

## Vragen gesteld door de leden der Kamer, met de daarop door de regering gegeven antwoorden

### 2961

Vragen van de leden **Jasper vanDijk** en **Van Kent** (beiden SP) aan de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid over *onrust onder werknemers over arbeidsomstandigheden en behoud van baan* (ingezonden 24 maart 2020).

Antwoord van Minister **Koolmees** (Sociale Zaken en Werkgelegenheid) en van Staatssecretaris **Van Ark** (Sociale Zaken en Werkgelegenheid) (ontvangen 2 juni 2020).

#### Vraag 1

Wat is uw reactie op de vele meldingen die de Federatie Nederlandse Vakbeweging (FNV) binnenkrijgt over werknemers die onder druk worden gezet, ontslagen of onder onveilige omstandigheden moeten werken?<sup>1</sup>

#### Antwoord 1

Ik kan niet oordelen over individuele meldingen, maar in algemene zin vind ik het niet acceptabel dat werknemers in verband met het coronavirus onder druk worden gezet, ontslagen of onder onveilige arbeidsomstandigheden moeten werken.

#### Vraag 2

Wat gaat u doen met de constatering van de FNV dat sommige werkgevers de ondergrens van het fatsoen bereiken?

#### Antwoord 2

Het kabinet roept alle Nederlanders, dus ook werkgevers, op om in het belang van de volksgezondheid en de economie de regels in acht te nemen en preventieve maatregelen te nemen als de kans bestaat op overdracht van het coronavirus. Het kabinet heeft maatregelen genomen om de werkgelegenheid te behouden en bedrijven te ondersteunen die worden getroffen door de gevolgen van het coronavirus. Behalve deze maatregelen die moeten voorkomen dat werkenden de dupe worden van de coronacrisis heeft de

<sup>1</sup> EenVandaag 22 maart 2020 «Op non-actief om het coronavirus: «Als iemand contact met me opneemt, wordt diegene ontslagen» (<https://eenvandaag.avrotros.nl/item/op-non-actief-om-het-coronavirus-als-iemand-contact-met-me-opneemt-wordt-diegene-ontslagen/>) en Algemeen Dagblad 21 maart 2020 «FNV: sommige werkgevers bereiken ondergrens fatsoen» (<https://www.ad.nl/ad-werkt/niet-elke-baas-is-coulant-hoezo-verlof-breng-kinderen-maar-naar-opa-en-oma-afec53c9/>)

Inspectie SZW een meldpunt ingericht voor corona gerelateerde klachten en signalen op de werkplek en wordt regelgeving voorbereid om de Inspectie de mogelijkheid te geven om gericht te kunnen optreden wanneer er onvoldoende maatregelen op de werkvloer genomen worden.

#### Vraag 3

Wat gaat u doen voor Annette, die ontslagen is omdat zij er op stond dat haar baas maatregelen nam om verspreiding van Corona tegen te gaan?

#### Antwoord 3

Een werkgever is verplicht te zorgen voor een gezonde en veilige werkomgeving in overeenstemming met de noodverordeningen van de overheid en de adviezen van het RIVM. Als een werknemer erop staat dat de werkgever maatregelen neemt tegen verspreiding van het coronavirus, is dat op zichzelf geen reden voor ontslag. Ontslag kan niet zomaar plaatsvinden. De werkgever moet zich houden aan de regels uit het ontslagrecht. De werkgever dient afhankelijk van de reden voor het ontslag voorafgaand aan het ontslag toestemming te krijgen van het UWV of de kantonrechter. Dit heet de preventieve toets. Als de werkgever het dienstverband in strijd met de daarvoor geldende regels toch opzegt, kan de werknemer zich tot de rechter wenden.

#### Vraag 4

Welke maatregelen moeten werkgevers nemen die werknemers hebben die dicht bij elkaar werken of waar sprake is van productiehallen met veel mensen?

#### Antwoord 4

Het is van algemeen belang dat de noodverordeningen van de veiligheidsregio's en de adviezen van het RIVM worden nageleefd, ook op de werkplek. Het kabinet heeft veel maatregelen gepubliceerd op [www.rijksoverheid.nl](http://www.rijksoverheid.nl), waaronder het in acht nemen van hygiënische regels en een onderlinge afstand van 1,5 meter. Werkgevers zijn verantwoordelijk voor de veiligheid en gezondheid van hun werknemers op de werkvloer. Dit brengt met zich dat het risico op besmetting met het coronavirus moet worden geïnventariseerd, zodat passende maatregelen kunnen worden getroffen. Een minimale afstand van 1,5 meter is een dwingend advies. Als dat in een bepaalde werksituatie echt niet uitvoerbaar is, moeten maatregelen worden genomen die een gelijkwaardig beschermingsniveau bieden. Werkgevers dienen de arbeid zodanig in te richten dat hun werknemers worden beschermd.

