

Voorwoord

In dit document hebben we een aantal vragen en antwoorden op een rijtje gezet. Het is een overzicht dat we voortdurend actualiseren en aanvullen met nieuwe vragen en antwoorden. Het overzicht geeft informatie die op organisatieniveau en kan helpen een beslissing te nemen en keuzes te maken.

Op veel vragen is niet een eenduidig antwoord te geven. Het antwoord is vaak afhankelijk van verschillende factoren, zoals de ernst van de situatie en de omstandigheden. Bovendien dient er altijd een afweging te worden gemaakt tussen de verplichtingen die voortvloeien uit goed werknemerschap en goed werkgeverschap.

Elke situatie, elke werknemer en elke werkgever is anders. Inspelen op het concrete geval en voor ogen houden dat we met zijn allen in een uitzonderlijke situatie zitten, is belangrijk om te blijven doen.

Vragen? Heeft u een [JZO-abonnement](#) dan beantwoorden de juristen van Sociaal Werk Nederland graag uw vragen. U kunt uw vraag invoeren in het [JZO-systeem](#).

We houden u uiteraard ook om de dag op de hoogte via het Corona-dagbericht. Ontvangt u het bericht niet, meldt u zich dan aan op ons [platform](#).

Als een werknemer meldt preventief thuis te willen blijven, is dat dan een ziekmelding?

Nee, dit is geen ziekmelding. Als het om preventief thuisblijven gaat, is dat geen ziekmelding. De werknemer dient in dat geval thuis de werkzaamheden te verrichten indien dat mogelijk is. Als de werknemer aangeeft dat het om griepverschijnselen of medische klachten gaat, dan is het wel een ziekmelding.

Mag een werknemer thuisblijven als een familielid corona heeft en verzorging nodig heeft?

Ja, de werknemer kan een beroep doen op zorgverlof als het noodzakelijk is dat het familielid verzorgd moet worden. Kortdurend zorgverlof is hier de verlofvorm waar een beroep op wordt gedaan. Kortdurend zorgverlof staat in artikel 5.11 onder C1 van de cao genoemd. Het verlof bedraagt (in elke periode van twaalf achtereenvolgende maanden) 1,4 maal de arbeidsduur per week. Het kortdurend zorgverlof wordt volledig doorbetaald op grond van de cao. Dit is een afwijking van het wettelijk kortdurend zorgverlof (2 maal de arbeidsduur per week tegen 70% doorbetaling).

Mag ik de werktijden van mijn werknemers aanpassen?

Het kabinet roept op om de werktijden gedurende de maatregelen waar mogelijk te spreiden. U mag dus de werktijden van uw werknemers aanpassen. Doe dat wel zoveel mogelijk in overleg. Klik [hier](#) voor de betreffende informatie van de rijksoverheid.

Mag een werknemer, in verband met besmettingsgevaar op de werkplek, ander werk claimen?

Nee, tenzij...

De belangrijkste verplichting die de werknemer heeft op grond van de arbeidsovereenkomst is het verrichten van de overeengekomen arbeid. Ook wanneer er besmettingsgevaar is, dient de werknemer zijn werkzaamheden uit te voeren. Wel heeft werkgever een zorgplicht (vloeit voort uit de Arbowet) om voorzorgsmaatregelen te nemen en voor een veilige en gezonde werkplek.

Ons standpunt is dat in uitzonderlijke gevallen een werknemer ander werk kan claimen. Met name wanneer van deze werknemer, gelet op de omstandigheden van het concrete geval, in verband met besmettingsgevaar niet gevergd kan worden het werk op de eigen werkplek te blijven verrichten. Wij denken aan werknemers die behoren tot de risicogroep met een (sterk) verhoogde

kans op (ernstige) complicaties bij besmetting, die op de eigen werkplek in contact komt met mensen die besmet zijn, terwijl alternatief werk voorhanden is op een werkplek (nagenoeg) zonder besmettingsgevaar. In beginsel behoudt de werknemer in deze situatie het loon, behorend bij de eigen functie.

Reiskostenvergoeding tijdens corona?

