

MEMO SMART Advocaten

Aan : Werkgevers
Van : H.J.M. Smelt en A.J.C. van Gisteren
Datum : 24 november 2021
Betreft : Calamiteitenverlof en kort zorgverlof tijdens de coronapandemie

1. INLEIDING

Calamiteitenverlof en ander kort verzuimverlof is een regeling in Nederland die is bedoeld om werknemers de mogelijkheid te geven om bij onvoorziene omstandigheden in staat te zijn snel te kunnen handelen. Werknemers kunnen recht hebben op calamiteitenverlof of kort verzuimverlof voor zeer dringende, onverwachte of bijzondere persoonlijke situaties. Dit verlof kan van een paar uren tot een paar dagen duren, afhankelijk van de situatie. De werkgever betaalt het salaris door tijdens het verlof.

In principe betaalt de werkgever het salaris door tijdens het calamiteitenverlof. Er kunnen andere afspraken staan in de cao of in een afsprakenovereenkomst van de ondernemingsraad. Bijvoorbeeld over het inleveren van extra vakantiedagen voor het verlof.

Tijdens kortdurend zorgverlof krijgt de werknemer ten minste 70% van zijn salaris, als het minder is dan het minimumloon dan ontvangt de werknemer het minimumloon. Tijdens langdurend verlof heeft hij geen recht op salaris.

In tijden van corona is vaak te zien dat werknemers in quarantaine moeten. Redenen hiervoor kunnen bijvoorbeeld zijn dat zij zelf klachten hebben of dat zij voor hun kinderen moeten zorgen. In gevallen waarin werknemers thuis kunnen werken is dit vaak geen probleem. Tenzij zij echt ziek zijn, zijn ze in staat om nog werkzaamheden te verrichten. De situatie wordt echter anders bij beroepen die niet thuis kunnen worden uitgeoefend. Werknemers die in quarantaine moeten nemen dan het zogenaamde 'calamiteitenverlof' (en in sommige gevallen 'kort zorgverlof') op. In dit memo zijn de juridische grondslagen te vinden voor het verlof, alsmede de gevolgen voor u als werkgever.

2. OVERZICHT

Het verlof van werknemers is geregeld in de Wet arbeid en zorg. Voor coronagerelateerde situaties biedt de wet twee mogelijkheden om verlof op te nemen:

- Art. 4:1 lid 1 sub c Wazo: “een door de wet of overheid, zonder geldelijke vergoeding, opgelegde verplichting, waarvan de vervulling niet in zijn vrije tijd kon plaatsvinden”
- Art. 4:1 lid 1 sub a of b Wazo: “onvoorziene omstandigheden die een onmiddellijke onderbreking van de arbeid vergen; zeer bijzondere persoonlijke omstandigheden”. Hieronder valt onder andere “noodzakelijke verzorging op de eerste ziektedag van [een kind]”

In het hierna volgende overzicht zijn een aantal veelvoorkomende situaties opgenomen omtrent werknemers die vanwege corona niet meer aan het werk kunnen. Onder ‘grondslag’ vindt u welk wetsartikel per situatie van toepassing is en eventueel in welke rechtszaak deze situatie al aan de orde is gekomen. Onder ‘loondoorbetaling’ is te vinden welk percentage van het loon dient te worden betaald over de periode dat de werknemer niet op de werkvloer aanwezig is. De toelichting op onderstaand overzicht is in paragraaf 3 te vinden.

Situatie	Grondslag	Loondoorbetaling
Werknemer zit in quarantaine vanwege het afwachten van de testuitslag	4:1 lid 1 sub c Wazo ECLI:NL:RBNHO:2021:4565	100%
Werknemer zit in quarantaine vanwege contact met een besmet persoon	4:1 lid 1 sub c Wazo ECLI:NL:RBLIM:2020:4465	100%
Kind van de werknemer mag niet naar school, maar de werknemer hoeft zelf niet in quarantaine	4:1 lid 1 sub a of b Wazo	100%
Kind van de werknemer heeft corona	4:1 lid 1 sub c Wazo ECLI:NL:RBLIM:2020:4465	100%
Kind van de werknemer is ziek, maar is niet besmet met het coronavirus	4:1 lid 1 sub b jo. lid 2 sub d jo. 5:1 lid 1 jo. lid 2 sub b Wazo	Eerste dag 100%, daarna 70%

3. TOELICHTING

Werknemer zit in quarantaine vanwege het afwachten van de testuitslag

Het thuisblijven in afwachting van de uitslag van een coronatest is te zien als een verplichting of in ieder geval een voorzorgsmaatregel die is opgelegd door de overheid. De werkgever dient in dit geval het volledige loon door te betalen.

