

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

2220

Vragen van het lid **Gijs van Dijk** (PvdA) aan de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid over *door NOW gratis overwerken* (ingezonden 5 februari 2021).

Antwoord van Minister **Koolmees** (Sociale Zaken en Werkgelegenheid) (ontvangen 31 maart 2021).

Vraag 1

Bent u bekend met het feit dat werknemers die vanwege corona minder kunnen werken min-uren opbouwen, zoals in de detailhandel, waardoor zij later in het jaar gratis moeten overwerken?

Antwoord 1

Ja.

Vraag 2, 3, 4, 5 en 6

Deelt u de mening dat aan werknemers die vanwege de coronacrisis niet kunnen werken, niet gevraagd kan worden om deze uren op een later moment in te halen?

Bent u tevens van mening dat minuren de verantwoordelijkheid van de werkgever en zeker niet van de werknemer zijn?

Deelt u de grote zorgen dat er bij de FNV concrete voorbeelden binnenkomen van werkgevers in de detailhandel die nu al bij hun werknemers aangeven dat zij die min-uren later dienen in te halen dan wel worden gekort op hun vakantie-uren?

Klopt het dat als een werknemer buiten zijn schuld niet kan werken het niet geoorloofd is dat de werkgever deze werknemer dwingt om deze uren later in te halen dan wel te verrekenen met vakantie-uren?

Gaat u er voor zorgen dat werknemers, die vanwege de sluiting van de winkels thuis zitten, niet gedwongen worden hun uren in te halen oftewel coronacorvee moeten doen? Op welke manier gaat u dit realiseren?

Antwoord 2, 3, 4, 5 en 6

De werkgever heeft een loondoorbetalingsverplichting, ook als de arbeid geheel of gedeeltelijk niet is verricht. Dat betekent dat de werkgever in principe de werknemer niet kan verplichten niet-gewerkte uren in een andere maand in te halen. Dat tijdens de sluiting van het bedrijf de werknemers wel beschikbaar waren voor het uitvoeren van de werkzaamheden, maar niet konden werken door de corona-maatregelen, is een risico dat voor rekening

van de werkgever komt. Dit betekent dat een werknemer in beginsel niet kan worden verplicht om niet-gewerkte uren in te halen, tenzij sprake is van een uitzondering doordat dit bijvoorbeeld in de cao of individuele arbeidsovereenkomst is opgenomen. Jaarurensystematiek wordt altijd met vakbonden afgesproken.

Het is aan cao-partijen, of werkgevers en werknemers samen om af te spreken hoe eerder gemaakte afspraken zich verhouden tot de corona-crisis, bijvoorbeeld in het geval van een jaarurennorm. Eerder is er in een bestuurlijk overleg met de sociale partners aandacht gevraagd voor dit onderwerp. Als partijen er niet uitkomen, of als buiten de gemaakte afspraken om niet-gewerkte uren moeten worden ingehaald, kunnen partijen dit aan de rechter voorleggen.

Vraag 7

Bent u bereid om de Inspectie SZW op deze bedrijven af te sturen?

Antwoord 7

De Inspectie SZW houdt toezicht op de naleving van arbeidswetten zoals de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag (Wml) de Arbeidstijdenwet (Atw) en de Arbeidsomstandighedenwet. De Inspectie kan bij overtreding daarvan verschillende bestuursrechtelijke handhavinginstrumenten inzetten, zoals een waarschuwing, eis, boete of last onder dwangsom, met als doel om een zo groot mogelijk maatschappelijk effect te bereiken. In deze aangelegenheid is het echter, zoals bij vraag 2 tot en met 6 verwoord, aan de cao-partijen of aan de werkgever en werknemers om hier gezamenlijk afspraken over te maken.

Vraag 8

Ziet u ook een mogelijk verdienmodel als bedrijven nu NOW-steun ontvangen en later hun medewerkers laten overwerken?

Antwoord 8

De NOW is een subsidie en treedt niet in het arbeidsrecht. De werkgever handelt vanuit de NOW gezien correct, want hij heeft het salaris doorbetaald. Het is aan cao-partijen, werkgevers en werknemers om afspraken te maken over min-uren. Indien cao-bepalingen niet worden nageleefd door partijen, kan dit aan de rechter worden voorgelegd. Het is aan de rechter om hierover een oordeel te vellen.

Vraag 9

Vindt u dat de uren die worden betaald met NOW-steun juridisch kunnen worden gezien als werkuren?

Antwoord 9

Voor de NOW maakt het geen verschil of uren daadwerkelijk gewerkt zijn of niet. Dat is inherent aan de regeling: de regeling is erop gericht om werkgevers te ondersteunen bij het in dienst houden van personeel als er sprake is van omzetverlies. Dit geldt voor bedrijven die volledig gesloten zijn als gevolg van de maatregelen tegen het Corona-virus, maar ook voor bedrijven die gewoon open zijn maar als gevolg van Corona een verminderde omzet hebben. Om alle ondernemers die te maken hebben met omzetverlies te steunen, wordt in de NOW geen onderscheid gemaakt naar of de uren wel of niet gewerkt worden.

Vraag 10 en 11

Betekent dit dan ook als een bedrijf NOW krijgt, dat de uren waarvoor NOW wordt ontvangen niet als min-uren mogen worden aangemerkt? Zo ja, bent u bereid, indien werkgevers dit doen, maatregelen te treffen tegen deze werkgevers, zoals het invorderen van de NOW over de ingediende minuren, immers dit zijn dan ook geen gewerkte uren? Zo nee, deelt u de mening dat de NOW bedoeld is om banen, en daaraan gekoppelde gewerkte uren, overeind te houden?

Bent u daarom bereid om de NOW met terugwerkende kracht zo aan te passen dat het niet mogelijk is voor een bedrijf die NOW krijgt werknemers minuren te laten inhalen?

Antwoord 10 en 11

Het doel van de NOW is behoud van werkgelegenheid. Binnen de NOW regeling staan voorwaarden waaraan een werkgever moet voldoen. In de NOW zijn geen voorwaarden opgenomen over niet-gewerkte uren. Het is niet mogelijk en niet wenselijk om de regeling op dit punt met terugwerkende kracht aan te scherpen.