

Veel gestelde werkgeversvragen naar aanleiding van het coronavirus

maart 2020

Over de uitzonderlijke situatie waarin we nu allemaal zitten tijdens deze coronacrisis, krijgt het team Werkgeverszaken van Aedes veel vragen binnen. In de kern gaan die vaak over rechten en plichten van corporaties en hun medewerkers. Om te helpen daarover meer duidelijkheid te geven, hebben we een lijst met meest gestelde vragen gemaakt. We hebben de vragen zo goed mogelijk proberen te beantwoorden samen met VBTM advocaten. Staat uw vraag er niet tussen? Mail ons die dan via werkgeverszaken@aedes.nl. We voegen dan de vraag met antwoord toe aan deze lijst.

VEILIGE EN GEZONDE WERKOMGEVING

1. Hoe moet je als corporatie op een gezonde en veilige manier omgaan met de gevolgen van het coronavirus?

Corporaties horen, net als andere werkgevers in Nederland, in het algemeen zorg te dragen voor een veilige en gezonde werkomgeving. Zij nemen hiervoor redelijke maatregelen, informeren hun werknemers goed en geven hen heldere instructies. Als een medewerker door het werk risico loopt om besmet te raken met het coronavirus dan is het aan de corporatie om al het mogelijke te doen om besmetting te voorkomen.

Van een corporatie mag worden verwacht dat zij:

- Adviezen van het RIVM, het ministerie van Volksgezondheid en ministerie van Sociale zaken over het coronavirus communiceert en omzet in (gedrags)protocollen.
- Aanvullende beschermende materialen beschikbaar stelt, zoals desinfecterende gel en tissues.
- Controleert op naleving van de voorschriften.

Wil je meer informatie over hoe je als corporatie kan zorgen voor een gezonde en veilig werkomgeving? Lees dan de [handreiking](#) van VNO-NCW, MKB-Nederland en AWWN. Die is bedoeld voor werkgevers, leidinggevenden en P&O adviseurs. De handreiking bevat een compilatie van adviezen, tips en handreikingen van verschillende organisaties. Benieuwd naar hoe andere corporaties zorgen voor een veilige en gezonde werkomgeving? Kijk dan op Aedes.nl. Hierop staan verschillende richtlijnen en protocollen van corporaties.

2. Is een medewerker verplicht redelijke instructies van de werkgever op te volgen?

Een corporatiemedewerker moet zich als goed werknemer gedragen. Hij of zij heeft een eigen verantwoordelijkheid en is verplicht redelijke instructies van zijn of haar werkgever op te volgen. Controleer of medewerkers zich aan de instructies houden en neem maatregelen als dit niet het geval is.

THUISWERKEN

3. Mogen corporaties hun medewerkers verplichten om thuis te werken?

Het advies van de Rijksoverheid aan werkgevers is om werknemers (in ieder geval tot en met 6 april) zo veel mogelijk thuis te laten werken en de werktijden te spreiden. Een corporatie mag een medewerker dus in beginsel verplichten om thuis te werken. Natuurlijk kan dit alleen als de functie dit toelaat.

4. Kunnen corporaties medewerkers verplichten, wiens het functie het niet toe laat thuis te werken, naar kantoor en/of een externe locatie te komen?

Het advies van de Rijksoverheid aan werkgevers is om werknemers (in ieder geval tot en met 6 april) zo veel mogelijk thuis te laten werken. Als dit niet kan, kan de medewerker worden verplicht naar kantoor en/of een externe locatie te komen. Ongegronde angst voor besmetting is geen reden voor de medewerker om thuis te blijven. De werkgever dient natuurlijk wel voor een veilige en gezonde werkomgeving te zorgen zodat de medewerker geen onnodig risico loopt besmet te raken (zie vraag 1).

5. Mag een medewerker die niet ziek is zonder overleg thuis werken?

Mensen in heel Nederland worden opgeroepen om (in ieder geval tot en met 6 april) zoveel mogelijk thuis te werken en de werktijden te spreiden. Dit betekent niet dat een werknemer zonder meer het recht heeft om thuis te werken. Hij moet hiervoor wel toestemming vragen.