Indien reizen voor het werk niet nodig is, dan wordt dit op dit moment afgeraden. Hoe ga je als werkgever om met de vaste reiskostenvergoeding per maand? Mag de betaling worden stopgezet? En indien de werkgever dit niet wil stopzetten, mag dit bedrag dan onbelast worden doorbetaald?

Indien er geen reiskosten worden gemaakt, hoeven deze ook niet meer te worden uitbetaald, tenzij hierover andere afspraken zijn gemaakt bijvoorbeeld in de arbeidsovereenkomst. In de cao Sociaal Werk zijn hierover geen afspraken gemaakt. In de meeste situaties betaalt de werkgever nog wel enkele weken door. Normaal gesproken mogen deze kosten maximaal zes weken worden doorbetaald zonder fiscale consequenties. Zie voor de voorwaarden: [handboek loonheffingen van de Belastingdienst in hoofdstuk 21.1.2 onder methode 1](#). Nu de crisismaatregelen zijn verlengd, vindt er ook een versoepeling plaats van deze fiscale regels.

Versoepeling beleid vaste reiskostenvergoeding gedurende de crisismaatregelen

Het ministerie van Financiën heeft in een besluit van 14 april 2020 een versoepeling aangebracht met betrekking tot de betaling van de vaste reiskostenvergoeding. Als een werkgever een vaste reiskostenvergoeding aan werknemers betaalt, die vanwege de coronacrisis (bijna) volledig thuiswerken, dan mag hij deze vergoeding onbelast blijven betalen zolang de crisismaatregelen gelden. Gedurende die periode mag de werkgever uitgaan van het reispatroon waarop de vergoeding gebaseerd is. Dat mag ook als de werkgever een nacalculatie voor de vaste reiskostenvergoeding doet.

De crisismaatregelen zijn inmiddels verlengd en gelden vooralsnog tot en met 20 mei 2020.

Hoe moet je als werkgever omgaan met medewerkers die hun vakantie willen verzetten omdat hun reis is geannuleerd vanwege het coronavirus?

Wanneer de vakantie conform de wens van de medewerker is vastgesteld, moet de medewerker in beginsel ook daadwerkelijk in de betreffende periode vakantie opnemen. De wet voorziet alleen in een wijzigingsmogelijkheid voor de werkgever bij bijzondere omstandigheden. De medewerker heeft dit recht dus niet. Dit zou anders zijn als de werkgever de aanvraag nog niet had goedgekeurd.

De nu geldende maatregelen rond het coronavirus zijn onvoorzien. De werkgever kan het verschuiven van de vakantie daarom niet zomaar weigeren. Juist deze onvoorziene omstandigheid kan volgens het standpunt van Juridische Zaken Online van Sociaal Werk Nederland niet alleen op de werknemer worden afgewenteld.

Wanneer de werknemer ondanks de annulering van de reis toch verlof wil opnemen, dan kan dat natuurlijk altijd. De vakantieperiode hoeft dan uiteraard niet verschoven te worden.

Volgens Sociaal Werk Nederland is het wel verdedigbaar dat de werkgever niet akkoord gaat met massale vakantieopname in een beperkte periode in bijvoorbeeld de tweede helft van het jaar. Dit gelet op zwaarwegende belangen/gewichtige redenen van de werkgever rond de bedrijfsvoering en personeelsbezetting. Ook de werknemer dient zich immers als goed werknemer te gedragen.

Belangrijk is dat er maatafspraken worden gemaakt waarbij zoveel mogelijk tegemoet wordt gekomen aan de wensen van de werknemer en de werkgever de mogelijkheid krijgt de organisatie draaiend te houden.

Wanneer het werknemers door de thuiswerksituatie (bijvoorbeeld doordat de kinderen nu niet naar school gaan) niet lukt om al hun uren daadwerkelijk te maken, wat zijn dan de mogelijkheden?

Het is per organisatie en per werknemer natuurlijk verschillend wat de (on)mogelijkheden zijn. Er is geen wettelijke voorziening voor deze situatie. De situatie die zich nu voordoet, is zo uitzonderlijk en extreem dat dit flexibiliteit en zorg vraagt van *beide* partijen, werkgever en werknemer.

