



Veelgestelde vragen

01 04 2020

Het coronavirus. Wat zijn de gevolgen voor het werk en de CAO?
De meest gestelde vragen van werkgevers en werknemers.

Wel of niet naar het werk?

Niezen, keelpijn, loopneus, licht hoesten, verhoging tot 38 graden, wat te doen?

Dit worden "milde gezondheidsklachten" genoemd. De werknemer moet thuisblijven en ontvangt het normale loon (artikel 1 lid 8 CAO). Dat geldt ook als een van de gezinsleden (bijvoorbeeld een kind of partner) deze klachten heeft én koorts. Een schoonmaker bij een ziekenhuis (of een ander vitaal beroep) wordt bij milde gezondheidsklachten nog wel op het werk verwacht. De reden hiervoor is dat het werk in de vitale sectoren, zoals de zorg, zoveel mogelijk door moet gaan.

Mijn kind heeft verkoudheidsklachten en mag niet naar de opvang. Moet ik nu vakantieuren opnemen?

Voor het plotseling moeten zoeken naar opvang is er calamiteitenverlof. Dit is bedoeld voor een paar uur of een dag om iets te regelen. Tijdens calamiteitenverlof wordt het loon doorbetaald. Als het niet lukt om opvang te regelen, zal de werknemer in overleg met de werkgever naar een oplossing moeten zoeken. Misschien is het mogelijk om de werktijden aan te passen. Is het kind ziek en is de werknemer de enige die de zieke kan verzorgen? Dan komt de werknemer in aanmerking voor kortdurend zorgverlof. Daarna kan de werknemer vakantieuren opnemen of (onbetaald) ouderschapsverlof. De werkgever kan ook vanwege deze uitzonderlijke situatie besluiten tijdelijk het loon door te betalen.

Valt schoonmaak onder de lijst van cruciale beroepsgroepen?

De lijst van cruciale beroepsgroepen is niet alomvattend. Wel geeft de lijst inzicht in de belangrijkste beroepen die de samenleving draaiend houden. Ook mensen met een onmisbare facilitaire of ondersteunende functie, zoals schoonmaak vallen hieronder. Schoonmakers kunnen hun kinderen om die reden naar de noodopvang brengen. Het is aan ouders en werkgevers om hierin juiste keuzes te maken. Meer informatie hierover staat op de website van de Rijksoverheid: <https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/coronavirus-covid-19/veelgestelde-vragen-over-coronavirus-en-kinderopvang/cruciale-beroepen>

Wijzigingen op het werk

Kunnen de werktijden of werkdagen op het object worden aangepast?

Ja, werkgevers kunnen deze zaken wijzigen om zoveel mogelijk werk te kunnen blijven doen. Dit kan betekenen dat bijvoorbeeld de werktijden worden aangepast. De wijziging moet wel redelijk zijn. Er dient volgens artikel 8 CAO rekening te worden gehouden met de belangen van de werknemer.

Het object waar normaal gesproken wordt schoongemaakt is gesloten. Wat nu?

De werkgever moet het overeengekomen werk aanbieden. Als dat niet kan op het object waar de werknemer normaal gesproken werkt, kan de werkgever werkzaamheden op een ander object aanbieden. Is dit er niet? Dan betaalt de werkgever het normale loon door inclusief de gebruikelijke toeslagen (artikel 1 lid 8 CAO). De werknemer is niet verplicht om vakantieuren op te nemen. De werkgever kan een beroep doen op de tijdelijke Noodmaatregel Overbrugging voor Werkbehoud (NOW) bij minimaal 20% omzetverlies. Dat is de opvolger van Werktijdverkorting (wvt). <https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/coronavirus-covid-19/vraag-en-antwoord/aanvragen-werktijdverkorting-en-ww-uitkering-personeel>

Kan de werknemer tijdelijk op een ander object met andere werktijden worden geplaatst?

Ja, dat kan. In deze tijd van de coronacrisis is schoonmaakwerk nog belangrijker en dus van belang om het schoonmaakwerk zoveel mogelijk door te laten gaan. Dat kan ook op andere objecten. Voor het wijzigen van de werktijden (of bijvoorbeeld de werkdagen) geldt artikel 8 van de CAO. Dit houdt in dat de werknemer binnen redelijke grenzen een verandering van zal accepteren. Aan de andere kant moet de werkgever rekening houden met de belangen van de werknemer. Belangrijk is dat werkgever en werknemer met elkaar in gesprek gaan en samen kijken wat er mogelijk is. De meerkilometers woon-werkverkeer worden bij overplaatsing vergoed (artikel 34 lid 5 CAO).

