

Veelgestelde vragen coronacrisis

Heeft de vervanger die in verband met het coronavirus niet op school kan werken recht op doorbetaling van loon of kan het contract tussentijds worden beëindigd?

Indien de vervanger niet kan werken in verband met het coronavirus, dan heeft hij recht op loondoorbetaling conform artikel 7:628 BW, omdat dit in de risicosfeer van de werkgever ligt. Waar mogelijk, kunnen bepaalde werkzaamheden nog wel thuis worden opgedragen (zoals begeleiding/ voorbereiding voor thuisonderwijs of de opvang van leerlingen op school).

Het coronavirus vormt in beginsel geen reden om het contract van de vervanger vroegtijdig te beëindigen. Dit betekent dat betrokkene tot de einddatum aanspraak maakt op loondoorbetaling, tenzij werknemer ermee instemt dat zijn of haar contract eerder stopt (door bijvoorbeeld het sluiten van een vaststellingsovereenkomst, waarbij WW-rechten veilig worden gesteld).

Voor oproepkrachten (bijvoorbeeld personeel werkzaam op basis van min/max-contracten) geldt dat geplande oproepen die meer dan vier dagen van tevoren worden geannuleerd, niet doorbetaald hoeven te worden. Vindt de annulering plaats binnen vier dagen, dan dient het loon over die oproep wel te worden doorbetaald. Let wel: dit geldt alleen voor de overeenkomsten waarbij de omvang niet vaststaat en niet voor reguliere vervangingen waarbij een vaste werktijdfactor is afgesproken. Deze laatste werknemers hebben dus recht op loondoorbetaling van de overeengekomen werktijdfactor.

Heeft een medewerker recht op salaris indien hij/zij niet kan werken omdat het kind niet naar opvang/school kan?

Indien de werknemer thuis moet blijven om voor de opvang van het kind te zorgen omdat de scholen dicht zijn, kan eerst worden onderzocht wat de mogelijkheden zijn om thuis te werken en/of het werk anders in te delen (bijvoorbeeld in de avonduren).

Kan de werknemer niet (volledig) thuiswerken, dan kan een werknemer een beroep doen op calamiteitenverlof of eventueel kortdurend zorgverlof. De werknemer dient het opnemen hiervan te melden bij de werkgever. Calamiteitenverlof is alleen bedoeld als tijdelijke noodmaatregel, dus bijvoorbeeld om alternatieve opvang te regelen, en duurt maximaal 1 of 2 dagen.

Wanneer het kind zelf ziek is, kan de werknemer aanspraak maken op kortdurend zorgverlof om zijn/haar kind te verzorgen. Dit kan gedurende maximaal twee weken.

Gedurende het calamiteitenverlof en het zorgverlof heeft een werknemer recht op volledig loon. Zijn deze vormen van verlof uitgeput, dan kan een werknemer onbetaald verlof of langdurend zorgverlof opnemen. Voor het overige is er in principe geen recht op betaald verlof.

Gezien het bijzondere karakter van de coronacrisis, kunt u de werknemer betaald verlof geven.

Hoe dienen we om te gaan met de loondoorbetaling van flexkrachten (zzp'ers, uitzendkrachten, payrollers) als zij vanwege de coronacrisis niet kunnen werken?

Uitzendkrachten

De uitzendkracht is in dienst bij het uitzendbureau. Indien er een zogenoemd uitzendbeding in het contract met het uitzendbureau is opgenomen en de werkzaamheden als gevolg van het coronavirus wegvallen, kan het uitzendbureau de overeenkomst direct opzeggen. Dit betekent doorgaans ook dat u vanaf dat moment (behoudens andere afspraken) geen vergoeding verschuldigd meer bent aan het uitzendbureau.

Als de uitzendkracht werkzaam is op basis van vaste uren maar nog geen vast contract heeft met het uitzendbureau, geldt dat het uitzendbureau de overeenkomst met de uitzendkracht kan opzeggen. Of u gedurende deze opzegtermijn een vergoeding aan het uitzendbureau bent verschuldigd, hangt af van de afspraken die daarover zijn gemaakt tussen u en het uitzendbureau.

