

## FAQ: Arbeidsrechtelijke vragen rondom het coronavirus

Versie 10 september 2020

Nieuw/aangepast ten opzichte van 25 juni 2020: 3.

Hieronder een aantal veelgestelde vragen over hoe je als werkgever op een goede manier omgaat met de gevolgen van het coronavirus. Deze situatie verandert dagelijks, dat betekent dat onderstaande vooral handreikingen zijn. De informatie kan veranderen door nieuwe inzichten of nieuwe maatregelen. Indien nodig zullen we deze FAQ dan ook weer aanpassen.

De antwoorden zijn gebaseerd op algemene wet- en regelgeving en standaard voorwaarden. Het kan zijn dat je in de eigen organisatie aanvullende leveringsvoorwaarden hebt of anderszins maatwerkafspraken. Als je twijfelt over de toepasselijkheid van onderstaande antwoorden, raadpleeg dan een jurist.

Voor informatie over het coronavirus en het voorkomen van verspreiding van het virus wordt verwezen naar de website van het [Rijksinstituut voor Volksgezondheid en Milieu \(RIVM\)](#) en de [GGD in jouw regio](#). Hou deze websites in de gaten voor de meest actuele informatie.

### Preventie

#### 1. Welke maatregelen moet ik nemen als werkgever ter bescherming van mijn werknemers?

Een werkgever is verplicht ervoor te zorgen dat werknemers veilig en gezond kunnen werken en hier duidelijk instructies voor te geven. Volg de actuele richtlijnen van het RIVM, communiceer die naar medewerkers en zorgt dat men zich eraan houdt. Maatregelen die door het RIVM zijn geformuleerd ter voorkoming van verspreiding van het coronavirus:

- Was je handen regelmatig met water en zeep of gebruik desinfecterende handgel op basis van alcohol;
- Hoest en nies in de binnenkant van je elleboog;
- Gebruik papieren zakdoekjes of tissues en gebruik deze slechts één maal.
- Houdt 1,5 meter afstand van elkaar

Dit houdt in dat de werkgever dus voldoende handzeep, desinfecterende handgel en papieren zakdoekjes/tissues ter beschikking moet stellen. Maak daarnaast regelmatig schoon.

#### Poster aanvullende gezondheidsmaatregelen noodopvang (vanaf 16 maart)

De branche heeft een poster verspreid die aangeeft hoe binnen de kinderopvang conform de richtlijnen van het RIVM moet worden omgegaan met de aanvullende maatregelen die gelden sinds 16 maart.

#### 2. Welke instructies mag ik de werknemer geven ter preventie van corona? Hoe ver reikt het instructierecht?

Als werkgever mag je redelijke instructies geven over de wijze waarop het werk wordt verricht en instructies die nodig zijn voor de orde binnen de onderneming. Die instructies moet de werknemer ook opvolgen.

## Werknemers worden mogelijk ziek

### 3. Wanneer moet een werknemer thuisblijven? Heeft de werknemer dan recht op loon?

Als een werknemer ziek is, gelden de normale regels rondom ziekte. De zieke werknemer heeft recht op loon. Deze situatie is niet anders indien de medewerker ziek is door het coronavirus.

De volgende richtlijnen van het RIVM (zie ook het Protocol kinderopvang, versie 7 september 2020) gelden:

