

# Alles over loonbetalingen en het coronavirus

In verband met het coronavirus bereiken ons veel vragen van klanten over de wetgeving rond arbeid, verzuim en zorg, en de verwerking in de HR-systemen. Daarom hieronder een overzicht van de toepasselijke wetgeving.



**1. Werknemer heeft zich ziek gemeld in verband met klachten die veroorzaakt worden door besmetting met het coronavirus.**

Werkgever betaalt het loon door als bij andere ziektegevallen, conform cao of arbeidsovereenkomst.

**2. Werknemer is niet ziek, maar is door de GGD in quarantaine geplaatst.**

Werkgever betaalt het loon door en maakt, voor zover mogelijk, met de werknemer afspraken over thuiswerken.

**3. Werknemer is niet ziek, maar blijft in opdracht van de werkgever thuis.**

Werkgever betaalt het loon door en maakt, voor zover mogelijk, met de werknemer afspraken over thuiswerken.

**4. Werknemer vindt het zelf niet verantwoord naar het werk te gaan.**

Werknemer heeft in principe geen recht op loondoorbetaling. Werkgever en werknemer kunnen ook in dit geval afspraken maken over thuiswerken. Werknemer kan verplicht worden verlofdagen op te nemen.

**5. Werknemer kan niet komen werken, in verband met de zorg voor kinderen ten gevolge van sluiting van scholen en kinderdagverblijven.**

Als de werknemer tijd nodig heeft om alternatieve opvang te regelen, kan de werknemer calamiteitenverlof

opnemen. Gedurende het verlof wordt het loon doorbetaald. Als de werknemer de kinderen zelf opvangt, bestaat er geen recht op loondoorbetaling, maar dient de werknemer verlofdagen op te nemen.

**6. Als werknemer de zorg heeft voor een coronapatiënt, zal hij in quarantaine zijn geplaatst. Zie 2.**

Normaliter betaalt de werkgever bij kortdurend zorgverlof gedurende maximaal 2 weken het loon door conform cao of arbeidsovereenkomst. Bij langdurend zorgverlof bestaat geen recht op loondoorbetaling.

Calamiteiten- en zorgverlof zijn geregeld in de Wet arbeid en zorg (WAZO). Cao's bevatten vaak uitgebreidere verlofregelingen.

**7. Indien een werkgever door het virus tijdelijk minder werk heeft, is het mogelijk werktijdverkorting aan te vragen.**

Werktijdverkorting houdt concreet in dat werknemers voor wie tijdelijk geen of minder werk is in dienst blijven van de werkgever, terwijl over de niet-gewerkte uren een WW-uitkering wordt betaald. Werknemers kunnen een WW-uitkering krijgen wegens werktijdverkorting.

**Raadpleeg voor nadere informatie de website van het UWV:**

[www.uwv.nl/werkgevers/tijdelijk-minder-werk/detail/werktijdverkorting](http://www.uwv.nl/werkgevers/tijdelijk-minder-werk/detail/werktijdverkorting)