#### Vraag 5

Zijn werkgevers verplicht maatregelen te nemen, bijvoorbeeld om er zorg voor te dragen dat werknemers 1,5 meter afstand van elkaar kunnen houden? Zo nee, waarom niet? Zo ja, wat is de sanctie en hoe wordt gehandhaafd?

#### Antwoord 5

Ja, ook werkgevers worden geacht de noodverordeningen en adviezen na te leven en maatregelen te nemen om de gezondheid en veiligheid van de werknemers te beschermen. Daarnaast zijn ook de verplichtingen van de Arbeidsomstandighedenwetgeving van toepassing. Politie en bijzondere opsporingsambtenaren zien toe op de naleving van de noodverordeningen en de Inspectie SZW op naleving van de Arbeidsomstandighedenwetgeving. Het past hier om op te merken dat ook werknemers de verantwoordelijkheid hebben om de verordeningen en adviezen met betrekking tot het coronavirus op te volgen.

#### Vraag 6

Welke risico's ziet u voor de gezondheid van werknemers?

#### Antwoord 6

Behalve de reguliere arbeidsrisico's die het werk met zich mee brengt, komt daar het risico van een besmetting met het coronavirus bij. De huidige omstandigheden kunnen bovendien bepaalde risico's, zoals psychosociale arbeidsbelasting, vergroten.

Vraag 7

Wanneer mogen mensen zich ziek melden tijdens deze corona-uitbraak?

Antwoord 7

Mensen mogen zich ziek melden als men vanwege ziekte niet in staat is om te werken. De werknemer heeft dan recht op loondoorbetaling bij ziekte. Daarnaast roept de overheid nu ook mensen op om thuis te blijven als zij lichte klachten of een huisgenoot met koorts hebben. Onder normale omstandigheden hadden zij prima kunnen werken. Als de werkgever de faciliteiten biedt om thuis te werken dan werkt die persoon thuis en is er om die reden dus ook recht op loon. Als die faciliteiten er niet zijn of de aard van het werk thuiswerken niet toestaat dan is dat niet voor risico van de werknemer. Ook dan is er recht op loon.

Vraag 8

Hebben mensen met een kwetsbare gezondheid, zoals longproblemen of auto-immuun kwesties, het recht om zich ziek te melden? En hoe is dat voor sectoren waar 1,5 meter afstand onmogelijk is, zoals de kappersbranche?

Antwoord 8

Zie antwoord op vraag 7. De werkgever heeft een zorgplicht en moet met passende maatregelen voorkomen dat werknemers met een kwetsbare gezondheid worden blootgesteld aan het coronavirus. Zie het antwoord op vraag 4. Werknemers met zorgen over hun gezondheid kunnen dat bespreken met hun werkgever en zo nodig met de bedrijfsarts.

Vraag 9

Hebben mensen met lichte griepverschijnselen of verkoudheid het recht om zich ziek te melden? Hoe is dat voor sectoren waar 1,5 meter afstand onmogelijk is, zoals de kappersbranche?

Antwoord 9

Zie antwoorden op vragen 7 en 8.

Vraag 10

Hebben andere mensen die zorgen hebben over hun gezondheid het recht om zich ziek te melden? En hoe is dat voor sectoren waar 1,5 meter afstand onmogelijk is, zoals de kappersbranche?

Antwoord 10

Zie antwoorden op vragen 7 en 8.

Vraag 11

Wat is uw reactie op berichten in de media over werkgevers die een ziekmelding van een werknemer niet goedkeuren en de werknemer toch op het werk laten verschijnen? Staat de werknemer volgens u in zijn recht als hij niet op werk komt?

Antwoord 11

Ik kan niet op een concrete casus in gaan. In algemene zin kan ik zeggen dat de werkgever niet kan beoordelen of iemand ziek is, hij vraagt hiervoor advies aan zijn bedrijfsarts.

