

Q&A Corona-virus

23 maart 2020

In deze Q&A hebben we – in het algemeen - antwoord op P&O vragen in relatie tot het Corona virus. Er kunnen specifieke cao of andere arbeidsvoorwaardenregelingen gelden. We kijken als P&O consultant graag mee wat voor jouw specifieke situatie van toepassing is. **In deze nieuwste versie zijn nieuwe vragen/aanvullingen te vinden in oranje.**

De actualiteit gaat heel snel. De regeling werktijdverkorting is vervangen door de tijdelijke maatregel Noodfonds Overbrugging Werkgelegenheid (NOW). De voorwaarden om hiervoor in aanmerking te komen zijn anders dan bij de eerdere regeling; er moet tenminste 20% omzetverlies verwacht worden. Dat is een ander criterium dan gold in de WTV (20% minder werk). Het wordt (nog) belangrijker om goed uit te rekenen hoe het voor jouw organisatie uitpakt en om vooral financieel de zaken inzichtelijk te maken.

De NOW zoals die nu bekend is hebben we opgenomen in deze Q&A. We vullen weer aan als er meer bekend is.

Goed werkgeverschap èn goed werknemerschap zijn het uitgangspunt in deze uitzonderlijke situatie. Soms zijn de (arbeidsrechtelijke) regels voor verschillende uitleg vatbaar, ook onze arbeidsjuristen geven dit aan. Probeer te vermijden om met medewerkers in regeldiscussies te belanden. Blijf in contact en in gesprek met je medewerker(s). Waar nodig denken we graag me je mee.

MATT hartelijke groet,
Marja, Hester, Jolanda, Eefje, Eline, Martine

Inhoud

.....	1
Q&A Corona-virus	1
NOW (vervangt de werktijdverkortung)	4
Waarom is de regeling Werktijdverkortung (wtv) gestopt als maatregel?.....	4
Kan ik nog Werktijdverkortung aanvragen?.....	4
Tot hoe lang blijft mijn lopende Werktijdverkortung van kracht? En als ik moet verlengen, hoe werkt dat dan als er ondertussen een andere regeling is?	4
Ik heb Werktijdverkortung aangevraagd via de website die daarvoor is, maar heb nog geen antwoord gehad. Moet ik dat afwachten, moet ik zelf iets doen, hoe gaat het verder?	4
Wat houdt de nieuwe regeling voor tegemoetkoming van de loonkosten in?	4
Welke voorwaarden gelden om in aanmerking te komen voor een tegemoetkoming in de loonkosten?	4
Wanneer kan ik een aanvraag indienen voor de Tijdelijke noodmaatregel overbrugging voor werkbehoud?	5
Hoe dien ik een aanvraag in voor de nieuwe tegemoetkomingsregeling?	5
Kan ik ook een aanvraag indienen voor een tegemoetkoming loonkosten voor werknemers met een flexibel contract?	5
Kan ik wel een wtv-aanvraag indienen voor andere omstandigheden dan corona?	5
Vragen en antwoorden over de nieuwe tegemoetkomingsregeling voor werknemers	5
Moet ik voor deze regeling bepalen welke uren wel/niet worden gewerkt? Hoe doe ik dat administratief, is daar een format voor, kan dat in @MATT?.....	6
Minder werk als gevolg van het Coronavirus?	6
Mag een werkgever medewerkers ontslaan als er door het coronavirus minder werk is? ..	6
Niet verlengen van tijdelijke contracten	6
Thuis werken.....	7
Wanneer moet een werkgever een medewerker thuis laten werken vanwege het coronavirus?	7
Kan een werkgever een medewerker verplichten om thuis te werken?	7
Mag een medewerker werken op locatie weigeren / Mag je als werkgever een medewerker verplichten op locatie te werken?	7
Gespreide werktijden	8
Als thuiswerken geen optie is.....	8
Wat zegt de wet over thuiswerken?	8
Hoe faciliteer ik als werkgever goede arbeidsomstandigheden voor thuiswerkende medewerkers?	8
Verlof.....	8
Is een medewerkers die verlof had aangevraagd en volgende week op vakantie zou gaan nu verplicht om toch vrij te nemen?.....	8
Hoe gaan we om met compensatie-uren?.....	8
Mogen we medewerkers die niet aan normale uren komen vragen om compensatieverlof op te nemen en later meer uren te werken?.....	9

Wat als mijn werknemer vastzit op een buitenlands vliegveld, hoe gaan we hiermee om voor wat betreft verlof?	9
Mag ik mijn werknemer verplichten om verlof op te nemen omdat er minder werk is vanwege het Corona virus?	9
Het opnemen van onbetaald verlof, hoe zit dat?	9
Ziekte	10
Hoe moet de werkgever omgaan met medewerkers die zich ziekmelden terwijl de locaties gesloten zijn/iedereen thuis werkt?	10
Moet een medewerker aan de werkgever vertellen als hij besmet is met het coronavirus?	10
Heeft een medewerker in quarantaine door het coronavirus recht op doorbetaling van zijn loon?	10
We moeten rekening houden met het scenario dat steeds meer mensen ziek zijn of zieken hebben in de thuissituatie? Hoe ga ik hiermee om als het gaat om ziekmelden?	11
Oproepcontracten / Flexcontracten.....	11
Kan werkgever de oproep van de oproepkrachten voor de komende periode annuleren? En zo ja, wat zijn de gevolgen?	11
Onze flexkrachten met een contract van 0-12 uur (juridisch zijn dat oproepkrachten) zijn voor de komende drie maanden al ingeroosterd, hoe gaan we hiermee om?	12
Hebben ingeroosterde invallers recht op uitbetaling van al geroosterde uren?	12
Kan ik de uren van medewerkers met een flex-overeenkomst (arbeidsovereenkomst voor klein aantal uren per week waarbij de medewerker kan worden opgeroepen voor meer uren) “opsparen” voor als we weer opengaan en misschien handen te kort komen?	12
In sommige contracten hebben medewerkers vaste en flexuren. Is het mogelijk de flexuren niet te schrijven maar op een later moment in te zetten?	12
Overig	13
Wat te doen met reiskosten woon- werkverkeer? Kan dit stopgezet worden voor de mensen die thuis werken?	13
Welke (nieuwe) initiatieven vinden er nu plaats binnen organisaties en kunnen wij hier inspiratie uit halen?	13
Ondernemingsraad/Personneelsvertegenwoordiging	14
Heeft de ondernemingsraad instemmingsrecht voor de aanvraag NOW?	14
Coronavirus en het instemmingsrecht.....	14
Communicatie	14