- Medewerkers met corona-gerelateerde klachten kunnen zich laten testen volgens het [RIVM-testbeleid](#). Totdat de uitslag van de test bekend is blijft de medewerker thuis. Indien de test negatief is, kan de medewerker weer aan het werk met inachtneming van de algemene hygiënemaatregelen. Indien de test positief is, moet de medewerker ten minste 7 dagen thuisblijven en uitzieken. Als daarna de klachten ook ten minste 24 uur helemaal weg zijn, mag de medewerker weer aan het werk. Indien de medewerker (in overleg met de bedrijfsarts/behandelend arts) besluit om niet getest te worden, mag de medewerker weer aan het werk als zij ten minste 24 uur klachtenvrij is.
- Als iemand in het huishouden van de medewerker koorts (38°C of hoger) en/of benauwdheidsklachten heeft, blijft het personeelslid ook thuis tot de testuitslag van de huisgenoot bekend is. Als de testuitslag negatief is of als iedereen binnen het huishouden 24 uur geen klachten heeft, mag de medewerker weer naar het werk. Als iemand in het huishouden van de medewerker positief getest is voor COVID-19, moet de medewerker wachten tot die persoon 24 uur klachtenvrij is en dan 10 extra dagen thuisblijven.
- Medewerkers die in een risicogroep vallen (conform de [RIVM lijst](#)), kunnen niet worden verplicht te werken op de groep en gaan in overleg andere werkzaamheden doen vanuit huis of (elders) op de locatie. De werknemer gaat hierover in overleg met bedrijfsarts/behandelaar.
- Medewerkers met gezinsleden die in een risicogroep vallen (conform de RIVM lijst), kunnen niet worden verplicht te werken op de groep en gaan in overleg andere werkzaamheden doen vanuit huis of (elders) op de locatie. De werknemer gaat hierover in overleg met bedrijfsarts/behandelaar.
- Medewerkers die zwanger zijn, voeren vanaf het laatste trimester (vanaf week 28) alleen werkzaamheden uit waarbij het lukt om 1,5 meter afstand van anderen te houden. De werknemer gaat hierover in overleg met de bedrijfsarts/behandelaar.

De hoofdregel is dat een werknemer recht heeft op loon als deze niet werkt. Dat is alleen anders als de oorzaak voor het niet werken in de risicosfeer van de werknemer ligt. In deze Corona tijd geldt dus dat als een medewerker in verband met het voorgaande thuis moet blijven, terwijl deze zelf (wellicht) niet ziek is, de werknemer wel recht heeft op loon.

### 4. Mag een werknemer thuis blijven uit angst voor besmetting?

Een werknemer mag niet thuis blijven uit angst voor besmetting. Speelt dit, ga dan in gesprek en probeer de zorgen weg te nemen. Leg ook uit dat als de werknemer niet naar het werk komt, er sprake is van werkweigering en dat de werknemer dan geen loon krijgt uitbetaald. Blijft een werknemer toch uit angst voor besmetting thuis, dan hoeft u in dat geval geen loon te betalen.

Als de werknemer echt niet wil komen werken, bestaat de mogelijkheid om verlof op te nemen. De werkgever moet hiermee instemmen, tenzij er gewichtige bedrijfsbelangen zijn die zich hiertegen verzetten.

## **5. Wat mag ik vanuit de privacywet aan de werknemer vragen?**

Ook bij het coronavirus gelden de normale regels rondom privacy. Je mag de werknemer vragen of hij/zij gezondheidsklachten heeft. De werknemer hoeft hier niet op te antwoorden. Als de werknemer wel antwoord geeft, mag je het antwoord niet registreren. De privacywetgeving verbiedt dit, omdat het gaat om bijzondere persoonsgegevens. Dit geldt ook als de werknemer je spontaan het één en ander vertelt.

Maar wat mag je wel? Mocht je een vermoeden hebben dat de werknemer besmet is, dan kan je hem verwijzen naar de bedrijfsarts en die laten beoordelen of een test zinvol is. Staat vast dat de werknemer besmet is met het coronavirus, dan mag je hem/haar de toegang tot het werk ontzeggen.

## **6. Als scholen of kinderopvang sluiten (door de overheid) en het kind van werknemer moet worden opgevangen, heeft de werknemer dan recht op doorbetaling van loon?**

Als een opvanglocatie of school wordt gesloten, moet een werknemer de mogelijkheid krijgen om zijn kinderen op te halen en te verzorgen. De werknemer kan dan calamiteitenverlof of kort verzuimverlof opnemen en heeft recht op loon. Dit verlof mag hooguit enkele dagen duren.

Als de opvang waar de werknemer zelf werkt wordt gesloten, dan heeft de werknemer ook recht op doorbetaling van loon. Het risico komt voor rekening van de werkgever. Daarbij maakt het niet uit of het besluit tot sluiting is genomen op last van de GGD of niet.

## **7. Heeft een werknemer recht op loon wanneer er voor een ziek kind (al dan niet in quarantaine) gezorgd moet worden?**

Als het kind noodzakelijke verzorging van de werknemer nodig heeft, kan calamiteitenverlof worden opgenomen als de aanwezigheid van de werknemer direct (tijdens werktijd) vereist is. Het calamiteitenverlof is uitsluitend bedoeld voor de eerste opvang (bijvoorbeeld om het ziek geworden kind van school te halen). Wanneer het langer noodzakelijk is om voor een ziek kind of huisgenoot te zorgen dan kan kortdurend zorgverlof worden opgenomen.

