

Veelgestelde vragen naar aanleiding van maatregelen rond corona-virus (COVID-19)

1. Voor welke werknemers kan ik werktijdverkorting aanvragen?

Werktijdverkorting kan worden aangevraagd voor werknemers voor wie een loondoorbetalingsplicht geldt. Dat betekent dat oproepkrachten, uitzendkrachten, payroll'ers en zzp'ers niet voor de regeling in aanmerking komen.

Voor werknemers met een min/max-overeenkomst of oproepkrachten met een vast aantal minimum-uren geldt dat dit minimum- / vaste aantal uren wél onder de regeling valt. Neem deze uren dus mee in de aanvraag voor werktijdverkorting.

2. Wat zijn de voorwaarden voor werktijdverkorting?

Een aanvraag voor werktijdverkorting kan worden aangevraagd wanneer:

- vanwege buitengewone omstandigheden (in dit geval: (de sluiting vanwege) het coronavirus)
- gedurende een periode van ten minste twee weken en ten hoogste 24 weken
- minstens 20% minder werk voorhanden is

3. Wat is het loon dat moet worden doorbetaald als er een vergunning voor werktijdverkorting wordt verleend?

Als een vergunning wordt verleend, vervalt (voor de duur van die vergunning) de loonbetalingsplicht. De werknemers die onder de vergunning vallen, kunnen een ww-uitkering aanvragen (voor de periode van de werktijdverkorting).

Er geldt op grond van de cao geen verplichting om de ww-uitkering aan te vullen tot het reguliere loon.

Let op: een werknemer zal alleen een ww-uitkering toegekend krijgen als hij/zij aan de voorwaarden voor zo'n uitkering voldoet. De toekenning van een ww-uitkering staat los van de beoordeling of een vergunning voor werktijdverkorting wordt toegewezen; toewijzing van de vergunning betekent dus niet dat de werknemers een ww-uitkering toegekend zullen krijgen.

4. Moet ik het loon van oproepkrachten doorbetalen?

Voor oproepkrachten die al opgeroepen/ingeroosterd zijn en waar intrekking van de oproep binnen de termijnen van artikel 30 niet meer kan, moeten de uren van de oproep c.q. de uren die ingeroosterd zijn doorbetaald worden.

Voor oproepkrachten, werkzaam in een functie als vermeld in bijlage 1 van de cao, geldt dit **niet**. Voor deze categorieën oproepkrachten is de loonbetalingsplicht uitgesloten.

5. Mijn werknemer zit nog in de proeftijd. Kan ik nu opzeggen en na de sluiting een nieuwe arbeidsovereenkomst aangaan?

Ja, dat kan. Houd er daarbij wel rekening mee dat de nieuwe arbeidsovereenkomst telt als de 2^e arbeidsovereenkomst in het kader van de ketenregeling. In die 2^e arbeidsovereenkomst kan bovendien niet opnieuw een proeftijd worden afgesproken.

6. Zijn de werknemers verplicht om thuis te werken?

Voor zover de uitoefening van de functie ook (gedeeltelijk) thuis mogelijk is, bijvoorbeeld administratief werk, kan een werknemer daartoe verplicht worden.

7. Kan ik werknemers verplichten om andere werkzaamheden uit te voeren?

Uitgangspunt is dat een werknemer verplicht is om het werk te doen dat bij de overeengekomen functie hoort. Daarbij mag echter van een werknemer verwacht en verlangd worden dat hij/zij binnen redelijke grenzen en op grond van de eisen van goed werknemerschap ook andere, aanverwante werkzaamheden uitvoert.

8. Mijn werknemer kán ondanks de sluiting nog wel (gedeeltelijk) werken, maar weigert dat uit vrees voor besmetting. Wat nu?

De oorzaak dat niet gewerkt wordt, komt in dit geval in redelijkheid voor rekening van de werknemer. Dat betekent dat er geen recht is op betaling van loon over de uren die niet gewerkt worden.

9. Mijn werknemer kán ondanks de sluiting nog wel (gedeeltelijk) werken, maar heeft geen opvang voor de kinderen. Wat nu?

De oorzaak dat niet gewerkt wordt, komt in dit geval in redelijkheid voor rekening van de werknemer. Dat betekent dat er geen recht is op betaling van loon over de uren die niet gewerkt worden.

10. Mijn werknemer kán ondanks de sluiting nog wel (gedeeltelijk) werken, maar moet zorgen voor een ziek kind of zieke partner. Wat nu?

Bij noodzakelijke verzorging in verband met een ziek kind of zieke partner heeft een werknemer recht op kortdurend zorgverlof. Dit verlof is maximaal twee maal de arbeidsduur per week, doorbetaald tegen 70% met een maximum van het maximumdagloon.

11. Kan ik werknemers verplichten om vakantiedagen op te nemen?

Op grond van artikel 37 kunnen jaarlijks maximaal twee bovenwettelijke vakantiedagen aangewezen worden als verplichte vrije dag. Verder is opname van vakantiedagen alleen mogelijk in overleg en met toestemming van de werknemer.

12. Kan ik in verband met het corona-virus een beroep doen op overmacht in relatie tot relaties, klanten en opdrachtgevers?

Als je een afspraak niet na kan komen omdat (de sluiting als gevolg van) het corona-virus dat verhindert, kan sprake zijn van overmacht. In veel overeenkomsten is een bepaling opgenomen over de betekenis en reikwijdte van het begrip overmacht en de gevolgen voor de contractuele verplichtingen in het geval van overmacht.

Omdat het van de concrete omstandigheden van het geval afhangt of sprake is van overmacht én wat de gevolgen daarvan zijn, valt er niet in algemene zin antwoord op deze vraag te geven. Van belang is in elk geval om er alert op te zijn en goed na te gaan wat de contractuele afspraken zijn.