

Inleiding

Op het gebied van personeelszaken roept de coronacrisis en de genomen maatregelen bij zowel werkgevers als werknemers veel vragen op. Daarom hebben wij in deze nieuwsbrief veelvoorkomende vragen met de bijbehorende antwoorden voor jou opgesteld. Hierbij kun je denken aan vragen zoals; Welke rechten zijn er op gebied van thuiswerken? Hoe zit het met de loondoorbetaling als personeel in quarantaine moet? En wat zijn de mogelijkheden bij de pensioenregelingen? Is bijvoorbeeld uitstel van betaling van de pensioenpremies mogelijk?

Zijn er zaken onduidelijk, of heb je andere vragen? Neem dan contact op met jouw relatiebeheerder.

Loondoorbetaling bij ziekte

Welke rechten heeft een medewerker indien hij verplicht in quarantaine gesteld wordt? En hoe zit dat als dit op vrijwillige basis gebeurt? Dit hangt allemaal van af van de situatie.

De hoofdregel van de loondoorbetalingsplicht luidt dat een werkgever verplicht is om het loon van een werknemer door te betalen ook als de werknemer niet werkt, tenzij het niet werken in redelijkheid voor rekening van de werknemer komt. Daarbij moet je als werkgever er ook vanuit gaan dat jouw medewerkers moeten worden doorbetaald indien je geen werk meer voor ze hebt. Uitzondering hierop is dat in een oproepovereenkomst het eerste halfjaar uitgesloten mag worden.

Het betreft een zieke werknemer

Als een werknemer ziek is en daardoor in quarantaine moet, dan behoudt hij het recht op loon.

Uit voorzorg in quarantaine

Wanneer het vermoeden bestaat dat een werknemer geïnfecteerd is met het coronavirus, dan moet de werknemer uit voorzorg in quarantaine gesteld worden. Er is echter nog geen sprake van een zieke werknemer. In dit geval geldt de regel dat de werknemer recht heeft op loon. Het is namelijk zo dat een werkgever verplicht is om het loon van een werknemer door te betalen, tenzij het niet werken in redelijkheid voor rekening van de werknemer komt.

Thuisblijven houdt echter niet in dat je bent vrijgesteld van (al dan niet vervangend) werk.

Vanwege een gezinslid in quarantaine?

Het is op dit moment verplicht om thuis te blijven bij klachten zoals verkoudheid, hoesten, keelpijn of koorts. Dit geldt ook wanneer binnen het gezin sprake is van koorts. Stel, een gezonde werknemer moet thuisblijven vanwege koorts bij één van zijn kinderen. Hij is hierdoor niet in staat om te werken. Heeft hij dan wel recht op loon? Ja, luidt het antwoord. Is het opnemen van verlof een optie? Dat zou kunnen, maar een werkgever kan het niet verplichten.

Thuisblijven houdt echter niet in dat je bent vrijgesteld van (al dan niet vervangend) werk.

Een van mijn medewerkers is bang om naar kantoor te gaan en blijft daarom thuis. Moet ik zijn loon blijven doorbetalen?

Nee, in principe niet. Als thuiswerken geen reële optie is, dan dient een werknemer nog steeds naar kantoor te komen om te werken. Als de werknemer niet ziek is en geen ziekteverschijnselen heeft, maar toch thuis wil blijven, heeft hij geen recht op loon.

Maakt het dan nog uit of de partner van deze medewerker een kwetsbare gezondheid heeft of werkzaam is in een vitaal beroep?

Nee, in principe niet. Als de medewerker in deze situatie thuis wil blijven ligt het voor de hand om vakantiedagen (of opgebouwde overuren) op te nemen of te kiezen voor onbetaald verlof.

Als een medewerker in een risicogroep valt en van de arts thuis moet blijven, is de medewerker dan ziek?

Als de bedrijfsarts ook van oordeel is dat deze medewerker vanwege medische risico's niet kan werken, ligt het voor de hand om hetzelfde percentage loondoorbetaling te hanteren als bij ziekte.