We maken een onderscheid in de situatie dat de werknemer een cruciaal beroep heeft en de opvang geregeld kan worden door school en/of de kinderopvang en de situatie waarin de werknemer geen cruciaal beroep heeft en geen gebruik kan maken van de noodopvang.

Het Sociaal Werk is opgenomen in de [lijst](#) met cruciale beroepen. Dit betekent dat als de opvang zelf niet kan worden geregeld de kinderen naar de noodopvang kunnen worden gebracht. De noodopvang vindt plaats op basisscholen en de kinderopvang. Komt een werknemer er niet uit met de noodopvang dan kan de werknemer bij de gemeente terecht, die heeft een regiefunctie in het verzorgen van de noodopvang. De werknemer kan bij de gemeente aangeven dat de school of kinderopvang de kinderen niet wil/kan opvangen.

Wanneer de werknemer de opvang zelf op zich moet nemen (geen cruciaal beroep) geldt het volgende: Een werknemer kon bij aanvang van de corona-crisis de eerste dagen nog calamiteitenverlof (wordt doorbetaald) opnemen. Hoewel de opvang van de kinderen primair een zaak van de ouders is, vragen wij werkgevers in deze uitzonderlijke situatie, begrip voor werknemers te hebben die er niet in slagen om de opvang (volledig) te regelen en daardoor op een andere wijze moeten werken.

Een oplossing kan gevonden worden door werknemer te laten werken op verschoven tijden (of bij parttimers over meerdere dagen te verdelen). De werknemer kan in dat geval ook duidelijk aangeven wanneer deze even niet bereikbaar is.

Als werknemers er toch niet in slagen om werk en privé te combineren, zijn er verschillende mogelijkheden. Hierbij kan ook meespelen in hoeverre de organisatie zelf is getroffen door de corona-crisis en wat de financiële mogelijkheden zijn. Er zal dus altijd sprake zijn van maatwerk en het is uiteindelijk aan werkgever en werknemer om dit samen op te lossen.

Enkele mogelijkheden:

- De werkgever betaalt het loon volledig door, maar de werknemer neemt voor een gedeelte van het verzuim, vakantie- of vitaliteitsuren op;
- De werknemer verzoekt het loopbaanbedrag om te zetten in verlof (vanwege duurzame inzetbaarheid) of verzoekt eerder verricht overwerk nu te compenseren;
- Afsproken wordt dat er minder gewerkt wordt in deze tijd en afspreken dat het in de toekomst ingehaald wordt (als dat kan). De jaarurensystematiek kan hierbij behulpzaam zijn;
- In het bijzondere geval kan de werkgever de werknemer buitengewoon verlof geven zoals is genoemd onder artikel 5.10 onder B van de cao;
- Werknemer kan het IKB inzetten om verlof te kopen voor de uren dat er niet gewerkt wordt (zie hoofdstuk 4 van de cao).

Ik heb een aantal werknemers met een nul-urencontract? Moet ik deze werknemers nog oproepen?

In beginsel is de werkgever verplicht oproepkrachten op te roepen als er werk is. Wanneer er nu door de coronacrisis geen werk is voor de oproepkrachten, dan bent u ook niet verplicht de werknemers met een nul-urencontract op te roepen. Het uitgangspunt is immers: geen oproep, geen werk, geen salaris.

Is er al wel een oproep voor werkzaamheden gedaan dan mag deze oproep tot 4 dagen voor aanvang van de werkzaamheden kosteloos door de werkgever worden geannuleerd. Wanneer u de oproep te laat intrekt, heeft de oproepkracht wel recht op het recht op het salaris dat hij zou hebben verdiend als hij aan de oproep gehoor had gegeven.

Let wel: De NOW-regeling stimuleert dat werkgevers hun oproepkrachten zo veel mogelijk blijven doorbetalen in de periode dat sprake is van omzetvermindering.

Als de werkgever aan de voorwaarden voldoet, kan hij in aanmerking komen voor een tegemoetkoming in de loonkosten. Dit betekent dat wanneer een oproepkracht in dienst blijft en wordt doorbetaald door de werkgever, ook deze oproepwerknemer meegenomen wordt in de loonsom. De werkgever komt dus ook voor deze werknemer in aanmerking komt voor de tegemoetkoming.