NOW (vervangt de werktijdverkorting)

Het kabinet introduceert de tijdelijke maatregel Noodfonds Overbrugging Werkgelegenheid (NOW). Momenteel wordt overleg gevoerd met UWV over de uitvoering van deze regeling. De hoofdlijnen van deze regeling zijn al bekend (zie hieronder).

Waarom is de regeling Werktijdverkorting (wtv) gestopt als maatregel?

- De uitbraak van het coronavirus heeft de afgelopen weken geleid tot een ongekend groot beroep op de regeling Werktijdverkorting voor werkgevers.
- Deze regeling is niet toegesneden op de ingrijpende gevolgen van de corona-uitbraak voor Nederlandse bedrijven en organisaties. Daarom is de wtv ingetrokken.
- Het kabinet wil graag meer werkgevers financieel tegemoetkomen en wil dit sneller doen dan binnen de ingetrokken wtv-regeling. Het kabinet doet dit via de nieuwe tegemoetkomingsregeling.

Kan ik nog Werktijdverkorting aanvragen?

Nee, dat is niet meer mogelijk.

Tot hoe lang blijft mijn lopende Werktijdverkorting van kracht? En als ik moet verlengen, hoe werkt dat dan als er ondertussen een andere regeling is?

Als u al een toekenning heeft gekregen voor werktijdverkorting, dan blijft deze vergunning van kracht. Als u gebruik maakt van de vergunning voor werktijdverkorting en na afloop daarvan verlenging wilt, moet u gebruik maken van de nieuwe regeling.

Ik heb Werktijdverkorting aangevraagd via de website die daarvoor is, maar heb nog geen antwoord gehad. Moet ik dat afwachten, moet ik zelf iets doen, hoe gaat het verder?

U krijgt hierover bericht. Uw aanvraag voor de ingetrokken wtv-regeling wordt beschouwd als een aanvraag voor de nieuwe tegemoetkomingsregeling. Wel zal bij u aanvullende informatie opgevraagd worden.

Wat houdt de nieuwe regeling voor tegemoetkoming van de loonkosten in?

- Er komt een nieuwe regeling, los van de ontheffing op werktijdverkorting en de Werkloosheidswet (WW).
- Werkgevers kunnen een aanvraag indienen voor een substantiële tegemoetkoming in de loonkosten en hiervoor van UWV een voorschot ontvangen.
- Hiermee kunnen zij werknemers met een vast en met een flexibel contract gewoon doorbetalen.
- De tegemoetkoming kan in ieder geval voor 3 maanden aangevraagd worden, met de mogelijkheid tot verlenging (eventueel onder andere voorwaarden) met nog eens 3 maanden.

Welke voorwaarden gelden om in aanmerking te komen voor een tegemoetkoming in de loonkosten?

- Bij de aanvraag committeert de werkgever zich vooraf aan de verplichting géén ontslag op grond van bedrijfseconomische redenen aan te vragen voor zijn werknemers gedurende de periode waarover de tegemoetkoming ontvangen wordt.
- De aanvrager verwacht tenminste 20% omzetverlies.
- De aanvraag geldt voor een periode van 3 maanden, die eenmalig verlengd kan worden met nog eens 3 maanden (aan de verlenging kunnen nadere voorwaarden worden gesteld).
- De regeling ziet op omzetzalingen vanaf 1 maart 2020.

- De hoogte van de tegemoetkoming in de loonkosten is afhankelijk van de terugval in omzet, maximaal 90% van de loonsom. Hieronder enkele voorbeelden van hoe de relatie tussen omzetsdaling en hoogte van de tegemoetkoming uitwerkt:
 - als 100% van de omzet wegvalt, bedraagt de tegemoetkoming 90% van de loonsom van een werkgever;
 - als 50% van de omzet wegvalt, bedraagt de tegemoetkoming 45% van de loonsom van een werkgever;
 - als 25% van de omzet wegvalt, bedraagt de tegemoetkoming 22,5% van de loonsom van de werkgever.
- Op basis van uw aanvraag zal UWV een voorschot verstrekken ter hoogte van 80% van de verwachte tegemoetkoming.
- Achteraf wordt vastgesteld wat de werkelijke daling in de omzet is geweest.
- Voor aanvragen boven een nader te bepalen omvang van de tegemoetkoming is een accountantsverklaring vereist.
- Bij de definitieve vaststelling van de tegemoetkoming vindt nog een correctie plaats als er sprake is geweest van een daling van de loonsom.

Wanneer kan ik een aanvraag indienen voor de Tijdelijke noodmaatregel overbrugging voor werkbehoud?

U kunt deze nog niet indienen. Er wordt hard gewerkt om hier zo snel mogelijk verandering in te brengen. De exacte datum wordt zo spoedig mogelijk bekend gemaakt. De periode waarover u tegemoetkoming kunt krijgen, hangt niet af van deze datum. Omzetverlies vanaf 1 maart komt in aanmerking voor tegemoetkoming.

Hoe dien ik een aanvraag in voor de nieuwe tegemoetkomingsregeling?