Payrollers

Vanaf 1 januari 2020 is de flexibele ketenregeling voor uitzendkrachten niet meer van toepassing op payrollers en dienen aan hen dezelfde arbeidsvoorwaarden te worden aangeboden als aan het zittende personeel. Dit betekent dat het contract van payrollers bij het wegvallen van werkzaamheden niet direct kan worden beëindigd door het payrollbedrijf. Indien u de payroller als gevolg van het coronavirus niet meer kunt inzetten, dan is het afhankelijk van de afspraken die tussen u en het payrollbedrijf gelden of er nog een vergoeding moet worden uitbetaald aan het payrollbedrijf. Let wel: voor contracten die vóór 1 januari 2020 zijn aangegaan en doorlopen tot na 1 januari 2020, geldt een overgangsrecht. Als in die payrollcontracten nog wel een uitzendbeding is opgenomen, dan blijven deze voorwaarden van toepassing.

Detachering

Het kan zijn dat u een werknemer elders detacheert of dat een medewerker aan u is gedetacheerd vanuit een andere organisatie. Ook is het mogelijk om detacheerders voor de duur van een bepaald project via een detacheringsbureau in te huren. In de gevallen dat er geen werkzaamheden meer verricht kunnen worden, is het afhankelijk van de gemaakte afspraken tussen partijen of het contract tussentijds kan worden beëindigd en welke vergoedingen eventueel verschuldigd zijn.

Zzp'ers

Als er een tussentijdse opzegmogelijkheid in de opdrachtovereenkomst is opgenomen, kan een opdrachtovereenkomsten met een zzp'er afhankelijk van de overige contractuele afspraken hierover tussentijds worden opgezegd. Als er geen tussentijdse opzegmogelijkheid is opgenomen, zal de duur van opdrachtovereenkomst moeten worden uitgediend.

Vaak staat in een opdrachtovereenkomst dat de opdrachtgever jegens de opdrachtnemer een vergoeding verschuldigd is over de verrichte werkzaamheden. Als die werkzaamheden door het coronavirus niet verricht kunnen worden, hoeft er ook geen vergoeding uitbetaald te worden.

Uiteraard staat het partijen vrij om te bezien of de opdrachtnemer gedurende de looptijd van de overeenkomst andere werkzaamheden voor de opdrachtgever kan verrichten.

Kan een school ook een aanvraag indienen voor Noodmaatregel Overbrugging voor Werkbehoud (NOW) als er minder werk is voor de medewerkers?

De NOW is een speciale regeling voor werkgevers die door de gevolgen van het coronavirus minder omzet draaien. Werkgevers kunnen afhankelijk van de omvang van het omzetverlies een tegemoetkoming krijgen in de betaling van loonkosten van werknemers tot een maximum van 90%. Omdat de scholen geen omzet maken en ook geen financieel nadeel ondervinden (de bekostiging loopt immers door), kunnen zij geen aanspraak maken op de NOW.

Als de te vervangen werknemer zich weer beter meldt maar als gevolg van het coronavirus niet kan werken, kan het contract met de vervanger dan worden beëindigd?

In meeste vervangingscontracten is opgenomen dat er wordt vervangen gedurende de afwezigheid van de werknemer. Hoewel de werknemer wellicht niet fysiek terugkeert op de werkplek, is hij wel weer beschikbaar om de arbeid te verrichten. Daarmee vervalt de grondslag voor de vervanging. Het vervangingscontract kan dan vanaf de datum van herstel worden beëindigd.

Kan de reiskostenvergoeding van de werknemer worden stopgezet als de werknemer thuis werkt?

In de CAO VO staat dat in de situatie dat door een werknemer over een aaneengesloten tijdvak van meer dan een week anders dan in verband met vakantieverlof niet is gereisd tussen de woning en het gebouw of de gebouwen, de aan de werknemer toe te kennen tegemoetkoming in de reiskosten vanaf de tweede week naar evenredigheid wordt verlaagd.

In de CAO PO is bepaald dat de tegemoetkoming in de reiskosten vanaf de derde week wordt verlaagd indien de werknemer anders dan in verband met vakantieverlof gedurende een periode van twee weken niet heeft gereisd.

De werkgever in het voortgezet onderwijs kan de tegemoetkoming vanaf de tweede week verlagen. De werkgever in het primair onderwijs kan de tegemoetkoming vanaf de derde week verlagen.

