



**Agrarisch Groen**



## Q&A praktische vragen gevolgen van corona en werken

Op initiatief van CNV Vakmensen en FNV Agrarisch en Groen wordt samen de Taskforce Arbeid\* aandacht gegeven aandacht aan de gevolgen van de coronacrisis voor werknemers. Hieronder tref je vragen en antwoorden op veelgestelde vragen aan die te maken hebben met ziek zijn, risicogroepen, vakantie en verlof in de coronacrisis.

---

\*In de Taskforce Arbeid van LTO Nederland hebben de volgende werkgeversorganisaties een actieve betrokkenheid: Anthos, Glastuinbouw Nederland, KAVB, LLTB, LTO Noord, NFO, Plantum, POV en ZLTO

### **Ik ben bang voor besmetting door het coronavirus en wil daarom niet werken. Kan ik thuisblijven?**

De werkgever is verantwoordelijk voor een veilige werkplek, de werknemer voor de naleving van de veiligheidsvoorschriften. Je kunt niet zomaar uit angst voor het coronavirus thuisblijven. Thuisblijven mag alleen als je hier een gegronde reden voor hebt. Als je zonder toestemming niet op je werk verschijnt, kan dat gezien worden als werkweigering en dat kan tot gevolg hebben dat er geen verplichting meer voor je werkgever is om je loon door te betalen. Mogelijk kun je in overleg met je werkgever op zoek gaan naar een oplossing voor jouw situatie, waarbij een beroep kan worden gedaan op jouw flexibiliteit.

### **Ik behoor tot een risicogroep én ik heb een [cruciaal beroep](#). Moet ik komen werken?**

Om maatschappelijke ontwrichting te beperken en te zorgen dat vitale sectoren zoals zorg, brandweer en de voedselvoorziening (waar de agrarische sector onder valt) blijven functioneren, is het belangrijk dat je naar je werk gaat als je geen klachten hebt zoals neusverkouden, keelpijn, hoesten of verhoging tot 38 graden. Dit geldt in principe ook voor mensen uit risicogroepen. Als je twijfelt of je kunt werken, bespreek dat dan met je werkgever. Bij twijfel kan om advies gevraagd worden aan de bedrijfsarts/arbodienst.

### **Wat wordt verstaan onder de risicogroep?**

Onder de risicogroep wordt verstaan: alle mensen die jaarlijks een oproep krijgen om een grieprik te halen. De jaarlijkse grieprik is voor mensen met bepaalde medische aandoeningen en voor mensen van 60 jaar en ouder. Voor deze mensen kan griep ernstige gevolgen hebben. Denk hierbij aan mensen met een longaandoening, hartziekten, diabetes, nieraandoening of auto-immuunziekte.

### **Ik heb milde klachten, kan mijn werkgever mij verplichten om te komen werken?**

Voor medewerkers met een [cruciaal beroep](#) geldt dat zij bij lichte klachten wel mogen werken.

### **Ik ben verkouden en heb een loopneus. Wat moet ik doen?**

Voor iedereen in Nederland geldt: blijf thuis bij klachten als neusverkoudheid, hoesten, keelpijn of koorts. Mijd sociaal contact. Bel pas met de huisarts als klachten verergeren. Kijk op de site van het RIVM wat je wel en niet moet doen. Als je ziek bent waardoor je niet kunt werken, ook als het niet door het coronavirus komt, moet je je altijd direct ziekmelden bij je werkgever.

### **Ik denk dat ik het nieuwe coronavirus heb, wat moet ik doen?**

Blijf thuis en neem contact op met je huisarts. Volg dan de instructies van de artsen.

### **Ik ben besmet met het coronavirus. Moet ik dit aan mijn werkgever vertellen?**

Het melden aan je werkgever dat je besmet bent met het coronavirus is volgens de Autoriteit Persoonsgegevens alleen op vrijwillige basis. Wel is het zo dat het coronavirus erg besmettelijk is. Het delen van deze informatie is dus wel zeer belangrijk om het verspreiden van het virus, en dus het voorkomen van ernstig leed, tegen te gaan. Als je aan je werkgever hebt verteld dat je corona hebt, dan mag jouw werkgever deze informatie niet verder verwerken.

### **Ik ben besmet met het coronavirus, krijg ik mijn loon doorbetaald?**

Ben je ziek door het coronavirus, dan gelden de gewone regels voor loondoorbetaling bij ziekte. Niet alleen als je werkt in Nederland, dit geldt ook als je in het buitenland werkt. Je moet je ziekmelden en je houden aan de geldende procedures.

Het RIVM heeft in een aantal gevallen geadviseerd om thuis te blijven om uit te zieken en anderen niet te besmetten. Dat geldt onder meer voor huisgenoten van patiënten met een bewezen besmetting met het coronavirus. Ook in die gevallen is er sprake van loondoorbetaling wegens ziekte.

### **Kan ik kortdurend zorgverlof opnemen?**

In bepaalde gevallen kan kortdurend zorgverlof worden opgenomen. Je hebt hier recht op als het gaat om een zieke naaste in je omgeving, zoals ouders, broers of zussen, partners en kinderen, de zieke verzorging nodig heeft en je gezien de omstandigheden de enige bent die de zieke zorg kan geven. Kan iemand anders de verzorging op zich nemen? Dan heb je geen recht op kortdurend zorgverlof. Voor iemand die bijvoorbeeld in het ziekenhuis ligt, kan je meestal geen kortdurend zorgverlof opnemen. De zieke krijgt dan immers al verzorging.