Werknemer zit in quarantaine vanwege contact met een besmet persoon

In deze situatie geldt hetzelfde als in de situatie hiervoor. Door thuis te blijven volgt de werknemer overheidsmaatregelen op. Deze situatie ligt niet in de risicosfeer van de werknemer en daarom dient de werkgever het volledige loon door te betalen.

Kind van de werknemer mag niet naar school, maar de werknemer hoeft zelf niet in quarantaine

Deze situatie doet zich bijvoorbeeld voor wanneer het kind zelf geen klachten heeft, maar niet meer naar school mag vanwege een coronabesmetting. Het zorgen voor een kind dat vanwege besmetting op school naar huis wordt gestuurd en niet alleen thuis kan blijven is een goede reden voor de werknemer om calamiteitenverlof op te nemen. Net zoals in de vorige twee gevallen dient de werkgever het volledige loon door te betalen. De grondslag voor het calamiteitenverlof is in dit geval echter anders: het is hier niet de door de overheid opgelegde verplichting die zorgt voor het recht op verlof (de werknemer hoeft zelf immers niet in quarantaine), maar de onvoorziene en/of persoonlijke omstandigheden.

Kind van de werknemer heeft corona

In de huidige maatregelen geldt de quarantaineverplichting voor iedereen die samenwoont met iemand die is besmet met het coronavirus. Het gaat hierbij dus weer om een verplichting die is opgelegd door de overheid, waardoor de werkgever het volledige loon dient door te betalen.

Kind van de werknemer is ziek, maar is niet besmet met het coronavirus

Natuurlijk doen zich ook nog steeds situaties voor waarin kinderen opeens ziek worden, maar géén corona hebben. Werknemers die naar huis willen om voor hun zieke kind te zorgen kunnen calamiteitenverlof opnemen voor één dag. Op deze dag geldt de volledige loondoorbetaling. In de dagen die volgen kunnen werknemers kort zorgverlof opnemen, waarbij de werkgever 70% van het loon dient door te betalen.

4. COMMUNICATIE TUSSEN WERKGEVER EN WERKNEMER

De rechtspraak wijst op de vertrouwensband tussen werkgever en werknemer. De werknemer heeft het recht om in bepaalde gevallen calamiteitenverlof op te nemen, maar mag hier geen misbruik van maken. Van hem kan daarom worden verwacht dat hij nadenkt over bijvoorbeeld de daadwerkelijke noodzaak van het verlof, de vermoedelijke duur van het verlof en een mogelijke oplossing. Deze inzichten dient de werknemer te communiceren met de werkgever, zodat laatstgenoemde het belang van de werknemer in kan zien. Hierbij is bijvoorbeeld te denken aan de situatie waarin een kind oud genoeg is om alleen thuis te blijven.

5. GEVOLGEN VOOR DE WERKGEVER

Het opnemen van verlof is steeds een recht van de werknemer. De werkgever kan dit dus niet weigeren. De omstandigheid dat steeds dezelfde partner van een gezin thuisblijft en dus steeds dezelfde werkgever wordt getroffen met de plicht tot volledige loondoorbetaling is een omstandigheid waar de werkgever geen invloed op kan uitoefenen.

Voor werkgevers is dit natuurlijk nadelig. De beste optie om te voorkomen dat het steeds uw werknemer is die verlof opneemt (en niet diens partner die elders werkzaam is) is om zoveel mogelijk te communiceren met uw werknemers. Begrip tonen voor alle quarantainesituaties, maar ook eerlijk zijn over de financiële gevolgen daarvan, kan er wellicht voor zorgen dat werknemers in de privésfeer met hun partner nieuwe afspraken maken.

6. TOT SLOT

Is in uw bedrijf een cao van toepassing? Een cao kan – ook ten nadele van de werknemer – afwijken van alle hiervoor genoemde artikelen. Het is dus raadzaam om de cao te raadplegen omtrent verlofafspraken.

Ten slotte is het van groot belang om de coronamaatregelen omtrent quarantaineregels in de gaten te houden. Om te bepalen of een werknemer calamiteitenverlof op grond van een door de overheid opgelegde plicht mag opnemen is het essentieel om te weten wanneer iemand in quarantaine moet. De huidige regels zijn te raadplegen op:

<https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/coronavirus-covid-19/thuisquarantaine/in-thuisquarantaine-door-corona>

Deze memo is met de grootste zorgvuldigheid samengesteld op basis van de huidige wet en regelgeving, maar aan deze memo kunnen geen rechten ontleend worden.