U dient de aanvraag in bij UWV.

Kan ik ook een aanvraag indienen voor een tegemoetkoming loonkosten voor werknemers met een flexibel contract?

Ja, dat kan. De nieuwe tegemoetkomingsregeling is ook van toepassing op de loonkosten voor werknemers waarvoor de werkgever geen loondoorbetalingsplicht heeft. Denk aan werknemers met een oproepcontract. Uitzendbedrijven kunnen ook voor uitzendkrachten die bij hen in dienst zijn een tegemoetkoming in de loonkosten aanvragen. Zo kunnen bedrijven deze heftige periode overbruggen zonder dergelijk personeel te hoeven laten gaan.

Kan ik wel een wtv-aanvraag indienen voor andere omstandigheden dan corona?

Nee, de wtv-regeling is ingetrokken. Ook bij omzetverlies wegens andere oorzaken dan de uitbraak van het coronavirus COVID-19 dient u gebruik te maken van de nieuwe regeling.

Vragen en antwoorden over de nieuwe tegemoetkomingsregeling voor werknemers

- Wordt mijn loon doorbetaald als ik onder de nieuwe tegemoetkomingsregeling val?

Ja, uw loon wordt volledig doorbetaald.

- Verbruik ik ook WW-rechten als ik onder de nieuwe tegemoetkomingsregeling val?

Nee, u verbruikt geen WW-rechten. De tegemoetkomingsregeling staat los van de WW.

- Moet ik gegevens aanleveren om in aanmerking te komen voor tegemoetkoming?

Nee, dit loopt via uw werkgever. U hoeft niets te doen.

- Moet ik gedurende de tegemoetkoming stoppen met werken?

Dit is geen voorwaarde voor de tegemoetkomingsregeling. U maakt met uw werkgever afspraken of u (thuis) werk verricht voor uw werkgever.

Moet ik voor deze regeling bepalen welke uren wel/niet worden gewerkt? Hoe doe ik dat administratief, is daar een format voor, kan dat in @MATT?

Er zullen ten aanzien van de omzetting zaken aangetoond/geadministreerd moeten worden. Hoe dat er uit gaat zien is nog niet helemaal duidelijk. Voor @MATT klanten is het volgende geregeld:

Voor klanten van @MATT die reeds de module projectadministratie hebben geldt het volgende advies:

De module projectadministratie kan hiervoor gebruikt worden. Indien gewenst kan een extra project/artikel aangemaakt worden waarop medewerkers de uren kunnen boeken die ze vanwege corona niet hebben kunnen werken. De beheerder van de klant kan zelf zo'n extra project/artikel aanmaken. Vragen hierover kunnen gesteld worden aan MATT Library.

Klanten van @MATT zonder de moduleprojectadministratie: op verzoek kan een vereenvoudigde versie van de projectadministratie beschikbaar gesteld worden. Dat betekent dat er één project aangemaakt wordt waarop medewerkers uren gaan registreren. Er zijn bij de registratie dan 2 mogelijkheden om uren te registreren:

- Afwezig / niet gewerkt vanwege corona
- Aanwezig / gewerkte uren

Deze vereenvoudigde versie wordt tijdelijk, als extra service, gratis aan klanten aangeboden. Klanten die hier interesse in hebben kunnen contact opnemen met Walter Wouters of met de vaste contactpersoon van MATT Library (telefoonnummer 0418 – 540077).

Minder werk als gevolg van het Coronavirus?

Mag een werkgever medewerkers ontslaan als er door het coronavirus minder werk is?

Bij de aanvraag NOW aanvaardt de werkgever zich vooraf aan de verplichting géén ontslag op grond van bedrijfseconomische redenen aan te vragen voor zijn werknemers gedurende de periode waarover de tegemoetkoming ontvangen wordt.

In het algemeen geldt dat als sprake is van structurele werkvermindering, dan is dat reden voor ontslag op grond van bedrijfseconomische redenen. De werkgever kan natuurlijk proberen om met medewerkers afspraken te maken over beëindiging van hun dienstverband in onderling overleg. Maar als dat niet lukt, dan zal de werkgever aan het UWV moeten vragen om toestemming om de voorgedragen werknemer of werknemers te ontslaan.

De werkgever zal zich daarbij wel gewoon aan de geldende regels voor een bedrijfseconomisch ontslag moeten houden. Dat betekent bijvoorbeeld dat hij het afspiegelingsbeginsel moet hanteren, dat hij moet aantonen dat sprake is van werkvermindering en dat de prognose is dat op korte termijn geen herstel van de situatie zal optreden.

Als de werkgever aan alle criteria heeft voldaan, dan geeft het UWV aan de werkgever toestemming om de voorgedragen werknemers te ontslaan. De werkgever zal dan nog wel de (overgebleven) opzegtermijn in acht moeten nemen. Als een werkgever afscheid moet nemen van meer dan twintig mensen, dan moet hij ook nog met de vakbonden overleggen. Bovendien zal hij aan de ontslagen werknemers de transitievergoeding moeten betalen.

Niet verlengen van tijdelijke contracten

Het is ook mogelijk om tijdelijke contracten niet te verlengen om zo de loonkosten te verlagen. Hierbij moet wel rekening worden gehouden met de arbeidsrechtelijke regels omtrent:

- de aanzegging;

- de transitievergoeding;
- de uitbetaling van vakantiedagen en vakantiegeld;
- de pro rata winstdeling, bonusregeling en dertiende maand.

Thuis werken

Wanneer moet een werkgever een medewerker thuis laten werken vanwege het coronavirus?

De regering heeft alle Nederlanders opgeroepen om zoveel mogelijk thuis te werken. Als een werknemer thuis kan werken, dan zal de werkgever zijn werknemers dus thuis moeten laten werken. Daarom is het van belang om goed te onderzoeken, en met alle werknemers te overleggen of thuiswerken een optie is.