## **8. Wat als de opvang (of school) geen goede opvang meer kan bieden of zelfs moet sluiten door personeelstekort door verzuim door het coronavirus?**

Als de opvang moet sluiten door personeelstekort, komt dit voor rekening van de werkgever. De werknemer heeft recht op loon.

## **9. Mag de werknemer quarantaine of medisch onderzoek weigeren?**

Een werkgever mag een werknemer niet verplichten tot medisch onderzoek. Bij gezondheidsklachten moet de bedrijfsarts worden ingeschakeld. Bij een vermoeden van besmetting kan je de werknemer ook adviseren de huisarts of GGD te bellen. Wordt de werknemer verplicht tot quarantaine door de overheid, dan mag je de werknemer de toegang tot het werk ontzeggen. Dit vloeit voort uit uw preventieplicht en uw plicht om te zorgen voor een gezonde en veilige werkomgeving.

## **Wat zijn de mogelijkheden om de schade te beperken?**

**10. Kan de werkgever werktijdverkorting aanvragen in een situatie waar geen sprake is van sluiting van een locatie maar van minder werk?**

De maatregel Werktijdverkorting is 15 maart jl. vervangen door de Tijdelijke Noodmaatregel Overbrugging voor Werkgelegenheid (NOW) als onderdeel van het pakket steunmaatregelen voor het bedrijfsleven. Werkgevers die te maken hebben met (kortweg) ten minste 20% omzetverlies, konden vanaf 6 april 2020 tot en met 5 juni 2020 via het UWV een aanvraag doen voor de NOW. Binnenkort (waarschijnlijk vanaf 6 juli a.s.) gaat er een tweede aanvraagperiode in voor een tegemoetkoming in de loonkosten over juni tot en met september 2020 (NOW 2.0).

De Rijksoverheid heeft op haar website een [FAQ](#) geplaatst over de NOW-regeling en de voorwaarden daarvan. Zie verder de website van het [UWV](#).

**11. Kan de werkgever een werknemer verplichten verlof op te nemen ten tijde van de Corona crisis?**

Nee, een werkgever kan een werknemer niet verplicht met vakantie sturen. Bij een besmetting van de werknemer gelden de normale regels rondom ziekte. Is geen sprake van ziekte, maar gaat de werkgever, al dan niet verplicht door de GGD, over tot sluiting van de vestiging, heeft de werknemer recht op loon.

De medewerker kan ook niet worden verplicht om te compenseren uren in te zetten. Een werkgever kan wel aan een medewerker vragen om verlof op te nemen en hierover in goed overleg maatwerkafspraken maken, rekening houdend met goed werkgeverschap en werknemerschap. Dat gebeurde ook veel tijdens de financiële crisis in 2008/2009. Ervaring leerde toen dat als de situatie daarom vraagt, veel werknemers bereid zijn om een steentje bij te dragen. Het gaat natuurlijk ook om hun werkgelegenheid.

Het staat de medewerker uiteraard vrij om verlof aan te vragen indien zij daar behoefte aan heeft.

**12. Moet door de werkgever worden ingestemd met een verlofverzoek door de werknemer indien dit verlofverzoek is gedaan uit angst voor besmetting?**

Hoofddregel is dat de vakantie wordt vastgesteld overeenkomstig de wensen van de werknemer, maar daar mag van worden afgeweken als gewichtige redenen zich ertegen verzetten. De toekenning van het vakantieverzoek moet dan tot een ernstige verstoring van de bedrijfsvoering leiden, bijvoorbeeld het niet meer kunnen voldoen aan de BKR. Het is raadzaam dit ook met de GGD te overleggen. Ga met de werknemer in gesprek over de angst voor besmetting en probeer deze weg te nemen. Indien de werknemer desondanks vakantie wil opnemen, gelden de normale regels rondom vakantieverzoeken.

**13. Is de werkgever verplicht om reiskostenvergoeding tijdens de coronacrisis door te betalen?**

Zie hiervoor artikel 6.5 van de cao Kinderopvang. In de praktijk betekent dit dat drie vormen van reiskostenvergoeding kunnen bestaan, namelijk:

- a. een eigen ondernemingsregeling op declaratiebasis of met vaste reiskostenvergoeding; In dit geval gelden de daarin gemaakte afspraken. Voor de fiscaliteit zie ook punt c.
- b. de cao regeling met een vergoeding van daadwerkelijk gemaakte reiskosten voor woon-werkverkeer (declaratiebasis); Medewerkers hebben recht op een vergoeding voor de

daadwerkelijk gemaakte kosten, mits die terecht worden gedeclareerd, volgens de standaardregeling in bijlage 6 van de cao.