6. Mag een werkgever aan een werknemer vragen een verslag te geven van hetgeen hij op een dag heeft gedaan?

Veel medewerkers werken op dit moment vanuit huis. Hierdoor kan een werkgever het overzicht missen van alle werkzaamheden die worden uitgevoerd. Een werkgever mag dan van een (goed) werknemer vragen een verslag te maken van zijn werkzaamheden van die dag.

7. Moet een medewerker thuisblijven als hij milde gezondheidsklachten ervaart?

Ja. De Rijksoverheid heeft geadviseerd medewerkers met milde gezondheidsklachten (zoals niezen, keelpijn, loopneus, licht hoesten of verhoging tot 38 graden) thuis te laten blijven. Zij kunnen hun werkzaamheden, als hun functie dit toelaat, vanuit huis verrichten.

LOON EN VERGOEDINGEN

8. Welke regels gelden er als een medewerker ziek is door besmetting met het coronavirus?

Als een medewerker geen milde klachten ervaart, maar ziek is als gevolg van het coronavirus, dan gelden de gewone regels rondom ziekte en verzuim zoals vastgelegd in de wet en CAO Woondiensten (o.a. artikel 5.1 CAO Woondiensten 2019-2020). Dat betekent dus dat de werknemer (gedurende het eerste ziektejaar) recht heeft op doorbetaling 100 procent van het laatstverdiende brutoloon.

9. Moet een werkgever het loon doorbetalen als een medewerker zijn werk geheel of gedeeltelijk niet kan verrichten als gevolg van het coronavirus?

De wet bepaalt welke regels er gelden voor loondoorbetaling als een werknemer ziek is. De wet bepaalt ook wanneer het loon verschuldigd is als er geen sprake is van ziekte, maar de werknemer zijn werk niet of niet geheel kan verrichten. Uitgangspunt daarbij is dat er ook in die gevallen loon moet worden doorbetaald, tenzij het geheel of gedeeltelijk niet verrichten van de overeengekomen arbeid in redelijkheid voor rekening van de werknemer behoort te komen. Omdat het coronavirus nieuw is, is wettelijk nog onduidelijk voor wiens risico het zou moeten komen dat niet wordt gewerkt. Maar, op voorhand lijkt het verdedigbaar dat een werknemer die bijvoorbeeld verplicht in quarantaine zit en hierdoor niet kan werken, toch recht heeft op loon (en dit dus voor risico is van de werkgever).

In onderstaande tabel is een aantal algemene situaties (niet limitatief) uitgewerkt waarin de vraag wel of geen loondoorbetaling aan de orde kan zijn. Voor specifieke situaties waarin twijfel is over antwoord op dit vraag adviseren wij om juridisch advies in te winnen.

Situatie	Loon verschuldigd: ja/nee
Een medewerker moet verplicht thuis blijven omdat hij of zij bijvoorbeeld een huisgenoot is van patiënten met het coronavirus of in een risicogebied zijn geweest en verkoudheidsklachten of koorts hebben.	Ja
Een medewerker is ziek (al dan niet als gevolg van het coronavirus).	Ja (zie artikel 5.1.1 CAO)
Een medewerker moet verplicht in quarantaine blijven op doktersadvies.	Ja
Een medewerker weigert zonder gegronde reden werk te verrichten, bijvoorbeeld bij (ongegronde) angst voor besmetting bij het werken op locatie (advies: overleg met medewerker over reden werkweigeren).	Nee (tenzij gegronde reden werkweigeren)
Een medewerker maakt gebruik van calamiteitenverlof of kort verzuimverlof (zie vraag 17 en 18).	Geheel of gedeeltelijk

10. Hoe zit met het loon doorbetalen van een oproepkracht met een nulurencontract?

Als een oproepkracht in dienst is bij een corporatie op basis van een nulurencontract, dan is het uitgangspunt geen arbeid geen loon. Dit betekent dat als een werknemer van 16 maart tot en met 6 april niet wordt opgeroepen de corporatie het loon niet hoeft door te betalen.

Let op: als een oproepkracht drie maanden in dienst is, kan hij wel een beroep doen op het rechtsvermoeden van arbeidsomvang. Dat kan tot gevolg hebben dat de corporatie de uren moet betalen die de oproepkracht gemiddeld in de laatste drie maanden heeft gewerkt. Het is een

weerlegbaar rechtsvermoeden. Als de periode niet representatief is voor de uren die de werknemer werkt, moet van een langere periode worden uitgegaan.

