



Informatieschrijven arbeidsrechtelijke gevolgen van het coronavirus volgens Duits recht

1. Zieke werknemers

Als een werknemer ziek wordt door het coronavirus, is de werkgever, net als in elk ander geval van ziekte, verplicht het salaris door te betalen voor een periode van 6 weken. Tenzij in de arbeidsovereenkomst anders is overeengekomen, is de werknemer verplicht om vanaf de 3e dag van de ziekte een medisch attest aan de werkgever te overleggen. De werknemer is niet verplicht de werkgever te informeren over de reden van zijn arbeidsongeschiktheid wegens ziekte. Als gevolg van de verplichting om een infectie met het coronavirus te melden bij de gezondheidsautoriteiten, moet de werkgever echter op de hoogte zijn van de ziekte door hun vragen over de contactpersonen van de zieke werknemer.

2. Werknemers in binnenlandse quarantaine

Werknemers die als gevolg van contact met coronapatiënten door de gezondheidsautoriteiten zijn bevolen om thuis in quarantaine te worden geplaatst om besmetting uit te sluiten, hebben geen recht op doorbetaling van hun loon door hun werkgever. Indien nodig kan met de werkgever worden overeengekomen dat bestaande vakantiedagen of overuren worden verrekend met de verzuimdagen. Anders kunnen werknemers in geval van een officieel bevolen quarantaine of een officieel bevolen arbeidsverbod een vergoeding eisen van de werkgever overeenkomstig § 56 (1) *Infektionsschutzgesetz* (Duitse wet op de bescherming tegen infecties). Voor de eerste 6 weken bedraagt de loondoorbetaling 100%. Vanaf het begin van de 7e week is het bedrag van de vergoeding gebaseerd op een ziekte-uitkering volgens § 47 lid 1 SGB V (70% van het bruto salaris en maximaal 90% van het netto salaris). De werkgever kan de terugbetaling van de kosten van de respectievelijke deelstaat eisen voor de betaling van een dergelijke vergoeding.

3. Sluiting van een vestiging

Als een bedrijf wordt gesloten wegens het optreden van een coronavirusinfectie, is de werknemer niet in staat zijn werkzaamheden te verrichten om redenen die binnen de sfeer van de werkgever liggen. Zo ontstaat het recht van de werknemer op een vergoeding, ook zonder dat er sprake is van het verrichten van werkzaamheden. In dat geval kan de werkgever recht hebben op vergoeding van de kosten door de overheid.

4. Gevolgen van het coronavirus voor de productie

Zelfs als de werkgever de productie niet kan handhaven omdat uitbestede onderdelen niet op tijd kunnen worden geleverd als gevolg van grenssluitingen of fabriekssluitingen, kan de werknemer zijn werk om redenen in de sfeer van de werkgever niet uitvoeren en heeft de werknemer daarom recht op zijn loon, ook zonder het uitvoeren van het werk. In dergelijke gevallen kan arbeidstijdverkorting ("Kurzarbeit") worden aangevraagd en kan de werknemer een arbeidstijdverkorting ("Kurzarbeitergeld") krijgen.



Informatieschrijven

13 Maart 2020

Pagina 2

5. Werkprestaties in het thuishkantoor

Wanneer een werknemer bang is om het coronavirus in het bedrijf van de werkgever op te lopen, is er geen recht op werkzaamheden vanuit huis te verrichten. Het is veeleer aan de werkgever om in het kader van zijn zorgplicht te beslissen of hij de werknemer deze mogelijkheid biedt of hem of haar zelfs vrijstelt van het verrichten van arbeid. Daarbij zal het regelmatig van doorslaggevend belang zijn hoe hoog het infectierisico in een bepaald geval is, of er in het bedrijf passende beschermende maatregelen kunnen worden genomen en in welke gezondheidstoestand de werknemer verkeert. Als er een activiteit in het thuishkantoor volgt of als de werknemer door de werkgever uit voorzorg tegen een eventuele besmetting van zijn werkzaamheden is vrijgesteld, moet het loon van de werknemer nog steeds door de werkgever worden doorbetaald.

6. Zakenreizen

Als er een specifieke reiswaarschuwing is voor de bestemming van de zakenreis, zoals momenteel het geval is in de provincie Hubei in China, kan de werknemer weigeren om de zakenreis te beginnen. In alle andere gevallen is het aan de werkgever om een geplande zakenreis van de werknemer te annuleren. In deze gevallen heeft de werknemer geen recht om de zakenreis te weigeren. De werkgever moet echter wel zijn zorgplicht voor de werknemer nakomen. Bijvoorbeeld, in het geval van reeds bestaande gezondheidsproblemen, kan de zakenreis niet van de werknemer gevergd worden.

Opmerkingen en disclaimer:

- ▶ De hier weergegeven informatie kan niet allesomvattend zijn of afgestemd op de specifieke behoeften van een bepaald geval. Ze vormen geen advies, enige andere vorm van juridisch bindende informatie of een juridisch bindende aanbod van onze kant.
- ▶ In deze informatiebrief wordt alleen de situatie volgens het Duitse recht beschreven.
- ▶ Het informatieschrijven weerspiegelt onze interpretatie van de relevante wetten, de jurisprudentie en de kennisgevingen die zijn uitgegeven door het overheidsbeheer.
- ▶ Het huidige informatieschrijven is gebaseerd op de wettelijke status op het moment van de datum van het informatieschrijven. In de loop van de tijd treden wijzigingen in wetgeving, administratieve instructies, interpretatie van deze rechtsbronnen en jurisprudentie op. Dergelijke wijzigingen kunnen de geldigheid van de uitspraken in dit informatieschrijven beïnvloeden.
- ▶ We zijn niet verplicht u op de hoogte te brengen van wijzigingen in de juridische beoordeling van onderwerpen die we in dit informatieschrijven hebben behandeld.
- ▶ Wij zijn verantwoordelijk of aansprakelijk voor de juistheid of volledigheid van de inhoud van dit informatieschrijven. Voor zover wettelijk toegestaan aanvaarden wij geen aansprakelijkheid voor enige handeling of omissie die u uitsluitend op basis van informatie uit dit informatieschrijven heeft verricht. Dit geldt ook als deze informatie onvoldoende of onjuist was.
- ▶ Het informatieschrijven is geen vervanging van juridisch advies.