- c. de cao regeling met een vaste vergoeding voor reiskosten woon-werkverkeer;

Bij een vaste reiskostenvergoeding geldt in fiscale zin dat als een medewerker langdurig afwezig is, de werkgever maximaal 6 weken aaneengesloten deze vergoeding onbelast mag doorbetalen. De onbelaste vergoeding mag uitbetaald worden tijdens de lopende maand en de kalendermaand die daar op volgt. De reiskostenvergoeding kan pas in de daar op volgende maand weer onbelast worden hervat.

De Staatssecretaris van Financiën heeft het beleid rondom de vaste reiskostenvergoeding tijdelijk versoepeld. Zie onderdeel 6.2 van diens [besluit van 14 april 2020](#) (actualisatie 6 mei 2020) en ook de [site](#) van de Belastingdienst onder de kop 'Vaste reiskostenvergoeding en thuiswerken'. Betaalt een werkgever een vaste reiskostenvergoeding aan medewerkers, die vanwege de coronacrisis (bijna) volledig thuiswerken? Dan mag hij deze vergoeding onbelast blijven betalen zolang de crisismaatregelen gelden. Tijdens die periode mag de werkgever blijven uitgaan van het reispatroon waarop de vergoeding gebaseerd is. Dat mag ook als de werkgever een nacalculatie voor de vaste reiskostenvergoeding doet.

Op ondernemingsniveau, vastgelegd in ondernemingsregeling, en/of op individueel niveau tussen werkgever en werknemer kunnen afwijkende arbeidsrechtelijke afspraken zijn gemaakt over de voortzetting van de vaste reiskostenvergoeding, ook indien er langer dan 6 weken niet wordt gewerkt. De afspraken die daar staan blijven gelden (ondanks fiscale wet- en regelgeving). Ook hier geldt natuurlijk weer het beginsel van goed werknemer en werkgeverschap. Zijn er nog knelpunten, bespreek deze dan met elkaar en probeer hier samen goede afspraken over te maken.

#### **14. Welke ruimte biedt de jaarurensystematiek?**

Als een organisatie met de jaarurensystematiek werkt, dan heeft de werkgever op grond van artikel 4.5 lid 1 de ruimte om per maand de werktijden van een werknemer maximaal 20% naar boven of 20% naar beneden af te laten wijken van de overeengekomen gemiddelde arbeidsduur per maand. Als gevolg van de jaarurensystematiek werkt de werknemer geen vast aantal uren meer per maand. Wel ontvangt de werknemer een vast salaris per maand, ondanks dat de werknemer in de ene maand min-uren heeft en in de andere maanden plusuren. De coronacrisis doet daar niets aan af. Ook doet hieraan niet af dat er een tijdelijke regeling geldt van overheidswege voor de compensatie van de ouderbijdrage en de voortzetting van de kinderopvangtoeslag.

Artikel 4.5 van de Cao maakt het mogelijk om de inzetbaarheid van medewerkers (tijdelijk) met 20% te verlagen. Van de bandbreedtes van 20% kan niet worden afgeweken.

Houdt er wel rekening mee dat zowel het totale aantal plusuren als het totale aantal min-uren op enig moment gedurende het kalenderjaar niet meer mag bedragen dan de gemiddelde arbeidsduur per maand. Het uitgangspunt is dat er per 31 december geen urensaldo resteert.

Eventuele min-uren komen aan het einde van het kalenderjaar te vervallen en zijn daarmee voor rekening van de werkgever. Plus-uren worden gecompenseerd in geld of vrije tijd.

Als de roosters in deze periode of de komende periode sterk afwijken van wat gebruikelijk was/is in de organisatie, vinden we wel dat de werkgever dat moet kunnen onderbouwen. Wij adviseren dat

de werkgever dit bespreekt met de medezeggenschap. Doel is om met elkaar de dialoog te voeren over hoe hiermee om te gaan in deze bijzondere tijd en hoe je hier samen het beste uit kunt komen.