Wat betekent een tijdelijke overplaatsing voor een contractswisseling?

Als een werknemer tijdelijk wordt overgeplaatst, komt de werknemer nog steeds in aanmerking voor een aanbieding bij een contractswisseling op zijn vaste werkobject (artikel 38 CAO). De situatie zoals die gold op 1 maart 2020 blijft bepalend en wordt als het ware bevroren. Van de tijdelijke overplaatsing hoeft daarom ook geen objectmelding worden gemaakt op de loonstrook.

Minder werk en te betalen uren

Een mup-overeenkomst voor 8 tot 20 uur per week. Hoeveel uur moet de werknemer doorbetaald krijgen?

Een mup-overeenkomst voor 8 tot 20 uur per week. Hoeveel uur moet de werknemer doorbetaald krijgen? Werkt een werknemer niet altijd hetzelfde aantal uren? Dan telt het gemiddeld aantal uren van de laatste drie periodes. Die moet de werknemer betaald krijgen. Bij een min-max-contract geldt dus niet het minimaal aantal uren van het contract, maar het gemiddelde aantal uren van de laatste drie periodes.

Er wordt gemiddeld meer uren gewerkt dan in het is afgesproken. Nu is er minder werk en betaalt de werkgever alleen de contracturen. Mag dat?

De werkgever is in elk geval verplicht de contracturen te betalen. Als is afgesproken dat je tijdelijk meer uren werkt, dan moeten die meeruren ook worden betaald voor zolang als die afspraak is gemaakt. Het kan zo zijn dat je al 3 maanden of langer meer uren werkt dan in het contract is afgesproken, maar dat daarover geen afspraak is vastgelegd. In dat geval bestaat het rechtsvermoeden dat het contract die omvang heeft. De werknemer kan de werkgever erop wijzen dit aan te passen of dit via de rechter afdwingen. In dat geval moeten ook de meeruren worden betaald door de werkgever. Let wel, het is een weerlegbaar rechtsvermoeden. De werkgever kan tegenargumenten aanvoeren.

Schoonmaak bij hotels en op scholen

Schoonmaak in een hotel met een spaarurenregeling. Er is minder werk en nu kom ik niet aan mijn contracturen. Moet ik dit later inhalen of wordt dit van mijn loon ingehouden?

De bedoeling van de spaarurenregeling is niet dat er nu volledige minuren worden geschreven. Per 1 maart 2020 wordt de stand van zaken m.b.t. spaaruren (min-uren en plus-uren) bevroren en wordt uitgegaan van de contractueel overeengekomen uren (wijzigingen die in de loop van maart al hebben plaatsgevonden tot uiterlijk 17 maart 2020, worden wel gerespecteerd en niet gecorrigeerd). De werkgever kan wel kijken of er alternatief werk beschikbaar is op een ander object.

Schoonmaak op een school met gebruik van het model scholencontract. Ik werk nu niet omdat de school gesloten is en krijg mijn uren doorbetaald. Hoe zit dit in de vakantie?

De afspraken uit het contract lopen gewoon door. Er verandert feitelijk niets. Bij dit contract kiest de werknemer ervoor om tijdens de periode van sluiting onbetaald verlof op te nemen voor zover hij te weinig vakantieuren heeft opgebouwd. Als er bij schoonmaak op een school wordt gewerkt volgens het model spaarurenregeling lopen de gemaakte afspraken dus door.

Feestdagen, vakantie en 1 mei Opleiden en examens

Er komen enkele feestdagen aan in april en mei. Welke dagen zijn dat en hoe ga ik daar nu mee om volgens de CAO?