In quarantaine vanwege reizen

Indien het een zakelijke reis betreft en de werknemer moet hierdoor verplicht (en uit voorzorg) in quarantaine gesteld worden, dan zal de werkgever verplicht zijn om het loon door te blijven betalen. Anderzijds mag de werkgever van de werknemer verwachten dat deze vanuit zijn quarantaine adres wel werkzaamheden gaat verrichten. Hierbij mag ook van de werknemer verlangd worden dat het ook (vervangende werkzaamheden) betreft.

Verlof tijdens de coronacrisis

De hoofdregel van de loondoorbetalingsplicht luidt dat een werkgever verplicht is om het loon van een werknemer door te betalen ook als de werknemer niet werkt, tenzij het niet werken in redelijkheid voor rekening van de werknemer komt. Daarbij moet je als werkgever er ook vanuit gaan dat jouw medewerkers moeten worden doorbetaald indien je geen werk meer voor ze hebt. Maar mag je ze dan verplicht met verlof naar huis sturen?

Opbouw verlof

De opbouw van verlof is gekoppeld aan de loondoorbetaling. Dit houdt concreet in dat een werknemer verlof opbouwt zolang hij aan het werk is. Tijdens de coronacrisis worden veel werknemers naar huis gestuurd, omdat er geen werk meer is. Er geldt dan echter nog steeds de verplichting tot doorbetaling van het loon; en dus ook de opbouw van verlofuren.

Aanvraag intrekken

Een werknemer kan een reeds aangevraagde *en goedgekeurde* verlof niet meer eenzijdig annuleren.

Werknemer verplicht met verlof sturen

Het is verleidelijk om werknemers met verlof naar huis te sturen indien er geen werk voor ze is. Je kunt als werkgever dit echter niet bij jouw werknemers afdwingen tenzij dit voor de bovenwettelijke verlofdagen is afgesproken in de cao of arbeidsovereenkomst. Volgens de wet is het de werknemer die zelf kan bepalen wanneer en hoe lang hij verlof opneemt. Je kunt natuurlijk wel het gesprek aangaan met de werknemer. Vragen is altijd toegestaan.

Wat als een werknemer geen opvang kan regelen voor zijn kinderen?

Lukt het écht niet om de zorg van een ziek kind over te laten aan iemand anders, dan zou je kunnen zeggen dat het noodzakelijk is dat de werknemer zelf voor het kind zorgt. In dat geval zal de werkgever in eerste aanleg kortdurend zorgverlof moeten toestaan. De wettelijke regeling bepaalt dat dit verlof maximaal twee werkweken per jaar kan worden opgenomen en dat de werknemer 70% van zijn loon doorbetaald krijgt.

Langdurend zorgverlof

Als twee werkweken onvoldoende is, dan kan de werknemer nog langdurend zorgverlof aanvragen. Langdurend zorgverlof kan volgens de wettelijke regels maximaal zes weken in een jaar worden opgenomen en is onbetaald.

Wat zijn de spelregels ten aanzien van thuiswerken?

De overheid heeft recentelijk aangekondigd dat werknemers die verkouden zijn thuis moeten blijven en dat werknemers vanuit huis moeten werken, als dit mogelijk is. Dat betekent dat je, als thuiswerken tot de mogelijkheden behoort, de werknemer in de gelegenheid moet stellen om vanuit huis te werken.

Is thuiswerken een recht?

Nee, een werknemer heeft geen recht op thuiswerken. En een werkgever kan in het algemeen een werknemer ook niet verplichten om thuis te gaan werken. Maar we verkeren op dit moment in een bijzondere tijd.

Naast het dringende advies van de overheid op dit moment moet je namelijk als werkgever zorgen voor een veilige werkplek. Als de kans op besmetting op de werkplek veel groter is dan wanneer de werknemer thuis werkt, en de werknemer beschikt thuis over een plek die goed als werkplek kan functioneren (let wel, ook een thuiswerkplek moet aan de Arbowetgeving voldoen), dan kun je van jouw werknemers verlangen dat zij de werkzaamheden tijdelijk vanuit huis verrichten. Wil of kan een werknemer om bepaalde redenen niet thuis werken, dan zal je met de werknemer moeten kijken welke belangen zwaarder wegen en welke mogelijke andere oplossingen er zijn.