#### **15. Kan ik de jaaruresystematiek per direct invoeren binnen mijn organisatie?**

In artikel 4.5 lid 2 is bepaald dat de werkgever geen instemming behoeft van de medezeggenschap op het besluit tot invoeren van een jaaruresystematiek. De werkgever stelt de wijze van invoering wel in overleg met de medezeggenschap vast. Omdat de wijze van invoering wel in overleg moet worden vastgesteld, kan een werkgever niet per direct de jaaruresystematiek invoeren. De werkgever kan wel op korte termijn het overleg met de medezeggenschap opstarten inzake de wijze van invoering. Zodra dat overleg is afgerond kan de jaaruresystematiek worden ingevoerd.

#### **16. Hoe moet je als werkgever omgaan met medewerkers die hun vakantie willen intrekken of verzetten omdat hun reis niet door kan gaan 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.

Mocht de medewerker wegens onvoorziene omstandigheden haar vakantie willen intrekken/verzetten, dan moet zij dit overleggen met haar werkgever. De werkgever heeft niet de verplichting hierin mee te gaan maar dient zich hierin, zo veel als mogelijk, als goed werkgever te gedragen. Dat betekent onder andere dat de werkgever een eventuele afwijzing van het verzoek moet onderbouwen. Belangrijk is dat er – vanuit goed werkgeverschap en goed werknemerschap – maatafspraken worden gemaakt, waarbij zoveel mogelijk wordt gekeken wat wel kan, gelet op de wensen van de medewerker en de mogelijkheid van de werkgever om zijn organisatie draaiend te houden.

Verder vinden wij 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 medewerker dient zich immers als goed werknemer te gedragen.

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

#### **17. Hoe om te gaan met wettelijk verlof dat door de Corona crisis niet kan worden genoten?**

Wettelijke vakantiedagen vervallen in principe zes maanden na afloop van het jaar waarin de vakantiedagen zijn ontstaan. Dit betekent dat de in 2019 opgebouwde wettelijke vakantiedagen vóór 1 juli 2020 opgenomen moeten worden. Gebeurt dit niet, dan verliest de werknemer zijn recht om deze vakantiedagen op te nemen.

Er bestaat een uitzondering op de vervaltermijn van verlofdagen: “tenzij de werknemer tot aan dat tijdstip [1 juli] redelijkerwijs niet in staat is geweest vakantie op te nemen”. Zie artikel 7: 640a BW. Met deze uitzondering wordt gedoeld op medewerkers die volledig arbeidsongeschiktheid zijn en niet kunnen re-integreren of uitzonderlijke gevallen waarin de werknemer redelijkerwijze niet in staat is geweest de minimumdagen op te nemen; de bewijslast daarvoor ligt bij de werknemer.

Dat de vakantie niet doorgaat zoals de medewerker voor ogen stond, staat er niet aan in de weg dat de vakantiedagen dan nog steeds opgenomen kunnen worden om – conform de recuperatiefunctie van vakantiedagen – uit te rusten en over ontspanning en vrije tijd te beschikken. Maar dat kan verschillend zijn per medewerker. In ieder geval moet de werkgever alle zorgvuldigheid hebben betracht om de medewerker daadwerkelijk vakantie te laten opnemen en de medewerker gewezen hebben op het aanstaande verval bij het niet-opnemen van de wettelijke vakantiedagen.

Ook hier komt het weer aan op goed overleg en maatwerkafspraken tussen werkgever en medewerker, rekening houdend met goed werkgeverschap en goed werknemerschap.

#### **18. Kan ouderschapsverlof worden ingetrokken in verband met de coronacrisis?**

De medewerker kan volgens artikel 6:6 van de Wet arbeid en zorg enkel om 2 redenen verzoeken om het ouderschapsverlof in te trekken:

- a. Indien de medewerker zwangerschapsverlof, bevallingsverlof, adoptieverlof of pleegzorgverlof op gaat nemen. De werkgever kan dit niet weigeren, maar hoeft aan het verzoek niet eerder gevolg te geven dan vier weken na het verzoek.
- b. Indien sprake is van een onvoorziene omstandigheid. De werkgever kan een dergelijk verzoek alleen weigeren indien zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen zich hiertegen verzetten. Daarvan is sprake als het niet opnemen of voortzetten van het verlof de gang van zaken in de organisatie ernstig zou ontwrichten. Ook hier geldt weer dat de werkgever aan het verzoek niet eerder gevolg hoeft te geven dan vier weken na het verzoek.