De eerste vraag die dan moet worden gesteld is natuurlijk of de werkzaamheden in een thuissituatie kunnen worden uitgevoerd. Als een deel van het werk thuis kan worden gedaan, maar een deel ook niet. Denk er dan over na om de werknemer deels thuis te laten werken. De werknemer is dan zo kort mogelijk op de werkplek, waardoor het besmettingsgevaar ook minder groot is.

De tweede vraag die gesteld moet worden is of de desbetreffende werknemer de mogelijkheid heeft om thuis te werken. Heeft hij een goede thuiswerkplek of kan hij die creëren? Wat kan de werkgever doen om een goede thuiswerkplek te creëren? Hij zou bijvoorbeeld een laptop ter beschikking kunnen stellen aan de werknemer. Of een goede bureaustoel aan de werknemer kunnen uitlenen. De apparatuur en het meubilair dat in het bedrijf staat wordt immers bij veel thuiswerkende werknemers, toch niet gebruikt.

Kan een werkgever een medewerker verplichten om thuis te werken?

Een werkgever kan een medewerker verplichten om thuis te werken als de medewerker:

- niet ziek is;
- in staat is om te werken;
- beschikt over de faciliteiten om thuis te werken.

Wanneer een huisgenoot intensief verzorgd moet worden, dan kan de medewerker een beroep doen op zorgverlof.

Mag een medewerker werken op locatie weigeren / Mag je als werkgever een medewerker verplichten op locatie te werken?

Als werkgever heb je een zorgplicht. Conform de richtlijnen van het RIVM is het advies aan werkgevers om werknemers tot en met 6 april 2020 zoveel mogelijk thuis te laten werken. Overleg daarom of thuiswerken mogelijk is. Als een medewerker milde gezondheidsklachten heeft moet hij thuisblijven. Milde gezondheidsklachten zijn:

- Niezen
- Keelpijn
- Loopneus
- Licht hoesten
- Verhoging tot 38 graden

Daarnaast moet de werkgever de nodige maatregelen treffen. Voor elke werkplek geldt dat een protocol van GGD in werking treedt als door contacten van de werknemers de kans bestaat op besmetting op de werkplek. Dat protocol bepaalt welke maatregelen worden genomen.

Gespreide werktijden

Met het oog op het vermijden van sociale contacten wordt door het RIVM geadviseerd om – als thuiswerken niet (volledig) mogelijk is – gespreide werktijden aan te houden. Daardoor zijn minder mensen gelijktijdig op het werk aanwezig en vermindert het besmettingsgevaar. Je zou een rooster kunnen maken en een groep medewerkers vroeg kunnen laten beginnen die ook vroeg naar huis gaat (en thuis eventueel nog wat werk afmaakt) en een andere groep medewerkers zou je laat kunnen laten beginnen (zij zouden voordat ze naar het werk komen thuis eventueel al wat werk kunnen doen).

Als thuiswerken geen optie is

Als thuiswerken nauwelijks een optie is, dan wordt van de werkgever verwacht dat hij de maximale voorzorgsmaatregelen treft.

Wat zegt de wet over thuiswerken?

Er bestaat voor de werknemer geen hard recht op thuis werken, maar nu de overheid werkgevers oproept om zoveel mogelijk uit huis te werken, ligt het in de lijn om dat zoveel mogelijk te faciliteren. Zoals hierboven aangegeven: in goed overleg binnen de richtlijnen en mogelijkheden.

Ook bij thuiswerken blijven afspraken met de werkgever nodig. Dat is geregeld in artikel 7:655 van het Burgerlijk Wetboek. De werkgever moet kunnen aangeven welke werkzaamheden thuiswerkers verrichten en de stoffen, hulpmiddelen en werktuigen die zij daarbij gebruiken.

Hoe faciliteer ik als werkgever goede arbeidsomstandigheden voor thuiswerkende medewerkers?

De werkgever blijft bij thuiswerken verantwoordelijk voor veilig werken. De werkgever moet er op toezien dat een werknemer zich niet in een onveilige situatie begeeft bij thuiswerken. Maar aan die zorgplicht zit wel een limiet. Zo is de werkgever niet verantwoordelijk voor bijvoorbeeld de inrichting van het (internet)café of het openbaar vervoer.

Op grond van de Arbowet is werkgever verantwoordelijk voor:

- de arbeidsomstandigheden van de werknemer thuis;
- een goede werkplek (stoel, tafel, verlichting);
- aanwijzingen en voorlichting over de inrichting van een werkplek met beeldscherm;
- controle houden op en voorkomen van te hoge werkdruk en bovenmatige werkuren.

De kosten voor inrichting thuiswerkplek komen normaal gesproken voor rekening van de werkgever (artikel 44 Arbowet).

MATT Talent stelt een kort overzicht van tips bij thuiswerken beschikbaar voor haar klanten. De P&O consultant kan geraadpleegd worden voor nader advies.

Verlof

Is een medewerkers die verlof had aangevraagd en volgende week op vakantie zou gaan nu verplicht om toch vrij te nemen?

Een medewerker die in de komende tijd een vakantie had gepland en waarvan de aanvraag al eerder was goedgekeurd, kan ervoor kiezen om zijn/haar vakantie uit te stellen naar een moment dat er geen reisbeperkingen e.d. meer zijn. Vanuit goed werkgeverschap en werknemerschap ga je hierover met elkaar in gesprek. De medewerker kan er natuurlijk ook voor kiezen om toch vrij te zijn, maar is daartoe niet verplicht. De werkgever kan in ieder geval de medewerker niet verplichten toch zijn/haar vakantie op te nemen.

Hoe gaan we om met compensatie-uren?