Waar moet je als werkgever zoal op letten bij het thuiswerken?

- Ook een thuiswerkplek wordt genoemd in de Arbowetgeving. De werkgever is hiervoor verantwoordelijk;
- De kosten voor de inrichting van een thuiswerkplek komen dan ook voor rekening van de werkgever;
- Ga na welke fiscale faciliteiten voor jou opgaan voor thuiswerken;
- Betreft het thuiswerken een tijdelijke situatie, leg dit dan schriftelijk vast;
- Let als werkgever op jouw aansprakelijkheid en verzekeringen bij thuiswerken.
- Beveiliging op thuiswerkplekken? De kans is aanwezig dat er privacygevoelige gegevens het kantoor verlaten;
- Indien er geen sprake meer is van woon-werkverkeer (of ander zakelijk verkeer) vanwege het thuiswerken, dan is dat een goede reden om de reiskostenvergoeding tijdelijk stop te zetten. ©

Controle op thuiswerken

De regering heeft werkgevers opgeroepen om de medewerkers zoveel als mogelijk vanuit huis te laten werken. Maar wanneer jouw medewerkers vanuit huis werken, dan ben je letterlijk al het zicht op hun activiteiten kwijt. Hoewel er software bestaat waarmee je op afstand mee kunt kijken met jouw medewerkers, zal dit een te ingrijpende maatregel zijn. Ook als je slechts enkele keren per dag steekproefsgewijs controleert of jouw medewerkers wel aan het werk zijn.

Jouw medewerkers hebben namelijk ook tijdens de werkdag recht op privacy. Wel is het een optie om jouw medewerkers iedere dag verslag te laten doen van de werkzaamheden van die dag. Houd dit verzoek natuurlijk wel redelijk.

Gebruik internet en telefoon thuis

Het gebruik van bijvoorbeeld internet en de telefoon thuis kan onbelast worden vergoed. Dit valt onder de gerichte vrijstelling voor noodzakelijke kosten. Bovendien is er voor kosten die samenhangen met thuiswerken ook altijd nog de vrije ruimte die daarvoor kan worden benut.

Werkvermindering vanwege corona

Wat is werktijdverkorting?

Werktijdverkorting houdt in dat je werknemers minder gaan werken. Voor de niet-gewerkte uren kunnen je werknemers een tijdelijke WW-uitkering krijgen. De aanleiding voor het aanvragen van de werktijdverkorting moet buiten het normale ondernemersrisico vallen, zoals het coronavirus.

Nieuwe noodregeling vervangt werktijdverkorting

Je kunt geen werktijdverkorting meer aanvragen. Daarvoor in de plaats komt de nieuwe "Tijdelijke Noodmaatregel Overbrugging voor Werkbehoud (NOW)". Aanvragen voor werktijdverkorting die al zijn ingediend, maar nog niet zijn afgehandeld, worden meegenomen in de nieuwe NOW.

Wat houdt de NOW-regeling in?

Middels deze regeling kun je als werkgever bij het UWV voor een periode van 3 maanden (met een eenmalige verlenging van nog eens 3 maanden) een tegemoetkoming in de loonkosten aanvragen.

Hoe hoog bedraagt de tegemoetkoming?

De tegemoetkoming bedraagt maximaal 90% van de loonsom, afhankelijk van het omzetverlies. De tegemoetkoming bedraagt:

- als 100% van jouw omzet wegvalt, 90% van de loonsom;
- als 50% van jouw omzet wegvalt, 45% van de loonsom; en
- als 25% van jouw omzet wegvalt, 22,5% van de loonsom.

Wie kan een beroep doen op de NOW?

Voor zover nu bekend wordt de NOW opengesteld voor alle werkgevers die met ingang van 1 maart 2020 verwachten dat zij minimaal 20% omzetverlies zullen leiden.

Aandachtspunten

- De regeling staat volledig los van de ww en daadwerkelijk aantal gewerkte uren per medewerker is niet relevant;
- 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;
- Op basis van de aanvraag zal het UWV een voorschot verstrekken ter hoogte van 80% van de verwachte tegemoetkoming;
- Achteraf wordt vastgesteld wat de werkelijke daling in de omzet is geweest;

- De regeling gaat op voor zowel vaste als flexibele contracten. Dus ook oproepkrachten vallen hieronder;

En hoe zit het met uitzendkrachten met een uitzendbeding?

