

FAQ Inkomensverzekeringen tijdens het Coronavirus

De meeste vragen en antwoorden op inkomensgebied vindt u op de website van het [Verbond van Verzekeraars](#) onder het kopje "Verzuim/zieke".

Voor mijn werknemers is werktijdverkorting aangevraagd. Wat betekent dit voor de werknemer?

Werkgever vraagt een vergunning voor werktijdverkorting aan bij het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW). Als dit wordt toegekend, is het UWV de uitkerende instantie. Werkgever keert het volledige loon aan werknemer uit, dat deels bestaat uit een aanvulling door de WW. Er verandert er dus helemaal niets voor werknemer.

Hoe re-integreer je werknemers die niet kunnen werken?

De arbodienst en/of uw bedrijfsarts blijft in het kader van de verzuimbegeleiding en re-integratie analyses maken en adviezen uitbrengen. U heeft als werkgever de verplichting deze adviezen zo goed mogelijk op te volgen en uit te voeren. Het kan zijn dat u vanwege het coronavirus niet in staat bent om voor individuele werknemers een (re-integratie)traject uit te voeren. Maak hier duidelijke notitie van in uw eigen dossier, zoals het plan van aanpak. Welke maatregelen heeft u niet kunnen uitvoeren en waarom niet? U kunt dan rekenen op coulance van het UWV. Dit vermeldt het UWV in een addendum bij de Werkwijzer Poortwachter. Het UWV beoordeelt of zij deze redenen voldoende plausibel vinden. Ook na afloop van de coronacrisis zal het UWV rekening houden met situaties waarbij het coronavirus de re-integratieactiviteiten beïnvloedde. Het UWV beoordeelt dan of dit een 'deugdelijke grond' vormt om geen loonsanctie (vanwege het niet nakomen van de poortwachtersverplichtingen) op te leggen.

Een werknemer was 100% arbeidsongeschikt en mag van de bedrijfsarts weer gedeeltelijk aan het werk, maar ons bedrijf is gesloten door het coronavirus. Moet de werknemer nu wel gedeeltelijk hersteld worden gemeld?

Ja, want de werknemer is immers weer in staat gedeeltelijk te werken. Wij begrijpen dat dit in de praktijk niet mogelijk kan zijn, maar de verzekering is alleen bedoeld voor de situatie waarin de werknemer ziek is en daardoor niet kan werken. Wij realiseren ons dat u in een moeilijke situatie kunt komen. Zo nodig kunt u een beroep doen op de tijdelijke Noodmaatregel Overbrugging voor Werkgelegenheid (NOW)

Een werknemer werkt 50% in aangepast of eigen werk, maar het bedrijf wordt gesloten door het coronavirus. Mag deze werknemer (weer) 100% arbeidsongeschikt worden gemeld?

Nee. De werknemer blijft voor 50% arbeidsongeschikt. U kunt mogelijk een beroep doen op de tijdelijke Noodmaatregel Overbrugging voor Werkgelegenheid (NOW).

Voor mijn werknemers heb werktijdverkorting aangevraagd. Wat betekent dit voor de werknemer?

Werkgever vraagt een vergunning voor werktijdverkorting aan bij het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW). Als dit wordt toegekend, is het UWV de uitkerende instantie. Werkgever keert het volledige loon aan werknemer uit, dat deels bestaat uit een aanvulling door de WW. Er verandert er dus helemaal niets voor werknemer.

De medewerkers zitten tijdelijk thuis zonder werk. Kan de werkgever de polis opschorten of premierestitutie krijgen?

Bij ziekte heeft de werkgever een loondoorbetalingsverplichting. Ook als medewerkers tijdelijk thuis zitten. De werkgever kan daarom de polis niet (door ons laten) opschorten en geen premierestitutie krijgen.

Wat als medewerkers door de coronamaatregelen andere werkzaamheden uitvoeren dan de hoofdactiviteit van het bedrijf? Of als de hoofdactiviteit is veranderd door de genomen maatregelen?