Door de coronacrisis is het niet mogelijk om voor iedere werknemer die voor 1 januari 2020 in dienst was voor onbepaalde tijd een schriftelijke arbeidsovereenkomst (of een addendum waaruit dit blijkt) te hebben voor 1 april jongstleden. Moet ik dan alsnog de hoge WW-premie gaan betalen?

Werkgevers hebben in eerste instantie tot 1 april 2020 de tijd gekregen om een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd op schrift te stellen (of een addendum toe te voegen, om te voldoen aan de voorwaarden voor de lage WW-premie. Het ministerie heeft deze coulanceperiode verlengd tot 1 juli 2020. Dit uitstel is verleend vanwege het feit dat het niet voor werkgevers praktisch mogelijk is om aan die voorwaarde te voldoen door de coronacrisis. Zie ook de meest recente versie van het [kennisdocument premiedifferentiatie WW](#) hierover.

Welke gegevens mag ik als werkgever vastleggen van mijn zieke werknemer gelet op de AVG?

De Autoriteit Persoonsgegevens geeft [hier](#) een duidelijke en heldere uitleg over het vastleggen van gegevens over uw zieke werknemer.

Moet ik de lage WW-premie herzien nu mijn werknemers veel overwerken in deze tijd?

De bepaling dat werkgevers met terugwerkende kracht de hoge WW-premie moeten afdragen voor vaste werknemers die in een kalenderjaar meer dan 30% hebben overgewerkt, kan door het coronavirus tot onbedoelde effecten leiden in sectoren waar door het coronavirus veel extra overwerk nodig is (bijvoorbeeld in het sociaal werk). Om die reden is besloten deze regeling aan te passen om deze onbedoelde effecten weg te nemen. De minister van SZW zal deze aanpassing, die voor kalenderjaar 2020 zal gelden, zo spoedig mogelijk uitwerken. Klik [hier](#) voor extra informatie.

De werknemer kan de wettelijke vakantie-uren niet opnemen voor 1 juli 2020, komen deze op de gebruikelijke wijze te vervallen of verandert de corona-crisis hier iets in?

De wettelijke vervaltermijn van vakantiedagen blijft ook in deze periode in beginsel gelden. Dit betekent dat de wettelijke vakantiedagen zes maanden na het jaar van opbouw komen te vervallen. Met de vervaltermijn wordt normaal gesproken gestimuleerd dat werknemers met regelmaat hun wettelijke vakantiedagen opnemen zodat zij kunnen recupereren.

Het uitgangspunt van de vakantie-uren is dat de werknemer bepaalt wanneer de vakantie wordt opgenomen. Als een werknemer wil voorkomen dat zijn wettelijke vakantiedagen komen te vervallen, zal hij voor het einde van de vervaltermijn zijn vakantiedagen moeten opnemen.

Er kunnen twee uitzonderingen op gemaakt worden:

1. De werknemer is redelijkerwijs niet in staat is geweest om deze uren op te nemen.
2. Er kan door middel van een schriftelijke overeenkomst ten gunste van de werknemer worden afgeweken van de termijn van zes maanden.

Uitzondering 1: De vervaltermijn voor wettelijke vakantiedagen geldt niet indien zich een situatie voordoet waardoor de werknemer redelijkerwijs niet in de gelegenheid is geweest om zijn wettelijke vakantiedagen voor het einde van de vervaltermijn op te nemen. Hier kan slechts in uitzonderlijke gevallen sprake van zijn. Het is aan de werknemer om te bewijzen dat het

onmogelijk is geweest deze vakantiedagen op te nemen binnen de vervaltermijn. Van bijzondere omstandigheden is sprake als door toedoen van de werkgever het niet mogelijk is geweest (voldoende) vakantie op te nemen. De vervaltermijn is in dat geval niet meer aan de orde maar de verjaringstermijn van vijf jaar gaat dan gelden.

