

Op basis van de op dit moment beschikbare informatie lijkt de NOW, meer dan de WTV, werkgevers te kunnen ondersteunen in hun strijd tegen de gevolgen van de crisis. De nieuwe regeling lijkt in ieder geval een stuk makkelijker uitvoerbaar.

NB: de informatie gaat weer verder op pagina 20.

Sluiting scholen en kinderopvangcentra

Zondagmiddag 15 maart is duidelijk geworden dat scholen en kinderopvangcentra in ieder geval tot 6 april a.s. dicht moeten gaan. Alleen voor ouders met vitale beroepen, zoals zorg en hulpdiensten is opvang beschikbaar. Werknemers zullen de opvang van hun kinderen in verband met de sluiting van school of kinderopvang moeten gaan regelen. Lukt dat niet direct dan kan de werknemer, als het noodzakelijk is voor de opvang van zijn kind(eren), calamiteitenverlof opnemen. Tijdens het calamiteitenverlof wordt het loon doorbetaald. Calamiteiten- en ander kort verzuimverlof zijn alleen bedoeld om bij plotseling opkomende situaties de noodzakelijke voorzieningen te treffen. Het kan hooguit enkele dagen duren. Het biedt dus geen oplossing voor de gehele periode waarin scholen en kinderopvang gesloten moeten blijven. Daar is ook geen andere wettelijk voorziening voor.

Hoewel de opvang van de kinderen primair een zaak van de ouders is, vragen wij werkgevers in deze uitzonderlijke situatie ook begrip te hebben voor de werknemers die er niet in slagen om de opvang (volledig) te regelen. Van werknemers mag verwacht worden dat zij er alles aan doen om opvang te regelen voor die kinderen waarvoor opvang noodzakelijk is, dat wil zeggen voor kinderen die op de crèche of basisschool zitten. In diverse sectoren kunnen er oplossingen gevonden worden door werk en opvang te combineren of te werken op verschoven tijden.

Indien er geen alternatieven voor opvang voorhanden zijn, is voor de hand liggend dat beide partners als zij beide werken de opvang zoveel mogelijk gelijk over elkaar verdelen. In voorkomende gevallen kan dit anders zijn, bijvoorbeeld indien een van de partners in een van de vitale sectoren werkt en zoveel mogelijk moet blijven werken.

Als werknemers er niet in slagen om opvang te regelen voor alle dagen waarop zij normaliter werken, zijn er verschillende

mogelijkheden. Hierbij kan ook meespelen in hoeverre de onderneming zelf getroffen is door de corona-crisis en wat de financiële mogelijkheden van de onderneming zijn. Er zal dus altijd sprake zijn van maatwerk en het is uiteindelijk aan werkgever en werknemer om dit samen op te lossen. *Enkele mogelijkheden:*

- De werkgever betaalt het loon volledig door, maar de werknemer neemt voor een gedeelte van het verzuim, vakantie- of ADV-dagen op. Ook compensatie voor overwerk zou gebruikt kunnen worden.
- De werkgever betaalt, analoog aan het kortdurend zorgverlof, tijdens het verzuim 70% van het loon door. Dit zonder de beperking in duur van het kortdurend zorgverlof (2 weken).
- Voor zover er in de onderneming sprake is van werktijdverkorting (wtv) wordt de werktijdverkorting en de tijd nodig voor opvang zo veel als mogelijk op elkaar afgestemd.

Colofon

Deze handreiking is een uitgave van VNO-NCW, MKB-Nederland en AWWN.

2 maart 2020, update 16 maart

www.vno-ncw.nl

www.mkb.nl

www.awvn.nl

Disclaimer

Aan de inhoud van dit document is de grootst mogelijke zorg besteed. Mocht desondanks de informatie onvolledig en of onjuist zijn, dan kunnen wij daarvoor geen aansprakelijkheid aanvaarden. VNO-NCW en MKB-Nederland, en AWWN aanvaarden geen aansprakelijkheid voor informatie die op websites staat waarnaar wij verwijzen.