Over het verplicht opnemen van regulier verlof is de overheid helder: dat kun je als werkgever niet verplichten. Er bestaan echter geen duidelijke regels over compensatie-

uren/overwerk in deze bijzondere situatie. Maar ook in dat geval lijkt ons dat het gesprek hierover in alle redelijkheid gevoerd moet kunnen worden.

Mogen we medewerkers die niet aan normale uren komen vragen om compensatieverlof op te nemen en later meer uren te werken?

Het niet werken komt voor rekening en risico van de werkgever. De overheid heeft ook maatregelen genomen om werkgevers te compenseren voor het feit dat het salaris moet worden doorbetaald terwijl er geen inkomsten zijn. Voor de sector wordt gekeken naar specifieke maatregelen. Vanuit deze gedachtegang kan dus ook niet van werknemers verwacht worden dat ze compensatieverlof opnemen en later meer uren werken. Dit is natuurlijk een juridische gedachtegang. Als werknemers hiervoor open staan, kan natuurlijk van alles worden afgesproken. Houd dit dan wel tegen de voorwaarden aan van de maatregelen uit het noodpakket die getroffen zijn.

Wat als mijn werknemer vastzit op een buitenlands vliegveld, hoe gaan we hiermee om voor wat betreft verlof?

Als de werknemer vast zit op een buitenlands vliegveld en daardoor niet terug kan, dan is er sprake van overmacht. De wet kent als uitgangspunt dat als er geen arbeid wordt verricht, er wel recht is op loon, als het niet werken voor rekening en risico van de werkgever komt. Een werknemer kan er niets aan doen dat hij niet terug kan keren door het coronavirus. Daarbij gaan we er wel vanuit dat de werknemer niet naar een risicogebied is gereisd en de situatie dus niet voorzienbaar was. Het is echter ook niet iets waar de werkgever invloed op heeft. Er vanuit gaande dat dit geen zakenreis is, komt een en ander niet voor rekening en risico van de werkgever. Ons advies is in deze situatie dat werkgever en werknemer samen moeten zoeken naar een redelijke oplossing. Dit is ook afhankelijk van de functie waarin de werknemer werkzaam is. Zou de werknemer moeten werken als deze wel op tijd teruggekeerd zou zijn? De bibliotheken zijn immers gesloten. Als de werknemer gezien de situatie ook niet aan het werk kon, dan is het niet redelijk om het risico bij de werknemer neer te leggen. Als de werknemer werkzaam is in een functie waarin de werkzaamheden wel doorlopen, dan is het wellicht redelijk om de 'pijn' te delen. Ga hierover in gesprek met je medewerker.

Mag ik mijn werknemer verplichten om verlof op te nemen omdat er minder werk is vanwege het Corona virus?

Hoofddregel is dat een werkgever een werknemer *niet* kan verplichten verlof op te nemen. Werknemers zouden een werkgever natuurlijk een plezier doen als zij hun verlof- of vakantiedagen opnemen en thuisblijven. Mag een werkgever zijn werknemers vragen om dat te doen? Of mag een werkgever zijn werknemers zelfs verplichten om dat te doen? Het antwoord op de eerste vraag is 'ja', het antwoord op de tweede 'nee'.

Een werkgever kan dus niet éézijdig verplichten om verlofdagen op te nemen. Werkgevers kunnen wel verplichte vakantiedagen instellen, maar daar moet de ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging zijn instemming geven. De werkgever moet dan in overleg gaan met de ondernemingsraad of de personeelsvertegenwoordiging om te kijken of het verplicht opnemen van vakantiedagen of vakantie uren tot de mogelijkheden behoort. Als er geen ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging is, dan kan het alleen als de individuele werknemers daarmee instemmen.

Het opnemen van onbetaald verlof, hoe zit dat?

Een werkgever mag een werknemer niet verplichten tot het opnemen van onbetaald verlof. Als een werkgever een werknemer verplicht verlof op te nemen, dan zal de werkgever het salaris moeten doorbetalen. Dit is anders indien een werknemer verlof wenst op te nemen maar geen gebruik kan maken van verlofdagen omdat de werknemer geen verlofsaldo heeft of indien de werknemer geen gebruik kan maken van verlof op basis van de WAZO (bijvoorbeeld calamiteitenverlof of kort durend zorgverlof).

In het kader van het coronavirus kan het zijn dat een werknemer moet zorgen voor een naaste omdat deze ziek is geworden. Indien één van bovenstaande opties niet mogelijk zijn en de werknemer kan de arbeid niet verrichten ondanks dat de werkgever de werknemer hiertoe wel in staat stelt, kan worden besloten onbetaald verlof op te nemen. Het is dan belangrijk hieromtrent duidelijk afspraken te maken over bijvoorbeeld de duur, het niet doorbetalen van het salaris, de secundaire arbeidsvoorwaarden en de opbouw van vakantiedagen.

Ziekte

Hoe moet de werkgever omgaan met medewerkers die zich ziekmelden terwijl de locaties gesloten zijn/iedereen thuis werkt?

De werkgever dient alert te zijn op het verschil tussen ziekte en arbeidsongeschiktheid. Als de medewerker zich meldt met milde klachten, en daarom conform de RIVM-richtlijn thuis moet blijven, is er niet per definitie sprake van ziekte. Werkgever kan vragen aan de medewerker of hij in staat is om te werken en of de medewerker in de reguliere situatie wel was komen werken. Als de medewerker niet arbeidsongeschikt is, hoeft er geen ziek melding plaats te vinden. Werkgever en werknemer maken dan afspraken over de werkzaamheden die thuis worden verricht. Bij twijfel over al dan niet arbeidsongeschikt kan de bedrijfsarts worden ingeschakeld. Ook in deze situatie mag de werkgever niet vragen naar medische informatie, noch medische informatie noteren in het personeelsdossier.