De oproep van de regering is om de bedrijfsvoering zoveel mogelijk bij hetzelfde te houden en het loon van medewerkers in principe gewoon door te betalen. Wij achten het dan ook redelijk dat andere afspraken tussen werkgever en medewerker, bijvoorbeeld over ouderschapsverlof, ook gewoon door kunnen lopen zoals gebruikelijk. De Corona crisis is weliswaar een onvoorziene omstandigheid, maar hoeft de medewerker niet te belemmeren in het opnemen van ouderschapsverlof.

Mocht er sprake zijn van een andere onvoorziene omstandigheid, bijvoorbeeld de partner van de medewerker raakt werkloos, dan is het advies om hierover samen in gesprek te gaan en in goed overleg maatwerkafspraken te maken tussen werkgever en medewerker, rekening houdend met goed werkgeverschap en goed werknemerschap.

#### **19. In hoeverre moeten oproepkrachten (0-uren en min/max) in het kader van de huidige coronamaatregelen worden doorbetaald, mede in relatie tot de nieuwe regels vanuit de Wet arbeidsmarkt in Balans (WAB) en gelet op de Tijdelijke Noodmaatregel Overbrugging voor Werkgelegenheid (NOW)?**

Het uitgangspunt is dat nul-urencontractanten niet hoeven te worden doorbetaald wanneer zij niet werken. Min-maxers worden bij niet werken slechts doorbetaald over het minimum aantal uren. Indien er langer dan 3 maanden is gewerkt, kan een oproepkracht (zowel de nul-urencontractanten als de min-maxers, deze laatste groep voor de uren tussen de min en de max) met een beroep op het rechtsvermoeden betaling (en in normale omstandigheden ook tewerkstelling) claimen van de gemiddeld gewerkte uren. De NOW lijkt dit te gaan compenseren.

#### **20. Welke arbeidsvoorwaarden gelden voor de beroepskrachten die worden ingezet op de 24/7 noodopvang?**

Het principe van noodopvang is, dat dit met gesloten beurzen gebeurt. Tevens blijft het uitgangspunt dat de 24/7 noodopvang op vrijwillige basis gebeurt (wel betaald, niet verplicht).

Wij adviseren onze leden om bij het regelen van de arbeidsrechtelijke kant van 24 uur opvang de Arbeidstijdenwet (ATW) te hanteren. Van de ATW kan binnen de grenzen van de cao worden afgeweken (zie artikel 4.6 lid 1 en bijlage 5 Kolom A). Organisaties kunnen er ook voor kiezen om hiervan, met instemming van de medezeggenschap, af te wijken middels een collectieve regeling binnen de grenzen van bijlage 5 Kolom B. Zie hiervoor artikel 4.6 lid 2 uit de cao.

Daarbij adviseren wij onze leden ook zoveel mogelijk hun medezeggenschap hierin te betrekken. Dat vergroot het draagvlak onder medewerkers en zorgt ervoor dat maatwerk per gemeente mogelijk is. Wij zien dat medewerkers graag een steentje bij willen dragen en dat leden met hun medezeggenschap goede afspraken kunnen maken.

Verder regelt de cao in artikel 6.2 de werkurentoeslag. Volgens artikel 6.2 lid 2 ben je als werkgever niet verplicht om de werkurentoeslag over de eerste twee avonden in een kalenderjaar te betalen. En volgens lid 3 is de toeslag op maandag tot en met vrijdag alleen verschuldigd indien de werknemer zijn werkzaamheden begint voor 06.00 uur of eindigt na 20.00 uur.

Gelet op de huidige bijzondere situatie kunnen wij ons voorstellen dat kinderopvangorganisaties onder omstandigheden (samen met hun medezeggenschap) coulant omgaan met de toepassing van artikel 6.2 lid 2, afhankelijk van de specifieke situatie van de kinderopvangorganisatie. Sommige werkgevers doen dat al. De twee avonden waarover geen werkurentoeslag wordt betaald ('wachttijd'), zijn ooit bedoeld voor activiteiten die 's avonds plaatsvinden en die gezien hun aard horen bij de aard van het werk. In de bijzondere situatie waarin we nu zitten, vragen we echter iets extra's van medewerkers. Met dit in het achterhoofd adviseren wij onze leden coulant met deze regeling om te gaan. Dit kan door de definitie van "avond" uit artikel 6.2 lid 2 zo in te vullen dat deze 'wachttijd' in het geval van noodopvang wordt gereduceerd tot 0 minuten. Op deze manier wordt de Cao nageleefd, maar wel met inachtneming van de bedoeling van dit artikel en de bijzondere situatie waar we nu mee te maken hebben. In normale tijden en omstandigheden vallen we dan weer terug op de oorspronkelijke afspraak.

