

# Wat mag een werkgever van je vragen in coronatijd? - Reactie Sociale Zaken en Werkgelegenheid

Reactie 📅 13-04-2020



## Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid

Hieronder lees je de reactie van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid op de uitzending van Radar (13-04-2020).

*Uitkeren van het vakantiegeld in mei uitstellen? Is dat toegestaan of niet en voor welke bedrijven/sectoren/omstandigheden?*

'Er zijn standaardafspraken over de vakantiebijslag. Volgens de wet moet de opgebouwde vakantiebijslag over de periode van de maanden juni t/m mei uiterlijk op 30 juni zijn uitbetaald. Sommige bedrijven en organisaties hebben ervoor gekozen op een ander, vast moment de jaarlijkse opbouw van vakantiegeld uit te betalen. Dat is dan geregeld in een schriftelijke overeenkomst tussen de werkgever en de werknemer, zoals een cao of een arbeidsovereenkomst.

Als er betalingsproblemen zijn, kan de werkgever eenmalig de vakantiebijslag op een later tijdstip of in termijnen betalen. Daarvoor moet de werkgever wel de instemming van de werknemer hebben. Het is verstandig om dat schriftelijk vast te leggen.

Overigens worden werkgevers die gebruikmaken van de NOW-regeling ook tegemoetgekomen in de maandelijkse opbouw van vakantiegeld. Bovenop de loonsom komt 30% opslag voor de opbouw van vakantiegeld, pensioenpremies en werkgeverspremies.'

### *Uitstellen van de afdracht van pensioenpremies? In welke situatie mag dit?*

'Het is goed om eerst te begrijpen hoe de betaling van pensioenpremies is geregeld. Werkgevers maken afspraken met hun pensioenuitvoerder over premiebetalingen en de termijnen die daarbij horen. Die afspraken leggen zij vast in een uitvoeringsovereenkomst. De overheid stelt in de Pensioenwet kaders aan wat partijen over de premiebetaling moeten opnemen in de uitvoeringsovereenkomst. Het is aan de werkgever en de pensioenuitvoerder om hier invulling aan te geven. De werkgever draagt zowel zijn deel van de pensioenpremies af, als het deel dat de werknemers zelf betalen voor hun pensioenopbouw (dit houdt de werkgever in op het bruto salaris van de werknemer).

In de Pensioenwet staat dat de maandelijkse pensioenpremie twee maanden na afloop van de maand waarover de premie verschuldigd is aan de pensioenuitvoerder worden betaald. Dit is de uiterste betalingstermijn. Soms hanteren pensioenuitvoerders een kortere betalingstermijn, en zijn de afspraken dus strenger dan volgens de wet noodzakelijk. Werkgevers kunnen dan, gezien de uitzonderlijke situatie van dit moment, met hun pensioenuitvoerder in overleg gaan of coultance mogelijk is. Dat kan dus alleen als de afspraken die de werkgever met de pensioenuitvoerder heeft gemaakt strenger zijn dan de wettelijke betalingstermijnen. De betalingstermijn zou dan opgerekt kunnen worden naar 2 maanden. Daarbij moeten altijd de belangen van de deelnemers, gewezen deelnemers en pensioengerechtigden worden meegewogen, net zoals de belangen van de werkgever en de pensioenuitvoerder.

Overigens worden werkgevers die gebruikmaken van de NOW-regeling ook tegemoetgekomen in de kosten aan pensioenpremies. Bovenop de loonsom komt 30% opslag voor de opbouw van vakantiegeld, pensioenpremies en werkgeverspremies.'

### *Wat als een bedrijf failliet gaat en je vakantiegeld of pensioenpremie is vanwege corona niet uitgekeerd. Kun je als werknemer dan naar je geld fluiten?*

'Als de rechter een bedrijf failliet verklaart, kan de werknemer zich melden bij UWV. UWV betaalt dan een uitkering aan de werknemer. Deze uitkering vergoedt (achterstallig) loon, vakantiegeld, vakantiedagen, niet-afgedragen pensioenpremies en bijdragen aan het tijdspaarfonds. [Zie voor meer informatie.](#)'

### *Werknemers verplichten al hun vakantiedagen op te nemen, omdat er nu toch geen werk is?*

'Een werkgever kan een werknemer niet verplichten vakantiedagen op te nemen. Maar als er bijvoorbeeld minder of geen werk is, kunnen de werkgever en de werknemer wel overleggen over opname van vakantiedagen en daar onderling afspraken over maken. De werkgever en de werknemer moeten dan samen akkoord zijn over de opname van vakantiedagen.'

***Wat als je geen vitaal beroep hebt. Kan de werkgever eisen dat je naar je werkplek komt en zeggen dat je niet mag thuiswerken?***

'De oproep is dat mensen bij lichte klachten (neusverkoudheid, loopneus, niezen, keelpijn of hoesten) thuisblijven en ook thuisblijven als een huisgenoot koorts heeft. Daarnaast wil het kabinet dat mensen zo veel mogelijk thuiswerken en de werktijden spreiden. Het is aan werkgevers om dat waar mogelijk te faciliteren. Zij hebben immers een zorgplicht voor hun medewerkers.

Maar als thuiswerken naar inschatting van de werkgever geen optie is, en de werknemer (of zijn huisgenoten) geen klachten heeft zoals omschreven in de maatregelen van het kabinet, dan kan van de werknemer verwacht worden dat hij komt werken. Niettemin blijft de zorgplicht van de werkgever bestaan: hij is ervoor verantwoordelijk dat er een veilige werkomgeving is.'