De zieke medewerker die meldt dat hij door ziekte geen arbeid kan verrichten wordt daadwerkelijk ziek gemeld. De ziekteverzuimbegeleiding wordt vervolgens uitgevoerd conform de Wet Verbetering Poortwachter is. Het feit dat de vestiging gesloten is en er geen aanbod van reguliere werkzaamheden is, staat los van het gegeven dat de medewerker arbeidsongeschikt is. Door de ziekmelding is de medewerker op dat moment ook niet beschikbaar voor andere werkzaamheden die de werkgever aanbiedt.

Moet een medewerker aan de werkgever vertellen als hij besmet is met het coronavirus?

Omdat het coronavirus zo besmettelijk is, levert dat gevaar op voor de algemene gezondheid. Het is daarom verstandig als een medewerker aan de werkgever vertelt dat hij besmet is. Want de werkgever is verplicht om te zorgen voor een veilige en gezonde werkomgeving, voor alle medewerkers.

Mag ik als werkgever medewerkers informeren dat een collega besmet is?

Een werkgever mag niet aan andere werknemers laten weten dat een bepaalde werknemer besmet is met het coronavirus. Je mag wel in het algemeen bekendmaken dat een werknemer het virus heeft. Zorg dan dat de berichtgeving niet herleidbaar is tot een bepaalde werknemer. De werknemer mag wel zelf aan collega's vertellen dat hij of zij het virus heeft, maar als werkgever mag je dit niet registreren.

Heeft een medewerker in quarantaine door het coronavirus recht op doorbetaling van zijn loon?

Het antwoord op deze vraag hangt af van de situatie.

Zieke werknemer

Als een werknemer ziek is en daarom in quarantaine moet, dan heeft hij recht op loon op grond van zijn arbeidsongeschiktheid. De werknemer is in dat geval immers "*in verband met ongeschiktheid ten gevolge van ziekte, zwangerschap of bevalling verhinderd is om de bedongen arbeid te verrichten*".

Werknemer is (nog) niet ziek

Als een werknemer uit voorzorg, omdat hij mogelijk besmet zou kunnen zijn, in quarantaine moet, dan gaat deze situatie (nog) niet op. Er is dan immers (nog) geen sprake van ongeschiktheid *ten gevolge van ziekte*. Als de werknemer niet ziek is, dan geldt de hoofdregel dat een werknemer recht heeft op loon, tenzij de oorzaak van het niet werken voor rekening van de werknemer komt.

We moeten rekening houden met het scenario dat steeds meer mensen ziek zijn of zieken hebben in de thuissituatie? Hoe ga ik hiermee om als het gaat om ziekmelden?

Dit scenario kan in de komende periode gaan ontstaan. Tegelijkertijd is het gezien alle snelle ontwikkelingen onmogelijk om alle mogelijke scenario's inzichtelijk te hebben. Op het moment dat dit gaat spelen, kan je samen met de P&O consultant bespreken wat passend is in die specifieke situatie. In het algemeen kan gezegd worden dat als een huisgenoot ziek wordt en verzorging nodig heeft, zorgverlof hiervoor in aanmerking zou kunnen komen.

Voor het opnemen van zorgverlof geldt dat 'noodzakelijk' moet zijn dat de medewerker zelf voor de huisgenoot zorgt. Hier is sprake van een zeer specifieke situatie waarbij sprake is van een zeer besmettelijk virus waardoor het wel heel erg lastig wordt om iemand te vinden die voor de huisgenoot kan en wil zorgen. Als er niemand anders is die kan of wil zorgen voor de huisgenoot, dan is het dus noodzakelijk dat de medewerker zelf voor de huisgenoot zorgt en thuisblijft. In dat geval kan een medewerker zorgverlof opnemen.

De medewerker kan kortdurend zorgverlof aanvragen voor maximaal 2 weken per jaar. Tijdens het kortdurend zorgverlof geldt een loondoorbetalingsverplichting van 70% van het loon en volledige opbouw van vakantiedagen.

Let op! Dit is de wettelijke regeling, in de arbeidsovereenkomst, een arbeidsvoorwaardenreglement of cao kunnen afwijkende regels over kortdurend zorgverlof staan.

Als de medewerker langer voor de huisgenoot moet zorgen, dan zou hij tot maximaal 6 weken per jaar langdurend zorgverlof kunnen aanvragen. Tijdens het langdurend zorgverlof geldt geen loondoorbetalingsverplichting maar de opbouw van vakantiedagen loopt wél door. *Let op!* Dit is de wettelijke regeling, in de arbeidsovereenkomst, een arbeidsvoorwaardenreglement of cao kunnen afwijkende regels over langdurend zorgverlof staan.

Oproepcontracten / Flexcontracten

Kan werkgever de oproep van de oproepkrachten voor de komende periode annuleren? En zo ja, wat zijn de gevolgen?

Bij oproepkrachten kan worden besloten om ze niet meer op te roepen voor arbeid. Uitgangspunt is dat de oproepkracht niet werkt en daarom geen salaris krijgt uitbetaald. Het risico bestaat dat indien de oproepkracht veelvuldig is opgeroepen, dit kan leiden tot een zogeheten rechtsvermoeden over de omvang van de arbeidsovereenkomst. Wordt de oproepkracht in een periode van drie maanden volgens een bepaald patroon en in een bepaalde hoeveelheid opgeroepen? Dan zal er volgens de wet sprake zijn van een vermoeden van een arbeidsomvang van het gemiddelde van die periode. Je zal het salaris over het gemiddelde van deze uren moet blijven doorbetalen indien de oproepkracht niet wordt opgeroepen.