Vraag 12

Wat is het beleid voor kapperszaken, schoonheidssalons en andere zaken waarbij het onmogelijk is om 1,5 meter afstand te houden en hoe wordt dit beleid gecommuniceerd?

Antwoord 12

Het kabinet heeft 6 mei jl. gecommuniceerd dat contactberoepen vanaf 11 mei onder de voorwaarden van het werken op afspraak en een check op klachten, weer uitgeoefend mogen worden.

Vraag 13

Kunnen kapperszaken en schoonheidsspecialisten wel gebruik maken van de nieuwe arbeidstijdsverkortingsregeling indien zij besluiten dicht te gaan in verband met corona, gezien het feit dat zij niet verplicht worden te sluiten? In hoeverre is de eis van 20% omzetverlies hier een beperkende voorwaarde om te sluiten?

Antwoord 13

Zie antwoord op vraag 12. Werkgevers die op last van het kabinet of uit eigen beweging besluiten hun zaak te sluiten kunnen in aanmerking komen voor de NOW, mits zij aan de voorwaarden voldoen.

Vraag 14

Mogen werknemers in schoonheidszaken en kapperszaken die een zwakke gezondheid hebben zich ziekmelden?

Antwoord 14

Als een werknemer zich om deze reden ziekmeldt, is het aan de bedrijfsarts om te beoordelen of daadwerkelijk sprake is van een ziekte die van invloed is op het kunnen werken.

Vraag 15

Wat is uw reactie op werkgevers die werknemers dwingen vakantiedagen op te nemen in verband met de coronacrisis?

Antwoord 15

Het is in de regel aan de werknemer om te bepalen wanneer hij zijn verlof wil genieten. Een uitzondering hierop is de situatie dat in een cao of het bedrijfsreglement van een onderneming collectieve vakantie-afspraken gelden (bijv. in het onderwijs en de bouw). In de individuele arbeidsovereenkomst met de werknemer is doorgaans vastgelegd wat de arbeidsduur van die werknemer is. Afhankelijk van wat daar afgesproken is, kan de werkgever de mogelijkheid hebben om zijn werknemer te verzoeken om verlofdagen op te nemen in de periode van verminderde bedrijvigheid. De werkgever mag dan dus geen «dwang» uitoefenen. Dit geldt voor de wettelijke minimumvakantiedagen. Ten aanzien van de bovenwettelijke vakantiedagen kan dit anders liggen, afhankelijk van wat bij cao, bedrijfsreglement of schriftelijke overeenkomst is afgesproken.

Een tweede uitzondering op de regel dat de werknemer zelf bepaalt wanneer hij verlof neemt is de situatie waarin gewichtige redenen zich verzetten tegen (opname van) de vakantiedagen die de werknemer wenst. In die situatie zullen de werkgever en de werknemer hierover in overleg moeten gaan. Er zal een belangenafweging moeten plaatsvinden tussen wat redelijkerwijs van de werkgever enerzijds en van de werknemer anderzijds verwacht kan worden.

Vraag 16

Kan Albron wel aanspraak kan maken op de Tijdelijke Noodmaatregel Overbrugging voor Werkbehoud (NOW), nu zij personeel in proeftijd ontslaan?<sup>2</sup>

Antwoord 16

Als een werkgever een NOW-toekenning heeft, dan dient hij zich in te spannen de loonsom zoveel mogelijk gelijk te houden. Als een werkgever toch kiest voor een proeftijdontslag, zal dat leiden tot een lagere loonsom en dus tot een lagere subsidie.

Vraag 17

Komt Schiphol in aanmerking voor financiële steun van onder andere NOW nu zij mensen ontslaan?<sup>3</sup>

<sup>2</sup> De Telegraaf 21 maart 2020 «Werknemers bezorgd om behouden baan»

<sup>3</sup> De Volkskrant 20 maart 2020 «KLM blijft bij schrappen van duizenden banen» (<https://www.volkskrant.nl/economie/klm-houdt-vast-aan-schrappen-duizenden-banen-bonden-verbaasd~b2edb917/>)