***Wat als je geen vitaal beroep hebt en thuis voor de kinderen moet zorgen. Kan de werkgever eisen dat je naar je werkplek komt en zeggen dat je niet mag thuiswerken?***

'Van werkgevers en werknemers kan worden verwacht dat zij, gezien de sluiting van de scholen en kinderopvang, goede afspraken maken om werk en opvang en scholing van kinderen zo goed mogelijk te combineren. Van beide partijen kan daar in deze bijzondere omstandigheden flexibiliteit worden verwacht.

Als de aard van de werkzaamheden het toelaat om thuis te werken, dan kan van de werkgever verwacht worden dat hij dat faciliteert. Mogelijk kunnen werktijden worden aangepast, of het werk anders worden verdeeld zodat medewerkers met kinderen thuis kunnen werken.

Maar ook hier geldt: als thuiswerken naar inschatting van de werkgever geen optie is, en de werknemer (of zijn huisgenoten) geen klachten heeft zoals omschreven in de maatregelen van het kabinet, dan kan van de werknemer verwacht worden dat hij komt werken.

De werknemer kan er wel voor kiezen om verlof op te nemen wanneer er problemen zijn om kinderopvang met werk te combineren. Daarvoor kunnen verschillende verlofvormen worden opgenomen: vakantiedagen, ouderschapsverlof, eerder opgebouwde overuren, of, in overleg met de werkgever, onbetaald verlof.'

*Je werkt in een vitaal beroep bijvoorbeeld de thuiszorg, maar beschermende maatregelen ontbreken voor zorgpersoneel. Moet je dan toch verplicht buitenshuis werken, want je hebt als werknemer recht op een veilige werkplek?*

'Het is de plicht van de werkgever om te zorgen voor een veilige werkomgeving. Alle mensen die werken in de zorg, of dat nou in het ziekenhuis, in de thuiszorg, of in het verpleeghuis is, moeten er op kunnen rekenen dat zij hun werk veilig kunnen doen. Dat betekent dat we moeten zorgen voor voldoende beschermingsmiddelen. Maar in de hele wereld is er helaas een tekort. Iedereen jaagt op dezelfde spullen. We werken er met man en macht aan om zoveel mogelijk in te kopen. Ook zijn we bezig om eigen productie in Nederland op te zetten. En kijken we naar hergebruik.

Maar we moeten er ook voor zorgen dat de middelen die er zijn goed verdeeld worden over het land. Wat er is moet daar terechtkomen waar het het hardste nodig is. Er is dit weekend een zogenaamd afwegingskader gepubliceerd om de middelen die er zijn eerlijker te verdelen over de verschillende zorgsectoren. Per sector is er gevraagd om aan te geven hoe vaak bepaalde typen handelingen bij besmette personen voorkomen en welke middelen daarbij nodig zijn.

Zolang er op je werkplek te weinig beschermingsmiddelen zijn, is het belangrijk dat werkgevers en werknemers met elkaar in gesprek gaan om tot praktische oplossingen te komen. Bespreek bijvoorbeeld of je processen anders kunt inrichten om het risico op besmetting te verminderen. En kijk samen welke specifieke handelingen een risico oproepen, en hoe die handelingen misschien aangepast kunnen worden om besmettingsrisico's te verminderen. Op [www.RIVM.nl](http://www.RIVM.nl) zijn richtlijnen voor professionals te vinden, en op [www.arboportaal.nl](http://www.arboportaal.nl) staat meer uitleg voor werkgevers en werknemers over goede arbeidsomstandigheden.

Leveren de gesprekken niets op, dan kunnen werknemers uiteraard de wettelijke mogelijkheden rondom veilige arbeidsomstandigheden benutten. Dat betekent dat werknemers een klacht kunnen indienen, in eerste instantie bij de Ondernemingsraad van hun eigen organisatie. Als dat ook niets oplevert, kunnen werknemers een klacht melden bij de Inspectie SZW.

In het uiterste geval, als een werknemer volgens zijn redelijke oordeel vindt dat het werk ernstig gevaar oplevert, is hij bevoegd om het werk te onderbreken. De werknemer moet dit melden bij zijn werkgever/leidinggevende en direct aan de Inspectie SZW.'

*Welke eisen mag een werkgever in coronatijd stellen aan je productiviteit? (de werkgever klaagt namelijk dat je te weinig werk aflevert. Je werkt vanuit huis en je moet ook rekening houden met je partner/kinderen/mantelzorg)?*

'Dit is een uitzonderlijke situatie, waarin van iedereen uitzonderlijke dingen worden gevraagd. Veel mensen moeten werken en zorgen combineren terwijl ondernemers proberen omzet te draaien en hun hoofd boven water proberen te houden tijdens een crisis. Dat vraagt flexibiliteit zowel de werknemer als de werkgever, maar ook begrip voor elkaars situatie.

Het kan voorkomen dat werknemers onwenselijke druk ervaren. Zij kunnen hierover het gesprek aangaan met hun leidinggevende. Binnen hun bedrijf kunnen zij zich richten tot de bedrijfsmaatschappelijk werker of de vertrouwenspersoon. Daarnaast kunnen zij, zoals altijd, ook via hun ondernemingsraad of vakbond een klacht indienen bij de Inspectie SZW.'

*Hoeveel bedrijven schorten vanwege corona het uitkeren van vakantiegeld of het afdragen van pensioenpremies op?*

'Hier hebben wij geen gegevens over.'

*En wat voor gesprekken lopen er met de sociale partners (werkgevers/werknemers/OR/Stichting van de Arbeid) over bovenstaande vragen. Ik zag hierover een brief van 1 april van Stichting van de Arbeid.*

'Werkgevers- en werknemersorganisaties overleggen wekelijks met het kabinet over de verschillende aspecten van de situatie rondom het coronavirus.'