Ten aanzien van artikel 6.2 lid 3 zien we geen aanleiding hier anders mee om te gaan. Het niet betalen van een toeslag als een uur of minder buiten de 'dagspiegel' (7:00 tot 19:00 uur) wordt gewerkt, is bedoeld om de uitvoeringslast te beperken. Dat houden we, zeker in deze tijd, graag zo.

## **21. Hebben stagiairs recht op stagevergoeding als zij geen stage hebben kunnen lopen in de periode waarin de kinderopvang gesloten was?**

Ook in deze situatie komt het weer aan op goed overleg tussen de werkgever en de stagiair(e), rekening houdend met redelijkheid en billijkheid. Het ligt dus in de rede om hierover met elkaar in gesprek te gaan.

Volgens artikel 9.7 Cao Kinderopvang 2020-2021 krijgt een student die stage loopt een stagevergoeding van de werkgever. Hiervoor gelden volgens dit artikel een aantal voorwaarden. De minimale stagevergoeding per maand is opgenomen in de tabel die in dit artikel staat. Volgens die tabel is de hoogte van de stagevergoeding afhankelijk van het aantal dagen dat de student per week stage heeft gelopen. De werkgever mag wel meer betalen dan deze bedragen, maar niet minder<sup>1</sup>.

---

<sup>1</sup> Volgens artikel 9.6 Cao Kinderopvang 2018-2019 was de stagevergoeding geen verplichting voor de werkgever, maar een mogelijkheid.



Als de student geen of minder stage heeft kunnen lopen, is de werkgever strikt genomen in principe niet verplicht om de stagevergoeding te betalen. Deze is immers afhankelijk van het aantal stagedagen per week. Uit de overeenkomst met de stagiair kan iets anders voortvloeien. Kijk die dus altijd na. Ook is het van belang hoe er in de praktijk invulling aan is gegeven: als het bijvoorbeeld gebruikelijk is dat de student de vergoeding krijgt doorbetaald als op een stagedag sprake is van ziekte, vakantie, tentamen of een feestdag, dan kan moeilijk worden volgehouden dat de vergoeding nu niet wordt doorbetaald. Verder speelt mee of het stagecontract doorliep of is geëindigd, of de student andere (praktijk)opdrachten of werkzaamheden heeft verricht en of de vergoeding al betaald is, maar teruggevorderd wordt. Uiteindelijk komt het aan op redelijkheid en billijkheid. Het ligt dus in de rede om hierover met elkaar in gesprek te gaan.

Voor pedagogisch medewerkers in ontwikkeling (artikel 9.5 Cao Kinderopvang) en student-medewerkers (artikel 9.6 Cao Kinderopvang) geldt dat zij in principe wel recht hebben op loondoorbetaling. Zij hebben namelijk een (leer)arbeidsovereenkomst en zijn dus medewerkers.

## **22. Hoe zit het met medewerkers die in het buitenland op vakantie gaan en het recht op loondoorbetaling?**

Sinds 1 januari 2020 geldt als de hoofdregel: geen arbeid, wel loon. Dit tenzij de werknemer de arbeid niet wil verrichten, en de oorzaak voor het niet (kunnen) verrichten van de arbeid voor zijn rekening dient te komen (zie ook vraag 3). Het is aan de werkgever om aannemelijk te maken dat het niet verrichten van de arbeid in de risicosfeer van de werknemer ligt.

Bij een vakantie in het buitenland geldt in de huidige coronacrisis kort gezegd het volgende.