Als een van de ouders een vitaal beroep heeft maar de andere niet, zijn wij dan verplicht om de opvang voor de leerling te regelen en wie betaalt de kosten hiervan?

Als één ouder een vitaal beroep uitvoert, is het verzoek van de overheid om zelf het kind op te vangen als dat kan. Als dat niet lukt, kan er een beroep worden gedaan op de school. Deze opvang is zonder extra kosten voor ouders.

Een werknemer verzoekt mij het verleende onbetaald verlof in te trekken. Moet ik dit verzoek honoreren? En hoe zit het met het verleende vakantieverlof voor onderwijsondersteunend personeel (OOP) of het verleende ouderschapsverlof.

Onbetaald verlof

De werknemer heeft de mogelijkheid om het bevoegd gezag te verzoeken opname van het onbetaald verlof op te schorten of in te trekken, zodat de werknemer op een later tijdstip alsnog het niet genoten onbetaald verlof kan opnemen. De werkgever is er niet toe verplicht het verzoek van betrokkene te honoreren (bijvoorbeeld in de situatie dat al in vervanging is voorzien).

Ouderschapsverlof

De werkgever dient in te stemmen met een verzoek van de werknemer om het ouderschapsverlof niet op te nemen of niet voort te zetten op grond van onvoorziene omstandigheden, tenzij gewichtige redenen/een zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang zich hiertegen verzet(ten). De coronacrisis kan worden geschaard onder onvoorziene omstandigheden. Bij verzoeken van werknemers dient de werkgever op individueel niveau te beoordelen of er sprake is van een gewichtige reden om het verzoek van de werknemer af te kunnen wijzen. Is die gewichtige reden niet aanwezig, dan dient u het verzoek van de werknemer te honoreren.

Vakantieverlof

In de CAO PO en voor de functiecategorie directie en leraren in het voortgezet onderwijs is bepaald dat bij rampen en in andere zeer buitengewone omstandigheden de werkgever het vakantieverlof van de werknemer kan intrekken. Indien de werknemer als gevolg van de intrekking van het verlof materiële schade lijdt, dient de werkgever deze schade te vergoeden (bijvoorbeeld een reeds geboekte vakantie).

Voor de functiecategorie OOP dient naar het Burgerlijk Wetboek (BW) gekeken te worden. In artikel 7:638 lid 5 BW staat dat de werkgever, indien daartoe gewichtige redenen zijn, na overleg met de werknemer het vastgestelde tijdvak van de vakantie kan wijzigen. De schade die de werknemer lijdt ten gevolge van de wijziging van het tijdvak van de vakantie, moet door de werkgever worden vergoed.

Heeft een werknemer recht om thuis te werken?

Het is geen recht. De overheid spoort werknemers echter aan zoveel mogelijk thuis te werken. Het ligt dan ook in de rede dat werkgevers zich hierbij aansluiten en werknemers hiertoe zoveel mogelijk in de gelegenheid stellen. Uiteraard moet het wel mogelijk zijn om thuis te werken.

Een werknemer heeft last van verkoudheidsklachten en komt daardoor niet naar het werk. Moet ik de werknemer ziekmelden?

Als een werknemer verkouden is maar normaliter wel zou werken, dan is er geen sprake van arbeidsongeschiktheid en zal dit ook niet als ziekmelding geregistreerd hoeven te worden, tenzij de werknemer zich uitdrukkelijk ziek heeft gemeld. Deze werknemer heeft op basis van artikel 7:628 BW recht op doorbetaling van het salaris, omdat het niet kunnen werken in verband met de coronacrisis in dit geval in de risicosfeer van de werkgever ligt. Waar mogelijk, kunnen bepaalde werkzaamheden nog wel thuis worden opgedragen.

Een werknemer moet in quarantaine. Moet ik dit als ziekmelding registreren?

Indien de werknemer besmet is geraakt met het coronavirus en daardoor in quarantaine moet, dient de werkgever dit als ziekmelding te registreren. Net zoals bij andere ziekmeldingen heeft de werknemer recht op loondoorbetaling en dienen werkgever en werknemer de Wet verbetering poortwachter na te leven.