#### Antwoord 17

Als een werkgever een NOW-toekenning heeft, dan heeft hij zich gecommitteerd om gedurende de periode van de toekenning, geen ontslag wegens bedrijfseconomische redenen aan te vragen. Het kan echter voorkomen dat het financieel slechter gaat dan vooraf verwacht, waardoor ontslag wegens bedrijfseconomische redenen alsnog noodzakelijk is. De werkgever heeft in die situatie wel de voorwaarde geschonden en ontslag aangevraagd bij UWV. Bij de vaststelling van de subsidie wordt daarom een correctie doorgevoerd. Bij de definitieve vaststelling van de subsidie wordt vastgesteld wat het loon is van de werknemers voor wie ontslag is aangevraagd. Dit loon wordt vervolgens verhoogd met 50%. Dit loon plus de vermeerdering van 50% wordt vervolgens in mindering gebracht op de totale loonsom op grond waarvan de uiteindelijke hoogte van de subsidie wordt gebaseerd. Daarnaast staat het de werkgever ook nog steeds vrij ontslag op andere gronden aan te vragen.

#### Vraag 18

Bent u bereid om als harde voorwaarde voor NOW te eisen dat bedrijven mensen met een flexcontract, mensen met een tijdelijk contract en mensen in hun proeftijd in dienst houden?

#### Antwoord 18

De NOW is bedoeld voor het in stand houden van de werkgelegenheid, ook die van flexwerkers.

#### Vraag 19

Wat is uw reactie op het voorstel van de FNV om de eis dat supermarktpersoneel klachten en koorts moet hebben, te schrappen?

#### Antwoord 19

De vraag is niet helder. Als u vraagt naar redenen voor ziekmelding verwijs ik u naar de antwoorden op vragen 7 en 8.

#### Vraag 20

Bent u bereid om de supermarktbranche erop aan te spreken dat zij hun werknemers beter beschermen door personeel elk halfuur de gelegenheid te bieden de handen te wassen, de afstand van anderhalve meter ten opzichte van elkaar en klanten te handhaven eventueel door minder mensen tot de winkel toe te laten, het gangpad waar aangevuld wordt te sluiten als de drukte daar aanleiding toe geeft en schermen bij de kassa's te plaatsen?

#### Antwoord 20

De supermarktbranche zal er veel aangelegen zijn om het personeel gezond te houden. Ik heb niet de indruk dat de supermarktbranche de dreiging van het coronavirus en de bescherming van de werknemers licht neemt. Zo zijn recent de Richtlijnen voor Verantwoord Winkelen gepubliceerd, onder meer op [rijksoverheid.nl](http://rijksoverheid.nl). De maatregelen zijn bedoeld om besmettingen met het coronavirus te voorkomen en de gevolgen van het nieuwe virus te beperken.

#### Vraag 21

Bent u evenals FNV van mening dat een tijdelijke opheffing van wettelijke restricties rondom de rij-, winkel- en venstertijden en nachtleveringen zoals de supermarktbranche vraagt, niet is wat de sector nu nodig heeft? Kunt u uw antwoord toelichten?

#### Antwoord 21

De arbeidstijdenwetgeving biedt in beginsel voldoende flexibiliteit voor crisissituaties, maar bijzondere omstandigheden kunnen noodzaken tot een tijdelijke aanpassing. Recent zijn enkele onderdelen van de rij- en rusttijdenregeling versoepeld om een tijdige bevoorrading van essentiële goederen, in het bijzonder aan supermarkten en apotheken, te borgen. Voor de toelichting verwijs ik naar de brief van de Minister van Infrastructuur en Waterstaat van 19 maart 2020 over Verruiming rij- en rusttijden (kenmerk IenW/BSK-2020/54958).

Vraag 22

Bent u bereid toe te zeggen dat de regels rondom de premiedifferentiatie in de Werkloosheidswet niet nog verder zullen worden versoepeld dan u reeds heeft aangekondigd ondanks dat de supermarktbranche daar nu wel om vraagt?

Antwoord 23

Om ondernemers of zzp'ers wiens bedrijf in de problemen is gekomen door de coronacrisis te helpen door deze moeilijke tijden heen te komen, heb ik diverse maatregelen genomen. Onderdeel van dit noodpakket aan maatregelen is de versoepeling van de regels rondom WW-premiedifferentiatie. Zo heb ik de termijn voor schriftelijke vastlegging van het arbeidscontract verlengd en werk ik aan een uitzondering op één van de herzieningssituaties voor de WW-premie die door het coronavirus onbedoelde gevolgen kan hebben voor sectoren waar nu veel extra overwerk nodig is. Voor meer versoepeling van de regels rondom WW-premiedifferentiatie zie ik op dit moment geen aanleiding.