De werkgever en de oproepkracht kunnen in de arbeidsovereenkomst overeenkomen dat de oproepkracht gedurende de eerste zes maanden van de arbeidsovereenkomst geen recht heeft op loon tijdens de verhindering, ook indien de verhindering van de oproepkracht normaal gesproken voor risico van de werkgever hoort te komen en de werkgever het loon

eigenlijk dient door te betalen. Als dit is opgenomen in de arbeidsovereenkomst, kan de oproepkracht geen aanspraak maken op loon in de eerste 6 maanden dat geen arbeid wordt verricht omdat de oproepkracht niet wordt opgeroepen.

Voor oproepkrachten geldt wel dat het loon betaald moet worden over de uren waarvoor de oproepkracht is opgeroepen maar binnen 4 dagen voor de aanvang van de werkzaamheden de oproep wordt afgezegd. De oproepkracht heeft dan recht op loon over de uren waarvoor hij was opgeroepen.

Onze flexkrachten met een contract van 0-12 uur (juridisch zijn dat oproepkrachten) zijn voor de komende drie maanden al ingeroosterd, hoe gaan we hiermee om?

In artikel 7:628 a BW wordt het volgende vermeld:

“Indien sprake is van een oproepovereenkomst en de werkgever binnen vier dagen voor de aanvang van het tijdstip van de arbeid de oproep om arbeid te verrichten ten dele dan wel volledig intrekt of de tijdstippen wijzigt, heeft de werknemer recht op het loon waarop hij aanspraak zou hebben indien hij de arbeid overeenkomstig de oproep zou hebben verricht. De oproep om arbeid te verrichten wordt schriftelijk of elektronisch ingetrokken of gewijzigd.”

In de wettekst wordt dus uitgegaan van het aanvangstijdstip van de arbeid. Middels het rooster wordt een werknemer opgeroepen om op een bepaalde dag te komen werken. Voor dagen waarop een werknemer ingeroosterd is en waarbij er nog meer dan vier dagen tussen zit, kan de oproep dus nog worden ingetrokken. We adviseren de mededeling van intrekking van de oproep aan de werknemer persoonlijk te doen en niet via een algemene aankondiging.

Geldt dit ook voor flexkrachten met een (klein) aantal vaste uren?

Voor de werknemers die het vaste urenaanbod hebben geaccepteerd geldt het voorgaande niet omdat het artikel geschreven is voor de oproepkracht en dat zijn zij niet meer. Voor de vaste uren moet het loon gewoon worden doorbetaald en komt het niet werken voor rekening en risico van de werkgever nu de bibliotheek vanwege het Coronavirus gesloten is.

Net als voor andere parttime medewerkers kan niet verlangd worden dat ze deze uren later inhalen.

Werken deze werknemers op basis van een jaarrooster (jaarurensystematiek) en zij gaan zelf akkoord met een wijziging van het jaarrooster is kun je daar wel afspraken over maken.

Hebben ingeroosterde invallers recht op uitbetaling van al geroosterde uren?

Zie het antwoord op de vorige twee vragen.

Kan ik de uren van medewerkers met een flex-overeenkomst (arbeidsovereenkomst voor klein aantal uren per week waarbij de medewerker kan worden opgeroepen voor meer uren) “opsparen” voor als we weer opengaan en misschien handen te kort komen?

Het loon moet worden (door)betaald voor het aantal uren dat is overeengekomen in de arbeidsovereenkomst. Wanneer de medewerker niet kan worden ingezet voor de overeengekomen uren is het niet mogelijk deze op een later moment door de medewerker te laten “inhalen”.

In sommige contracten hebben medewerkers vaste en flexuren. Is het mogelijk de flexuren niet te schrijven maar op een later moment in te zetten?

Als er sprake is van vaste inroostering van de flexuren, dan geldt dat de uren niet op een later tijdstip ingehaald kunnen worden. Gezien de bijzondere situatie is het natuurlijk wel mogelijk om in goed overleg te bespreken of er andere mogelijkheden zijn.

In het geval van een 'potje' met flexuren dat een medewerker op bijvoorbeeld inschrijving kan inzetten geldt dat deze uren op een later moment ingezet kunnen worden. Immers, deze uren zijn bedoeld om flexibel in te zetten als het nodig is en op dit moment is dit niet het geval.

N.B. voor medewerkers met een min/maxcontract geldt dat het minimum aantal contracturen moet worden uitbetaald. Kijk in overleg met de medewerker hoe om te gaan met de inzet van de 'max-uren'.

Overig

Wat te doen met reiskosten woon- werkverkeer? Kan dit stopgezet worden voor de mensen die thuis werken?

In dit antwoord gaan we uit van een vastgestelde reiskostenvergoeding voor woon-werkverkeer voor medewerkers. Dit is een voor de werkgever onbelaste vergoeding. Deze vergoeding rekent met 214 te werken dagen op jaarbasis voor een fulltimer. Dit aantal is aan de lage kant. In werkelijkheid worden meestal veel meer dagen gewerkt. Je kunt dus stellen dat de medewerker niet voor al zijn gewerkte dagen de vergoeding krijgt voor reiskosten woon-werkverkeer. Dit gegeven, in combinatie met het feit dat het een onbelaste vergoeding is, maakt dat vanuit MATT en MATT Talent wordt geadviseerd om voorsnog de reiskostenvergoeding niet stop te zetten. Ervan uitgaande dat de huidige situatie tot 6 april 2020 duurt. Redenering is dat noch werkgever noch werknemer hierin sterk benadeeld wordt. Indien de Coronarichtlijnen voortduren na 6 april 2020, dan is het verstandig om de situatie opnieuw te bezien.

Welke (nieuwe) initiatieven vinden er nu plaats binnen organisaties en kunnen wij hier inspiratie uit halen?