Het is ook mogelijk dat een werknemer die (nog) niet is besmet, in quarantaine moet. Bijvoorbeeld omdat hij in contact is geweest met een gezinslid bij wie coronabesmetting is geconstateerd. Die situatie moet niet als ziekmelding geregistreerd worden. De werknemer heeft recht op loondoorbetaling, omdat het niet kunnen werken niet in de risicosfeer van de werknemer ligt.

Heeft een werknemer recht op uitbetaling van zijn salaris als hij niet op het werk durft te komen uit angst voor besmetting met corona?

Werkgevers hebben op grond van de Arbwet zorgplicht voor een veilige werkomgeving. Dit betekent dat werkgevers maatregelen moeten nemen om besmetting met het virus op de werkvloer zoveel mogelijk te voorkomen. Werkgevers moeten werknemers informeren over de adviezen van het RIVM en ze moeten ook de door de overheid genomen maatregelen volgen en waar nodig faciliteren.

Een werknemer mag alleen weigeren om naar het werk te komen als er een reëel gevaar dreigt. Angst alleen is onvoldoende. Als de werkgever zijn zorgplicht nakomt en voor een veilige en gezonde werkomgeving zorgt, mag van de werknemer worden verlangd dat hij naar het werk komt. Van belang is dat de werkgever de angst van de werknemer probeert weg te nemen door in gesprek te gaan met de werknemer, aan te geven dat er op de werkvloer geen sprake is van reëel gevaar en/of een dreiging daarvan en dat de werkgever alle werknemers een veilige en gezonde werkomgeving biedt. Indien de werknemer toch thuisblijft, kan de werkgever het loon stoppen. Wij adviseren daartoe pas over te gaan nadat de werknemer ervoor is gewaarschuwd dat niet op het werk verschijnen tot gevolg zal hebben dat het loon stopgezet zal worden.

Mag de medezeggenschapsraad (MR) afzien van een digitale vergadering met het bevoegd gezag, omdat de MR liever in persoon en niet digitaal wil vergaderen?

In dit geval geldt: nood breekt wet. Vergaderingen die urgentie hebben, moeten doorgang vinden en het besluitvormingsproces mag niet onnodig worden vertraagd, daar de vergaderingen digitaal kunnen plaatsvinden. Het enkele argument dat de leden van de MR in persoon willen vergaderen, is onvoldoende. Indien het bevoegd gezag urgente besluiten moet nemen die niet uitgesteld kunnen worden, mag van de MR worden verwacht dat zij een dergelijk verzoek van het bevoegd gezag accepteren en meewerken. Het is wel van belang dat het bevoegd gezag goede faciliteiten heeft om digitaal te vergaderen.

Door de coronacrisis kunnen er in het kader van onze beoordelingscyclus geen lesbezoeken afgelegd worden. Hierdoor kunnen wij werknemers met een dienstverband voor bepaalde tijd bij wijze van proef niet goed beoordelen. Mag de werkgever die dienstverbanden verlengen?

De cao-bepalingen blijven ondanks de coronacrisis van kracht. Hoewel er momenteel geen lesbezoeken afgenomen kunnen worden, heeft de werkgever voor zo'n driekwart jaar (ervan uitgaande dat de werknemers sinds het begin van dit schooljaar in dienst zijn of al langer) een beeld kunnen vormen over het functioneren van werknemers. Werknemers die in dienst zijn getreden met als benoemingsgrondslag bij wijze van proef met uitzicht op vast dienstverband, dienen twee maanden voor de einddatum (indien het dienstverband een duur heeft gehad van minimaal 12 maanden) te vernemen wat de werkgever met het dienstverband gaat doen. Indien betrokkene nog in het eerste jaar van het dienstverband zit en de werkgever in de voorgaande maanden geen goed beeld heeft kunnen krijgen van het functioneren van werknemer, kan de werkgever ervoor kiezen om het dienstverband te verlengen. De reden van verlenging ligt dan in het gegeven dat de werkgever het functioneren van betrokkene onvoldoende heeft kunnen beoordelen. Voor diegenen die al in het tweede jaar van het dienstverband zitten en al eerder een verlenging hebben gehad, geldt dat de werkgever het moet doen met het dossier dat hij op dit moment heeft. Het dienstverband kan van rechtswege eindigen of betrokkene krijgt een dienstverband voor onbepaalde tijd.