Kortdurend zorgverlof bedraagt in elke periode van 12 achtereenvolgende maanden maximaal tweemaal de arbeidsduur per week. Werk je 20 uur per week, dan heb je over de periode van 12 maanden dus recht op 40 uur zorgverlof. Deze 12 maanden gaan in op de eerste dag waarop het verlof wordt genoten. Over de uren dat je kortlopend zorgverlof geniet, wordt het salaris voor 70% betaald, waarbij het voor jou geldende wettelijk minimumloon als ondergrens geldt.

### **Mag ik mijn geplande vakantie intrekken?**

Veel geplande vakanties gaan door het coronavirus niet door. Dit kan een reden voor je zijn om de aangevraagde vakantie weer in te trekken. Of dat wettelijk kan, daar zijn de meningen van juristen over verdeeld; de wet heeft dit niet geregeld. In deze tijden betekent dit dat beide partijen zich als goed werknemer respectievelijk werkgever moeten gedragen. Zowel de werknemer moet gemotiveerd weergeven waarom hij de vakantie wil intrekken, de werkgever waarom hij dat eventueel niet wil toestaan. Ga in overleg met je werkgever over een passende oplossing. Neem als je er niet uit komt contact op met je werkgeversorganisatie of je vakorganisatie.

### **Kan ik worden verplicht om vakantiedagen op te nemen?**

Je kunt niet worden verplicht om vakantie op te nemen. Het zijn namelijk jouw vakantiedagen. Het kan je wel worden gevraagd. Als je er mee akkoord gaat, heb je ook écht vrij en ben je de vakantiedag natuurlijk wel kwijt.

### **Kan ik mijn kind naar de kinderopvang brengen?**

Medewerkers in de agrarische sector werken in een [cruciaal beroep](#). Tot 11 mei kunnen zij gebruik maken van de kinderopvang en worden de kosten hiervan door de overheid vergoed. Vanaf 11 mei 2020 is de kinderopvang weer open.

### **Mijn kind is ziek en kan niet naar de opvang, wat nu?**

Het regelen van opvang voor jouw kind(eren) is in beginsel een zorg van jou als werknemer. Is opvang door ziekte van jouw kind tijdelijk niet mogelijk, dan kan de oplossing liggen in de verschillende verlofvormen. In het geval van een plotselinge gebeurtenis (de opvang belt dat jouw kind ziek is) dan kan eventueel gebruik gemaakt worden van het calamiteitenverlof. Blijft je kind ziek en is opvang ook in de privésfeer niet mogelijk, ga dan in overleg met je werkgever. Het in overleg opnemen van regulier verlof is dan een oplossing, maar denk ook aan de mogelijkheid om te werken op andere uren, of op een andere dag.

## Welke verlofvormen zijn er waar ik gebruik van kan maken?

In de crisistijden kun je, wanneer zorg gaat knellen met werk, gebruik maken van de volgende verlofvormen, wanneer je aan de voorwaarden van deze regelingen voldoet

- Calamiteitenverlof voor onvoorziene gebeurtenis waardoor je onverwacht zaken op korte termijn moet regelen (art 4.1 WAZ).
- Kortdurend zorgverlof voor zorgen voor zieke huisgenoot/naast familielid. Per jaar 2 maal de wekelijkse arbeidstijd tegen 70% doorbetaling (art 5.1 WAZ)
- Langdurend zorgverlof voor geven van noodzakelijke zorg voor zieke of langdurig zorgbehoevende. Per jaar 6 maal de wekelijkse arbeidsduur zonder doorbetaling (art 5.9 WAZ)
- Ouderschapsverlof. Eenmalig per kind 26 maal de wekelijkse arbeidstijd tegen percentage uit cao (als dat er niet is volgens wet geen doorbetaling). Moet wel 2 maanden van tevoren worden aangevraagd (art 6.1 WAZ)
- Verlof zijnde vakantiedagen die op initiatief van de werknemers door de werkgever worden vastgesteld (kijk naar bepalingen in cao als die van toepassing is)
- Onbetaald verlof wat nader overeen dient te worden gekomen
- ATV of tijd voor tijd conform voorwaarden in cao, arbeidsovereenkomst of gewoonte (in die volgorde).

Het kan zijn dat dit nog in uw eigen cao is aangevuld, kijk daarom in je eigen cao.

## Wat is werktijdverkorting?

De regeling werktijdverkorting is beëindigd. Er is nu een nieuwe regeling gepubliceerd: de Tijdelijke Noodmaatregel Overbrugging voor Werkbehoud (NOW). Deze regeling kan de werkgever aanvragen bij een omzetverlies van meer dan 20%. Deze regeling voorziet in een compensatie tot 90% van de loonkosten. De werkgever blijft dan wel 100% van het loon betalen én gedurende de periode van deze regeling kan de werkgever geen ontslag op grond van bedrijfseconomische redenen aanvragen. Meer informatie over de NOW regeling tref je hier aan:

<https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/coronavirus-financiele-regelingen/overzicht-financiele-regelingen/now>