11. Kan een corporatie als er minder werk is door de coronamaatregelen afscheid nemen van een uitzendkracht?

Ja, in de meeste gevallen kan de corporatie de overeenkomst met het uitzendbureau met onmiddellijke ingang beëindigen, waardoor het werk van de uitzendkracht eindigt. Hierbij moet wel eerst gekeken worden naar de overeenkomst tussen de corporatie (inlener) en het uitzendbureau (uitlener).

12. Mag een corporatie de reiskostenvergoeding woon- en werkverkeer stopzetten als een medewerker thuis zit als gevolg van het coronavirus?

Het recht op een reiskostenvergoeding voor woon- en werkverkeer is niet in de CAO Woondiensten 2019-2020 geregeld. Corporaties hebben hier hun eigen beleid in. Het antwoord op dit vraag is dus afhankelijk van dit beleid .

In zijn algemeenheid geldt dat in gevallen waarin de werknemer (tijdelijk) geen reiskosten maakt de werkgever kan beslissen de vaste reiskostenvergoeding (tijdelijk) stop te zetten. Het advies is om hier in individuele gevallen te bekijken of dit een gepaste oplossing is.

WERKZAAMHEDEN

13. Kan een corporatie een medewerker vragen andere werkzaamheden te verrichten doordat het werk stop is gezet of minder is geworden?

Een corporatie kan een werknemer vragen tijdelijk ander werk te verrichten (zie artikel 2.4 CAO Woondiensten 2019-2020). Daarvoor geldt een aantal voorwaarden:

- De werkgever overlegt met de werknemer.
- De tijdelijke arbeid moet verband houden met de onderneming van de werkgever.
- De andere werkzaamheden kunnen redelijkerwijs van de werknemer worden verlangd.
- De tijdelijke andere werkzaamheden hebben geen gevolgen voor het salaris van de werknemer.
- Als de werknemer vindt dat de tijdelijke andere werkzaamheden niet redelijkerwijs van hem kunnen worden gevraagd in verband met zijn persoonlijkheid en omstandigheden, informeert hij de werkgever.

Natuurlijk geldt ook voor dit werk dat de werkgever moet zorgen voor een veilige en gezonde werkomgeving (zie vraag 1).

14. Als er geen werk beschikbaar is voor de werknemer bij de werkgever, mag de werknemer dan vrijwilligerswerk doen?

Ja, mits hij of zij voorafgaand daaraan aan de werkgever toestemming vraagt en krijgt. Voor vrijwilligerswerk buiten de werktijden van de corporatie is geen toestemming nodig.

VERLOF

15. Kan een werkgever medewerkers die niet thuis kunnen werken omdat de functie dat niet toelaat verplichten (betaald of onbetaald) verlof op te nemen?

Een werkgever moet de vakantie van de medewerker vaststellen conform diens wensen. Met een werknemer mag een werkgever overeenkomen dat hij of zij zoveel mogelijk verlofdagen opneemt, maar een werkgever mag dit niet eenzijdig verplichten. Want een werkgever moet in beginsel het loon van de werknemer doorbetalen (zie antwoord op vraag 8). Ook mag je werknemers niet verplichten tot het opnemen van onbetaald verlof.

16. Vervallen per 1 juli de opgebouwde wettelijke vakantiedagen van mijn medewerkers?

Wettelijke vakantiedagen vervallen een half jaar na het kalenderjaar van opbouw. De wettelijke vakantiedagen over 2019 vervallen dus per 1 juli 2020. De enige wettelijke uitzondering op deze vervaltermijn is als de werknemer redelijkerwijs niet in staat is geweest om de wettelijke vakantiedagen op te nemen. Hier is bijvoorbeeld sprake van als de werkgever niet de gelegenheid heeft gegeven deze dagen op te bouwen of als iemand langdurig ziek is geweest. Werkgever en werknemer kunnen in onderling overleg besluiten de vervaltermijn van zes maanden te verruimen.

17. Een medewerker heeft aangegeven zijn geplande vakantie te willen intrekken in verband met de gevolgen van het coronavirus. Moet de werkgever hiermee instemmen?