De NOW geldt ook voor uitzendkrachten, met of zonder uitzendbeding. De uitzendwerkgever kan via de NOW een tegemoetkoming krijgen. De aanvraag moet dus worden ingediend door het uitzendbureau. Voor uitzendwerkgevers gelden dezelfde voorwaarden als voor reguliere werkgevers. Als de uitzendkracht door de opdrachtgevers is 'teruggestuurd' en het uitzendbeding is ingeroepen, kan het uitzendbureau de uitzendkracht een tijdelijk contract voor de duur van de tegemoetkoming aanbieden.

Kan een DGA een beroep doen op de NOW?

Nee, naar verwachting zal deze regeling alleen gelden voor ww-verzekerde werknemers. Op het moment dat de definitieve regels worden gepubliceerd, zal voor deze groep pas volledige duidelijkheid ontstaan.

Onduidelijkheid

Een aantal zaken zijn nog altijd onduidelijk omtrent de nieuwe regeling. In hoofdlijnen lijkt de regeling simpel, maar er moet nog wel duidelijkheid komen over de uitleg van de begrippen omzetverlies en loonsom. Waar wordt het omzetverlies mee vergeleken: zelfde periode vorig jaar, laatste drie jaar of...? En wat wordt precies verstaan onder loonsom? Wordt deze afgetopt op het niveau van het maximum dagloon? En zijn een dertiende maand, bonusregeling en werkgeverlasten ook inbegrepen?

Versobering van de pensioenregeling

Mag een werkgever de pensioenregeling versoberen?

Als ondernemer ben je allicht op zoek naar kostenbesparende maatregelen. Eén van de mogelijkheden die je wellicht overweegt, is de versobering van de pensioenregeling van jouw medewerkers om zo de premielast te verminderen. Maar mag dat zomaar? Het antwoord is nee. Er zijn wel mogelijkheden om wijzigingen aan te brengen, maar daar hoort overleg met jouw medewerkers bij. Uiteraard kun je samen met jouw medewerkers besluiten tot een tijdelijke aanpassing.

Maar ik heb een eenzijdige wijzigingsbeding opgenomen in het arbeidscontract.

Ook in dit geval mag je niet zomaar ingrijpen. Je zult eerst moeten aantonen dat je als werkgever een zwaarwichtig belang bij de wijziging hebt. Of het coronavirus zwaarwichtig genoeg is, zal per onderneming verschillen.

Belangenafweging

Als je hebt kunnen aantonen dat er een zwaarwichtig belang is bij de voorgestelde maatregel, moet vervolgens worden beoordeeld of het belang van jouw werknemers daarvoor moet wijken. Over het algemeen is het zo dat zodra de continuïteit van jouw onderneming in gevaar komt, jouw belang eerder als zwaarwegend is te bestempelen.

Zonder eenzijdig wijzigingsbeding ben je aangewezen op het leerstuk van 'goed werkgever- en goed werknemerschap'. Daarbij wordt vooral gekeken of de voorgestelde maatregel redelijk is en of in redelijkheid van de werknemers kan worden gevraagd om in te stemmen met de wijziging.

Kortom, het wijzigen van een pensioenregeling in het licht van het coronavirus vergt overleg tussen jou en jouw werknemers, waarbij duidelijkheid en transparantie van jouw kant van het grootste belang zijn.

Kan een werkgever vragen om uitstel van betaling voor pensioenpremies?

Ook de betaling van pensioenpremies komt als gevolg van de maatregelen in het kader van het Coronavirus in het gedrang. Daarom hebben afgelopen zaterdag de Stichting van de Arbeid, de Pensioenfederatie en het Verbond van Verzekeraars aangegeven dat ook zij een bijdrage willen leveren om acute financiële problemen bij ondernemers op te lossen. Hierbij kun je voor wat betreft de betaling van de pensioenpremies denken aan:

- Pensioenuitvoerders treffen met een individuele werkgever een betalingsregeling;
- Betalingstermijnen worden voor getroffen sectoren en werkgevers verruimd;
- Het invorderingsbeleid wordt minder strikt.