Als de hoofdactiviteit binnen het bedrijf verandert, dan horen wij dat graag. Wij begrijpen dat deze situatie nu vaker voorkomt door de genomen coronamaatregelen. Als de nieuwe hoofdactiviteit van tijdelijke aard is (dus

tijdens de periode van coronamaatregelen) en niet heel erg afwijkt van de normale hoofdactiviteit die bij ons verzekerd is, dan hoeft dat niet aan ons gemeld te worden. Twijfelt u? Bel ons gerust.

Wat als medewerkers ziek worden door/tijdens het uitvoeren van werkzaamheden anders dan de hoofdactiviteit, omdat deze zijn veranderd door de genomen coronamaatregelen?

Het is belangrijk dat de werkgever altijd zorgt voor een veilige werkomgeving. Dat is wettelijk zo bepaald. Voeren de medewerkers andere werkzaamheden uit? Dan gelden deze regels natuurlijk nog steeds. Het is ook belangrijk dat de medewerkers gekwalificeerd zijn om de veranderde werkzaamheden uit te voeren. Voldoen de werkgever en de medewerkers aan deze wettelijke regels? En wordt een medewerker tijdens de periode van coronamaatregelen ziek? Dan heeft de werkgever dekking op de Verzuimverzekering.

De werkgever heeft meer dan 20% omzetverlies en zal in aanmerking komen voor vergoeding van de loonkosten via de NOW. Mag de verzekerde loonsom op de Verzuimverzekering nu verlaagd worden?

Nee. Komt de werkgever in aanmerking voor de NOW? Dan blijft de verzekerde loonsom gelijk en mogen er geen aanpassingen gedaan worden in de Verzuim- en/of WIA-verzekeringen. De NOW overbruggingsregeling is erop gericht om werkgelegenheid te behouden. Met als voorwaarde dat de werkgever de loonsom zoveel mogelijk stabiel houdt door medewerkers in dienst te houden en salarissen volledig door te betalen. Is er toch sprake van een loonsomdaling? Dan past UWV bij de definitieve vaststelling van de NOW-vergoeding een correctie toe.

Mag ik een werknemer vragen of hij naar een gebied met code oranje of rood is geweest?

Ja, dat mag als werkgever. U vraagt niet om medische gegevens. U heeft een gerechtvaardigd belang omdat u uw (wettelijke) zorgplichten voor werknemers en/of klanten moet nakomen. Ondanks het feit dat een bevestigend antwoord negatieve gevolgen zou kunnen hebben voor de werknemer. Het is daarom wel belangrijk om uw beleid op dit punt van te voren bekend te maken.

Mijn werknemer is ondanks negatief reisadvies toch afgereisd en moet in quarantaine. Valt dit onder de dekking?

Werknemers die naar een gebied zijn afgereisd met een negatief reisadvies en in quarantaine moeten, hebben geen recht op uitkering. Als ze ziek zijn wel. De werknemer die er bewust voor kiest om op vakantie te gaan naar een land met code rood of oranje weet dus dat van hem verwacht wordt dat hij na terugkeer in quarantaine gaat. Dit betekent dat hij zijn arbeid niet kan verrichten, tenzij hij thuis kan werken. Omdat hij dit op voorhand weet, kan gesteld worden dat de oorzaak in zijn risicosfeer ligt. Dit betekent dat hij tijdens de quarantaine geen recht op loon heeft als hij niet kan werken. Stopzetting van loon is daadwerkelijk rechtvaardigt. Voor werkgevers is het noodzakelijk om werknemers vooraf schriftelijk te wijzen op de consequenties die de werkgever wil verbinden aan het op vakantie gaan naar een land met code geel of rood/oranje en de werknemer vervolgens in quarantaine moet en daardoor (of om andere redenen) niet kan werken.