Een werkgever moet de vakantie van de medewerker vaststellen conform zijn wensen. De medewerker is in beginsel verplicht om deze vakantie op te nemen. Hij kan deze formeel dus niet eenzijdig intrekken zonder instemming van de werkgever. In het geval de werknemer zijn vakantie wil intrekken in verband met de gevolgen van het coronavirus, adviseren wij corporaties daarover te overleggen met de medewerker.

18. Kan een medewerker calamiteitenverlof aanvragen als hij geen oppas voor zijn kinderen kan vinden?

In de wet is opgenomen dat medewerkers onder omstandigheden gebruik kunnen maken van calamiteitenverlof voor spoedeisende, onvoorziene of bijzondere persoonlijke omstandigheden. Dit verlof kan een paar uren tot een paar dagen duren. Tijdens dit verlof dienen werkgevers het loon door te betalen. Een beroep van de medewerker op het calamiteitenverlof toen de scholen en kinderopvang sloten was voor een korte periode verdedigbaar. Maar nu niet meer. Want de scholen zijn al langere tijd gesloten. De medewerker heeft inmiddels voldoende tijd gehad om de opvang te regelen en/of afspraken te maken met de werkgever over andere oplossingen zoals spreiding van arbeidsduren.

19. Kan een medewerker aanspraak maken op kortdurend zorgverlof?

Een medewerker heeft recht op kortdurend zorgverlof voor de noodzakelijke verzorging in verband met ziekte voor een bepaalde in de wet benoemde groep personen (onder andere partner, kind). De duur van het verlof bedraagt maximaal twee keer de arbeidsduur per week, per periode van 12 maanden. De werknemer behoudt in dat geval recht op minimaal 85 procent van het loon (artikel 8.7 CAO Woondiensten 2019-2020). Is een kind of familielid van de medewerker besmet met het coronavirus,

ligt hij of zij niet in het ziekenhuis en kan niemand anders de verzorging op zich nemen dan kan een medewerker zich beroepen op het kortdurend zorgverlof.

OVERIG

20. Adviseert Aedes corporaties een beroep te doen op de [Noodmaatregel Overbrugging Werkbehoud \(NOW\)](#)?

Werkgevers die door het coronavirus te maken krijgen met een omzetverlies van minimaal 20 procent kunnen een tegemoetkoming krijgen in de loonkosten (tot maximaal 90 procent), via de Tijdelijke Noodmaatregel Overbrugging voor Werkbehoud. Deze overheidsmaatregel is erop gericht te voorkomen dat medewerkers worden ontslagen als gevolg van de coronacrisis. De verwachting voor corporaties is dat de huurinkomsten op korte termijn stabiel blijven en er dus geen grote omzetsdaling zal plaatsvinden. Tegen die achtergrond is het op dit moment dus niet de verwachting dat corporaties op korte termijn een beroep hoeven te doen op de regeling.

21. Mag een corporatie de uitbetaling van de vakantietoeslag als gevolg van het coronavirus uitstellen?

Het moment van uitbetaling van de vakantietoeslag is vastgelegd in de CAO Woondiensten 2019-2020 (artikel 7.9) namelijk in mei van ieder jaar. Van dit moment kunnen de werkgever en Ondernemingsraad afwijken door maatwerkafspraken te maken (artikel 7.8 CAO Woondiensten). Gezien het antwoord op vraag 20 ligt het op dit moment niet voor de hand dat de vakantietoeslag op een later moment dan gebruikelijk wordt uitgekeerd.

22. Moet een werkgever nog steeds voor 1 april 2020 een vaste arbeidsovereenkomst op schrift stellen voor een lage WW-premie?

Sinds 1 januari 2020 betalen werkgevers [een lage WW-premie](#) voor vaste contracten en een hoge WW-premie voor flexibele contracten. Op 9 december 2019 heeft de minister van SZW gemeld dat werkgevers tot 1 april 2020 de tijd kregen om een vaste arbeidsovereenkomst op schrift te stellen, om te voldoen aan de voorwaarden voor de lage WW-premie. Omdat het de komende weken voor niet alle werkgevers haalbaar is om aan die voorwaarde te voldoen, wordt deze periode verlengd tot 1 juli 2020.