Het zou zo kunnen zijn dat werkgever de werknemer verzoekt de vakantie uit te stellen omdat alle handen op het werk nodig zijn. Dit kan een bijzondere omstandigheid opleveren waardoor de vervaltermijn niet van toepassing is. Omdat het niet op voorhand aan te geven is of dit een uitzonderlijke situatie is, raden wij aan in voorkomende gevallen gebruik te maken van de tweede uitzondering en schriftelijk af te spreken dat de vervaltermijn verlengd wordt. We raden in dat geval aan afspraken te maken met de werknemer wanneer de vakantie wel opgenomen zou kunnen worden. Dit voorkomt ook dat de verjaringstermijn van vijf jaar gaat gelden. Het antwoord zal per individuele situatie moeten worden gevonden en of de corona-crisis uiteindelijk door de rechter zal worden aangemerkt als geldige reden, is niet op voorhand te stellen.

Op de werkgever rust in ieder geval de plicht om de werknemer goed te informeren over het eventueel vervallen van de vakantie-uren.

Uitzondering 2: Indien werkgever en werknemer dit willen, is het toegestaan om ten gunste af te wijken van de wettelijke vervaltermijn. Hiervoor dient u een schriftelijke overeenkomst aan te gaan met de werknemer. Op deze manier kunt u enigszins sturen op de vakantie opname en een langere vervaltermijn (bijvoorbeeld nog zes maanden extra) afspreken.

Mag de werkgever een verzoek van een werknemer om vakantie afwijzen?

Ja, dat mag de werkgever doen op grond van gewichtige redenen. Een gewichtige reden is wanneer het inwilligen van het verzoek tot ernstige verstoring van de bedrijfsvoering zou leiden. Afhankelijk van de actuele situatie en werkzaamheden bij een organisatie door het coronavirus kan dit aan de orde zijn. De werkgever dient de gewichtige reden binnen twee weken nadat de werknemer zijn wens schriftelijk kenbaar heeft gemaakt, schriftelijk mee te delen.

Mag de werkgever een vakantie die al is toegekend intrekken?

Ja, dat mag. De werkgever mag, na overleg met de werknemer, een vastgesteld tijdvak van de vakantie wijzigen, op basis van gewichtige redenen. Instemming van de werknemer is niet vereist. Wel heeft de werknemer recht op vergoeding van de financiële schade die hij lijdt als gevolg van het intrekken van de vakantie.

Als de werkgever besluit goedgekeurde vakanties in te trekken omdat iedereen nodig is om het werk door te laten lopen, geldt dit dan ook voor ouderschapsverlof?

Nee, dat is helaas geen rechtsgeldige intrekking. De wet voorziet niet in mogelijkheden om lopend ouderschapsverlof in te trekken.

Wij raden werkgevers aan hierover in overleg te gaan met de werknemer en samen te bekijken of er een tijdelijke opschorting van het verlof kan plaats vinden of een andere spreiding van het verlof over de week. De werknemer hoeft hier niet mee akkoord te gaan.

Mogen wij van werknemers eisen dat zij, voor het aantal uren dat ze nu door de coronacrisis minder werk hebben, bijvoorbeeld: tijdelijk andere werkzaamheden gaan verrichten, gaan werken op een andere locatie?

Andere werkzaamheden?

Normaal gesproken dient een werknemer de werkzaamheden uit te voeren die zijn overeengekomen. Het kan echter redelijk zijn door de huidige bijzondere omstandigheden dat de werkgever vraagt om tijdelijk andere werkzaamheden te doen. Bijvoorbeeld als de werknemer minder werk heeft en een collega ziek is. Zeker nu door de uitbraak van het coronavirus kan de werkgever dit van de werknemer verwachten. Daar staat tegenover dat het voor de werknemer

ook redelijk moet zijn om de werkzaamheden te verrichten. Een redelijk verzoek van de werkgever, is wanneer de alternatieve werkzaamheden (zo) dicht (mogelijk) bij de oorspronkelijke werkzaamheden liggen. Of een werknemer gehoor moet geven aan een dergelijk verzoek hangt wel af van de omstandigheden van het geval en dit kan dus per werknemer verschillen.

Andere werkplek of locatie?

