen en instructies te geven waar de medewerker echt concreet mee aan de slag kan. De medewerker moet er op kunnen rekenen dat je er als werkgever alles aan doet om de kans van besmetting met het coronavirus tot een minimum te beperken. En natuurlijk kan je als werkgever nooit alle risico's uitsluiten, daarvoor zijn in het geval van het coronavirus te veel mogelijkheden om besmet te raken met het coronavirus. Als werkgever kan je je medewerkers goed informeren en voorzien van instructies en middelen. Maar als werkgever moet je ook actief handelen met de richtlijnen die vanuit de overheid komen en mensen waar nodig en mogelijk thuis laten werken.

Het RIVM adviseert:

Moeten mensen die terugkeren uit gebieden waar het coronavirus is, tijdelijk van hun werk worden geweerd?

Nee, dit is niet nodig. Als zij geen gezondheidsklachten hebben, kunnen zij gewoon naar hun werk. Dit geldt ook voor kinderen op scholen en kindercentra. Als iemand binnen de eerste twee weken na terugkeer uit een risicogebied echter gezondheidsklachten krijgt (koorts in combinatie met luchtwegklachten zoals hoesten) moet hij/zij thuisblijven en telefonisch contact opnemen met de huisarts.

Wanneer heb je kans op het nieuwe coronavirus (COVID-19)? (bron RIVM)

Als je in Nederland verkouden bent of longklachten hebt, hoeft je je meestal geen zorgen te maken dat je het nieuwe coronavirus hebt. De kans is veel groter dat je gewoon griep hebt of een ander verkoudheidsvirus.

Neem telefonisch contact op met je huisarts of lokale GGD Gemeentelijke Gezondheidsdienst als je:

- Koorts hebt met luchtwegklachten (hoesten of kortademigheid);
- **En** de afgelopen twee weken in een land/regio geweest bent met wijdverspreide verspreiding van het coronavirus;
- **Of** de afgelopen twee weken contact hebt gehad met een patiënt met het nieuwe coronavirus.

2. Werktijdverkorting

Wat is werktijdverkorting?

In bijzondere situaties, zoals nu bij het coronavirus, kun je je personeel tijdelijk niet of minder inzetten. Het gaat dus om buitengewone omstandigheden die niet onder het normale ondernemersrisico behoren. Werktijdverkorting houdt in dat werknemers voor wie tijdelijk geen of minder werk is in dienst blijven van de werkgever, terwijl de niet gewerkte uren worden betaald vanuit de WW. De werkgever bespaart hiermee loonkosten, en er wordt voorkomen dat werknemers overhaast worden ontslagen, terwijl zij later weer nodig zijn binnen het bedrijf om de opdracht verder uit te voeren.

De vermindering van werkzaamheden dient tijdelijk te zijn, het vereiste hiervoor is dat de vermindering ten hoogste 24 weken mag zijn. Dit hangt samen met het feit, dat de ontheffing is bedoeld ter overbrugging van een betrekkelijk korte periode van verminderde werkzaamheden. Als de vermindering naar verwachting langer duurt dan 24 weken, zal geen ontheffing worden verleend.

Werktijdverkorting beschermt bedrijven die getroffen zijn door een bijzondere situatie. Een werkgever die zijn personeel tijdelijk minder loon hoeft te betalen, heeft meer kans om het bedrijf voort te zetten.

Wat zijn de vereisten voor het aanvragen van werktijdverkorting?

- Er moet sprake zijn van buitengewone omstandigheden die in redelijkheid niet tot het normale ondernemersrisico kunnen worden gerekend; en
- Gedurende tenminste 2 kalenderweken, maar gedurende maximaal 24 kalenderweken, ten minste 20% van de aan werkgever ter beschikking staande arbeidscapaciteit niet kan of naar verwachting niet zal kunnen worden benut.

De voornoemde regels schrijven voor dat een ontheffing in elk geval niet zal worden verleend:

- Over perioden voorafgaand aan de datum waarop de aanvraag voor ontheffing is ontvangen;
- Voor zover het personeelsbestand van de onderneming niet op de voor de betrokken onderneming redelijkerwijs te verwachten behoefte is afgestemd;
- Indien de vermindering van werkzaamheden samenhangt met een werkstaking in de betreffende of in een andere onderneming, tenzij redelijkerwijs niet kan worden verwacht, dat de werkstaking door het verlenen van de ontheffing zal worden beïnvloed.

Geen werktijdverkorting voor oproepkrachten en uitzendkrachten

Je kunt werktijdverkorting aanvragen voor werknemers waarvoor je een loondoorbetalingsplicht hebt. Voor oproepkrachten en uitzendkrachten kun je geen werktijdverkorting aanvragen.

Hoe aan te vragen?

Middels een formulier dat door de overheid beschikbaar is gesteld, kan werktijdverkorting worden aangevraagd. Het VOCC-bestuur heeft facily LAW opgedragen leden die gebruik willen maken van (juridische) ondersteuning hiertoe, te faciliteren. facily LAW kan dus VOCC-leden faciliteren tegen een vaste prijs van € 150,00 (excl. BTW). Dit geldt natuurlijk niet voor VOCC-leden die al een servicepakket afnemen bij facily LAW; daar is deze vorm van ondersteuning in het pakket opgenomen.

Heb je vragen of wil je ondersteuning? Neem dan contact op met:

VOCC-bestuursburo : 085 - 2 10 11 15
 facily LAW : 085 - 2 10 11 12