- Code groen: Geen bijzondere veiligheidsrisico's.
- Code rood: Alle reizen worden ontraden.
- Code oranje: De [Rijksoverheid](#) raadt het af om naar landen te reizen die **code oranje** hebben, behalve als het echt noodzakelijk is. Vakantiereizen vallen **niet** onder noodzakelijke reizen en worden om die reden door de Rijksoverheid afgeraden. Gaat iemand toch, dan is het dringende advies van de Rijksoverheid om bij terugkomst in Nederland meteen thuis twee weken in quarantaine te gaan.
- Code geel: Dit betekent 'er zijn in dit land of gebied veiligheidsrisico's die afwijken van wat u in Nederland gewend bent. Bereid u daarop voor en let extra op. U kunt op vakantie, maar blijf waakzaam. Bij een nieuwe uitbraak kan de situatie lokaal plotseling veranderen'.

Sinds 15 juni 2020 hebben de meeste Europese landen een geel reisadvies. Landen met een code groen zijn er eind juni 2020 nog niet.

De werknemer die er bewust voor kiest om op vakantie te gaan naar een land met code rood of oranje weet dus dat van hem verwacht wordt dat hij na terugkeer in quarantaine gaat. Tenzij hij thuis kan werken, betekent dit dat hij zijn arbeid niet kan verrichten. Omdat hij dit op voorhand weet, kan gesteld worden dat de oorzaak dat hij zijn arbeid niet verricht in zijn risicosfeer ligt. Dit betekent dan dat hij tijdens de periode van quarantaine geen recht op loon heeft als hij zijn arbeid niet kan verrichten.

Er ontstaat dan wel een verschil tussen werknemers die hun werk wél vanuit huis kunnen verrichten, en werknemers die dat niet kunnen. Maar als je een werknemer die wel vanuit huis kan werken dit

niet laat doen, kun je vervolgens moeilijk volhouden dat de reden dat hij zijn werk niet verricht, in zijn risicosfeer ligt.

Overigens is op voorhand niet met zekerheid te zeggen dat een rechter ook zal oordelen dat het willens en wetens naar een gebied met code rood of oranje gaan, stopzetting van loon daadwerkelijk rechtvaardigt. De regel 'geen arbeid, wel loon, tenzij de oorzaak in de risicosfeer van de werknemer ligt', geldt pas sinds 1 januari 2020 en uitspraken van rechters die richting kunnen geven, zijn er nog niet.

Een verandering van de situatie waardoor de werknemer tijdens de vakantie of na terugkeer toch in quarantaine moet (code geel wordt bijvoorbeeld oranje), ligt in de meeste gevallen waarschijnlijk niet in de risicosfeer van de werknemer. Reizen naar die landen wordt immers niet ontraden. Dat kan anders zijn als er bijvoorbeeld al signalen waren dat de code geel zou kunnen wijzigen op oranje. Het zal uiteindelijk aan de rechter zijn om hier een oordeel over te geven.

Inhouding van loon is een zware sanctie en kan door de werknemer worden aangevochten. Het is daarom in ieder geval noodzakelijk om werknemers vooraf schriftelijk te wijzen op de consequenties die je als werkgever eraan wil verbinden als de medewerker op vakantie gaat naar een land met code geel of rood/oranje en vervolgens in quarantaine moet en daardoor (of om andere redenen) zijn arbeid niet kan verrichten.

Uiteindelijk komt het ook hier weer aan op goed overleg tussen werkgever en medewerker, rekening houdend met goed werkgeverschap en goed werknemerschap. Daarbij kan bijvoorbeeld ook gekeken worden naar het eventueel opnemen van extra vakantie door de medewerker (vergelijk vraag 11).

Bron: [AWVN](#)

**23. Mag ik als werkgever een werknemer vragen of hij naar een gebied met code oranje of rood is geweest?**

Ja, dat mag. Je vraagt de medewerker niet om medische gegevens. Je hebt als werkgever een gerechtvaardigd belang, omdat je (wettelijke) zorgplichten voor werknemers en/of klanten moet nakomen, ondanks het feit dat een bevestigend antwoord negatieve gevolgen zou kunnen hebben voor de werknemer. Het is daarom wel belangrijk om beleid op dit punt van te voren bekend te maken.

Bron: [AWVN](#)

*Disclaimer: Dit document is met de grootst mogelijke zorgvuldigheid samengesteld. Aan de inhoud hiervan kunnen echter geen rechten worden ontleend. De Branchevereniging Maatschappelijke Kinderopvang aanvaardt geen enkele aansprakelijkheid die zou kunnen voortvloeien uit de inhoud van dit document. Bij nadere vragen adviseren wij altijd om contact op te nemen met een jurist of advocaat gespecialiseerd in het arbeidsrecht.*