- VOB, KB en SPN bieden alle medewerkers van openbare bibliotheken, POI's en landelijke organisaties drie maanden gratis gebruik van GoodHabitZ aan. Wil je jouw medewerkers drie maanden lang gratis toegang geven tot het aanbod online trainingen van GoodHabitZ? Stuur dan een mail aan mirjam.vanzaalen@stichtingspn.nl en laat weten wie van jouw organisatie de contactpersoon wordt of worden voor GoodHabitZ. Deze persoon of personen zijn de zogenoemde 'admin' en krijgen een email met verdere instructies.
- De 'buitenbieb' bij o.a. de Bibliotheken Veenendaal en De Lage Beemden: kasten staan buiten met afgeschreven materialen die gratis zijn mee te nemen.
- Boeken aan huis: mogelijkheden worden onderzocht of het mogelijk is boekpakketten bij klanten voor de deur te zetten.
- Abonnementkosten: verschillende organisaties verwachten dat klanten gecompenseerd willen worden in hun abonnementskosten. Met de juiste boodschap kan je klanten inspireren om de abonnementskosten bijvoorbeeld te 'doneren'. Laat klanten zien hoe de culturele sector getroffen wordt en hoe belangrijk het juist in deze tijden is om krachten te bundelen. Laat ook zien wat je organisatie in deze tijd juist wel kan bieden. N.B. De VOB heeft de vraag of klanten recht hebben op terugbetaling van (een deel van) het abonnementsgeld neergelegd bij Stadhouders Advocaten. De VOB zal haar leden informeren zodra hier meer over bekend is. De minister van OCW roep via de media op om solidair te zijn geen geld terug te vragen voor kaartjes.
- [LuisterBieb](#): de Koninklijke Bibliotheek heeft tijdelijk extra luisterboeken toegevoegd voor iedereen, ook voor niet leden.
- [Online Taalhuis](#): Biblionet Groningen i.s.m. Noorderpoort, een YouTube kanaal met om de dag een filmpje om thuis te oefenen en/of te delen met deelnemers
- Forum Zoetermeer: de medewerkers van de bibliotheek zullen de komende dagen alle ruim 3.000 oudere leden bellen. De sluiting van de bibliotheek is de aanleiding,

waarbij ze in gesprek gaan en proberen te achterhalen welke vragen en behoeften er zijn.

- Medewerkers van de Bibliotheek Utrecht vullen een deel van hun beschikbare uren met het volgen van online trainingen op het platform van Goodhabitz.

*Advies is om de maatregelen die het RIVM heeft getroffen te respecteren, neem bij twijfel contact op met de regionale GGD

**Vaak vergeten we om voldoende zichtbaar te maken wat we allemaal doen. Op dit moment worden veel initiatieven gedeeld op social media. Mooie manier om klanten/leden en collega's te inspireren!

Ondernemingsraad/Personeelsvertegenwoordiging

Heeft de ondernemingsraad instemmingsrecht voor de aanvraag NOW?

Een bestuurder die gebruik wil maken NOW hoeft de ondernemingsraad niet om instemming te vragen.

Coronavirus en het instemmingsrecht

De gevolgen van het coronavirus kan een bestuurder brengen tot een voorgenomen besluit voor vaststelling, wijziging of intrekking van een regeling op het gebied van arbeidsomstandigheden, ziekteverzuim of re-integratiebeleid. Daarvoor is de instemming nodig van de ondernemingsraad.

Communicatie

Er komt nu veel op jou als leidinggevende af. Guido Heezen (oprichter van onderzoeksbureau Effactory) deelde, naar aanleiding van de uitbraak van het corona-virus, zijn belangrijkste inzichten hoe je als leider met deze situatie om kunt gaan. Wij geloven dat het delen van kennis en ervaringen juist in deze situatie veel meerwaarde heeft. Daarom delen wij graag een aantal punten uit zijn blog:

1. Neem actie

In tijden van onzekerheid verwachten medewerkers leiderschap van hun leidinggevende(n). Iedereen kijkt nu ineens naar 'de baas', juist ook bij organisaties waar veel sprake is van zelfsturing, zelfstandigheid en autonomie. Stem je acties af op wat je team nodig heeft.

2. Houd het hoofd koel

Kunnen omgaan met onzekerheid is nu een belangrijke kwaliteit. De komende weken en maanden wordt helderder hoe groot de impact gaat zijn. Op welke momenten of bij welke gebeurtenissen kun je welke besluiten gaan nemen?

3. Verplaats je in je medewerkers

Laat je medewerkers duidelijk merken dat je oog hebt voor hun zorgen en kijk of, en op welke manier, je aan hun behoeftes tegemoet kunt komen.

4. Communiceer eerlijk

Geef duidelijk aan dat de gezondheid van de medewerkers, klanten en samenwerkingspartners/leveranciers nu op één staat, maar wees ook eerlijk over de impact op de organisatie.

5. Deel de achtergrond van beslissingen

Benadruk dat je altijd de keuzes zult maken die in het belang zijn van de organisatie, ook als dat betekent dat lastige besluiten genomen moeten worden. Het helpt om uit te leggen welke principes je hierbij hanteert.

6. Communiceer vaak

In periodes van onzekerheid is de informatiebehoefte van medewerkers enorm. Zorg er daarom voor dat je zeer frequente updates geeft. Stimuleer medewerkers actief om vragen aan je voor te leggen en beantwoordt die naar eer en geweten.

7. Laat zien waar je voor staat

“In nood leer je je vrienden kennen”, zo luidt het gezegde. Zo is het ook nu: met hoe jullie in deze periode handelen, bekent de organisatie haar kleur.

8. Voor de directeur: Wees extra alert op je leidinggevenden

Geef leidinggevenden de ruimte om snel besluiten te kunnen nemen. Het helpt daarbij als centraal een aantal richtlijnen worden gegeven, zoals “Veiligheid altijd voorop” en “We doen niet moeilijk over werktijden”.

[Bron: <https://www.effectory.nl/kennis/corona-9-management-lessen-om-ook-je-organisatie-langdurig-gezond-te-houden/>]