De werkgever zal eerst dienen te kijken of er een andere oplossing mogelijk is. Is er geen andere oplossing, dan kan de werkgever gebruik maken van het instructierecht. Dat betekent dat de werkgever mag bepalen hoe, wat en waar het werk wordt verricht. Hij zal daarbij wel een belangenafweging moeten maken en bijvoorbeeld zorgen dat de extra reistijd naar de andere locatie niet onredelijk lang is. De werknemer kan een legitieme reden hebben die zwaarder weegt dan de belangen van de werkgever. In dat geval moet gezocht worden naar een andere oplossing.

Als de werkgever zijn instructierecht kan gebruiken en de werknemer vervolgens weigert mee te werken, dan is de werkgever gerechtigd om geen loon te betalen; het risico van het niet werken ligt in dat geval in de risicosfeer van de werknemer. Wij geven werkgevers in overweging aan hier niet te snel toe over te gaan. Ga het gesprek met de werknemer aan en bekijk wat de oplossingen kunnen zijn. Op dit moment kunnen we met zekerheid stellen dat er sprake is van zo een bijzondere periode dat dit ertoe leidt dat van zowel werkgever als werknemer flexibiliteit wordt gevergd.

Het uitgangspunt is dat de werknemer het loon houdt behorend bij de oorspronkelijke functie.

Door het coronavirus vervallen de structurele onregelmatigheidsdiensten. Heeft de werknemer recht op doorbetaling van de ORT (artikel 6.12 cao Sociaal Werk)?

Op grond van de wet behoudt de werknemer recht op loon omdat hij zijn werk niet kan verrichten door een oorzaak die in redelijkheid niet voor rekening van de werknemer komt (artikel 7:628 BW). De structureel betaalde onregelmatigheids toeslag (ORT) valt onder het loonbegrip en is hier onderdeel van.

Sociaal Werk Nederland adviseert het loon door te betalen dat de werknemer had kunnen verdienen als de onregelmatigheidsdienst wel was doorgegaan. Hierbij maken we een onderscheid in de situatie waarin een rooster is vastgesteld en de situatie waarin er geen rooster meer is.

Indien het rooster al was vastgesteld, brengt dit mee dat de ORT op basis van het vastgestelde rooster wordt betaald. Wanneer er geen vastgesteld rooster (meer) is, adviseren wij de gemiddelde ORT te betalen. Het gemiddelde kunt u in dat geval op maandbasis meten over een periode van drie maanden voorafgaand aan de maand waarin de werknemer de diensten niet meer heeft kunnen verrichten. Mocht het zo zijn dat een periode van drie maanden geen goed beeld geeft van de gemiddelde ORT, dan kunt u een langere periode (zes maanden, twaalf maanden) aanhouden.

Uitstel belasting werkgever & corona

Wanneer u als werkgever in de financiële problemen komt, komt u in aanmerking voor uitstel van betaling van belasting als werkgever.

U kunt uitstel aanvragen voor aanslagen: loonbelasting, omzetbelasting, inkomstenbelasting en vennootschapsbelasting. Zie voor meer informatie en de voorwaarden de site van [MKB-Nederland](https://www.mkb-nederland.nl).

UWV werkwijzer Poortwachter; addendum coronavirus

Een werknemer die bijna twee jaar ziek is kan een WIA-uitkering aanvragen. De toetsing van het re-integratieverslag zoals gevraagd via de wet Poortwachter zal mogelijk niet (volledig) kunnen

worden nagekomen. Het UWV heeft daarom een addendum gepubliceerd.
[Zie voor verdere informatie en het addendum hier.](#)

Deze vragen en antwoorden zijn met grote zorgvuldigheid en met gebruikmaking van de meest actuele gegevens tot stand gekomen. De beantwoording van uw eigen vraag zal altijd afhangen van de specifieke omstandigheid en een rechter kan altijd anders oordelen. Het is evenwel niet geheel uitgesloten dat de antwoorden onjuistheden of onvolkomenheden bevat. Sociaal Werk Nederland aanvaardt geen aansprakelijkheid voor directe of indirecte schade ontstaan door eventuele onjuistheden en/of onvolkomenheden.