In april en mei 2020 zijn de volgende feestdagen in de CAO opgenomen:

- 1^e en 2^e Paasdag (zondag 12 en maandag 13 april)
- Koningsdag (maandag 27 april)
- Bevrijdingsdag (dinsdag 5 mei)
- Hemelvaartsdag (donderdag 21 mei)
- 1^e en 2^e Pinksterdag (zondag 31 mei en maandag 1 juni)

De situaties zoals genoemd in artikel 19 CAO zijn van toepassing:

- Er wordt gewerkt op een feestdag.
Er geldt een toeslag van 150% op het basisuurloon.
- Het object is op een feestdag gesloten en de werknemer werkt normaal gesproken op deze dag op dit betreffende object. De werknemer ontvangt dan zijn normale loon;
- De werknemer is ingeroosterd op een feestdag maar wil een vrije dag. De werknemer kan de werkgever verzoeken om vrij te zijn. De werknemer komt dan in aanmerking voor doorbetaling van zijn loon, maar niet voor de feestdagtoeslag. Er hoeven geen vakantieuren te worden ingehouden.

De werknemer heeft vakantie aangevraagd voor de meivakantie. Dit gaat nu niet door. Mag de vakantie worden gewijzigd?

Uitgangspunt bij het opnemen van vakantieuren is dat het initiatief bij de werknemer ligt. Het is aan de werknemer om een vakantie aan te vragen en ook om een verzoek tot wijziging in te dienen. De werkgever zal deze wens van de werknemer respecteren, tenzij gewichtige redenen zich daartegen verzetten. Eventuele gewichtige redenen moet de werkgever binnen twee weken na het wijzigingsverzoek kenbaar maken. Belangrijk is dat werkgever en werknemer in goed overleg naar een oplossing zoeken. Ook de werkgever kan bij gewichtige redenen, na overleg met de werknemer, de vakantie wijzigen. Eventuele schade die de werknemer hierdoor leidt, dient de werkgever dan te vergoeden.

Een werknemer volgt de basis(vak)opleiding. Kan er nog examen worden gedaan?

Nee, dat kan niet. Het RAS-Examenbureau neemt tijdelijk geen examens meer af. Ook veel opleiders zijn gestopt met lesgeven. Als de werknemer hierdoor niet beschikt over het basis(vak)diploma bij contractswisseling, komt de werknemer nog steeds in aanmerking voor een aanbieding (artikel 38 lid 2 CAO). Deze afspraak geldt voorlopig van 1 maart tot 1 juni 2020.

Het werk stopt en de Noodmaatregel Overbrugging voor Werkbehoud (NOW)

Mijn werknemer heeft een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd tot 1 mei 2020. Ik wil de arbeidsovereenkomst verlengen, maar wat als de klant het contract opzegt?

Als de opdrachtgever het contract opzegt, en niet heraanbestedt, moet de werkgever ander werk zoeken voor de werknemer. Bijvoorbeeld op een ander object. De werkgever kan de arbeidsovereenkomst bijvoorbeeld voor een paar maanden verlengen. Als er minder werk is, kan de werkgever een beroep doen op de Tijdelijke Noodmaatregel Overbrugging voor Werkbehoud (NOW). Deze noodmaatregel is door de overheid ingesteld en de voorwaarden worden nog bekendgemaakt. Het houdt in dat de werkgever een tegemoetkoming krijgt in de loonkosten. Als de werkgever gebruikt maakt van deze regeling, mag de werkgever in die periode geen werknemers ontslaan vanwege bedrijfseconomische redenen.

Kunnen werkgevers een beroep doen op een tegemoetkoming voor de loonkosten?

Het kabinet introduceert de tijdelijke Noodmaatregel Overbrugging voor Werkbehoud (NOW). Een ondernemer die omzetverlies verwacht (minimaal 20%) kan bij het UWV voor een periode van drie maanden een tegemoetkoming in de loonkosten aanvragen (maximaal 90% van de loonsom, afhankelijk van het omzetverlies). UWV zal een voorschot verstrekken van 80% van de gevraagde tegemoetkoming. Hierdoor kunnen bedrijven hun personeel blijven doorbetalen. Voorwaarde is dat er geen personeel ontslagen mag worden om bedrijfseconomische redenen in de subsidieperiode. Deze Tijdelijke Noodmaatregel Overbrugging voor Werkbehoud (NOW) wordt zo spoedig mogelijk opengesteld en is de vervanger van de huidige regeling werktijdverkorting. Meer informatie hierover: <https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/coronavirus-covid-19/vraag-en-antwoord/aanvragen-werktijdverkorting-en-ww-uitkering-personeel>.