Pensioenuitvoerders lopen bij het ontwikkelen van maatregelen op deze terreinen vast op wettelijke voorschriften (o.a. Pensioenwet en Wet BpF). Een overleg met DNB en het Ministerie van SZW moet daarom op korte termijn plaats gaan vinden. Op de uitkomst van dat overleg kan niet iedereen op wachten.

Wat kun je nu al doen?

Ben je als werkgever aangesloten bij een pensioenfonds en kun je de verschuldigde pensioenpremies niet betalen? Meld dan tijdig jouw betalingsonmacht. Tijdig betekent binnen 14 dagen nadat de premie verschuldigd is geworden. De melding doe je met dit [formulier](#). Dit is hetzelfde formulier dat je gebruikt voor de melding van betalingsonmacht voor belastingen en premies.

Ook kun je als werkgever contact opnemen met het pensioenfonds waarbij je bent aangesloten of de verzekeraar bij wie je de pensioenregeling van de werknemers hebt ondergebracht. In overleg kan er mogelijk een betalingsregeling worden getroffen. De pensioenfonds voor de Horeca & Catering, Detailhandel en de Reisbranche hebben al meerdere maatregelen genomen wat betreft de betalingstermijn en incasso van pensioenpremies.

Coronavirus en de AVG

Hoe zit het met het informeren naar de gezondheid van werknemers?

Werkgevers stellen werknemers momenteel regelmatig de vraag: 'Denk je dat je het coronavirus hebt?' Of: 'Mogen we je temperatuur meten?' Maar dit mag allemaal niet onder de AVG. Je mag je immers niet bezighouden met de medische diagnoses van jouw personeel. Betekent dit dan dat je als werkgever niets mag vragen aan (mogelijke) besmettelijk personeel? Nee, dat niet. Maar je mag niet samen tot de conclusie komen dat de werknemer het coronavirus heeft. De diagnose is voorbehouden aan de (bedrijfs)arts. We zetten daarom nog eens op een rij welke informatieverzoeken je bij de zieke werknemers mag neerleggen.

Wat te doen bij een ziekmelding

Een werknemer die (vermoedelijk) ziek of besmet is, moet zich direct telefonisch melden bij zijn werkgever. Je bent vervolgens verplicht om een adequaat stappenplan te volgen, waarbij een doorverwijzing naar de bedrijfsarts noodzakelijk kan zijn.

Om te bepalen welke acties er nodig zijn, mag je aan de werknemer het volgende vragen:

- Zijn / haar telefoonnummer;
- De vermoedelijke duur van de afwezigheid;
- De lopende afspraken en over te nemen werkzaamheden;
- Of de werknemer onder een van de vangnetbepalingen van de Ziektewet valt, maar niet onder welke vangnetbepaling hij / zij valt. Dit houdt geen verband met het coronavirus, maar kan in andere gevallen wel relevant zijn;
- Of de ziekte verband houdt met een arbeidsongeval. Dit houdt ook geen verband met het coronavirus;
- Of er sprake is van een ongeval, waarbij een eventueel aansprakelijke derde betrokken is (regresmogelijkheid). Dit houdt eveneens geen verband met het coronavirus.

Buiten deze informatie is het dus aan de bedrijfsarts of arbodienst om informatie in te winnen. Betrek de bedrijfsarts of arbodienst dus in een vroeg stadium bij een vermoedelijk geval van coronavirus. De bedrijfsarts of arbodienst kan vervolgens met spoed contact opnemen met de GGD, om zo te bepalen welke voorzorgsmaatregelen de werkgever binnen zijn bedrijf moet treffen.

Disclaimer: Deze antwoorden zijn gebaseerd op de huidige kennis en stand van zaken. Wijzigingen in maatregelen, wetten, regelingen, etc. kunnen tot gevolg hebben dat deze antwoorden achterhaald zijn.

Geraadpleegde bronnen:

www.rijksoverheid.nl

www.fiscount.nl

www.xpertHR.nl