

Uitvoering regeling voor compensatie werkgevers en werkenden

Dit document schetst de modaliteiten van een regeling waarmee werkgevers en werkenden gecompenseerd kunnen worden als zij respectievelijk personeel of inkomen missen vanwege de quarantaineplicht voor mensen die zelf niet ziek zijn. De notitie begint met een probleemanalyse, waarna de mogelijke doelgroep op basis van een aantal criteria wordt gedefinieerd. Daarna wordt een mogelijke oplossingsrichting geschetst, inclusief een aantal aandachtspunten.

Probleemanalyse

Op basis van de RIVM-richtlijnen omtrent thuisquarantaine moeten de volgende groepen mensen in quarantaine, terwijl zij zelf niet ziek zijn:

- 1) Personen waarvan uit bron- en contact onderzoek is gebleken dat zij nauw contact hebben gehad met een besmet persoon. Zij moeten voor de duur van tien dagen in quarantaine. Als een persoon nauw contact heeft met een huisgenoot kan er sprake zijn van een langere duur van quarantaine, omdat besmettingen opvolgend kunnen zijn.
- 2) Reizigers uit een hoog-risicogebied (oranje of rood reisadvies). Zij moeten voor de duur van tien dagen in quarantaine.
- 3) Personen met klachten zoals verkoudheid, hoesten of verhoging die in afwachting zijn van een testuitslag. Zij moeten thuisblijven zolang de klachten voortduren of tot het moment dat er een negatieve testuitslag is.

De quarantaine heeft de volgende effecten op werkenden en werkgevers:

- Werkgevers moeten het loon van werknemers in quarantaine doorbetalen terwijl daar geen arbeid tegenover staat. Er zijn signalen dat werkgevers zich niet altijd aan deze plicht tot loondoorbetaling houden en werknemers bijvoorbeeld verplichten om vakantiedagen op te nemen. Werkgevers kunnen de prikkel ervaren om werknemers die in quarantaine moeten toch op het werk te laten verschijnen. Vanuit MBK Nederland is gevraagd hoe de overheid werkgevers gaat compenseren voor de loondoorbetaling bij quarantaine.
- Werkenden zijn door de quarantaine niet altijd in staat de werkzaamheden voor te zetten.
 - Werknemers hebben in die situatie recht op loondoorbetaling en SZW heeft met UWV afgesproken dat vangnetters in dat geval in aanmerking komen voor een Ziektewetuitkering van 70% van het dagloon.
 - Er is ook een groep werkenden die niet of slechts gedeeltelijk kan terugvallen op loondoorbetaling. Het gaat om oproepkrachten, mensen met een min-max contract (waarvoor het minimum aantal uren in het contract de hoogte van het vangnet vormt) en zelfstandigen. Als er geen financiële zekerheid is voor de duur van de quarantaine kan de werkende de prikkel ervaren om niet te voldoen aan de quarantaineplicht. Onder de werkenden heeft 15% aangegeven dat zij zich niet aan de quarantaineplicht houden wegens gevolgen voor het inkomen.

Hierbij wordt opgemerkt dat de duur van de quarantaine van verschillende factoren afhankelijk is; de reden van de quarantaine maar bijvoorbeeld ook de doorlooptijden voor een coronatest bij de GGD. De financiële gevolgen of last van de quarantaine is daarnaast ook afhankelijk van het aantal werkdagen binnen de periode van quarantaine.

Ook goed om op te merken is dat de compensatie niet dient ter schadeloosstelling noch tot dekking van de ziektekosten als gevolg van corona. We kunnen in de communicatie ook wijzen op de andere steunmaatregelen voor de economie die reeds zijn genomen.

Doelgroepen

Een regeling ter compensatie van de quarantaineverplichting kan zich zowel richten op werkenden als op werkgevers.

- Een regeling voor werkenden richt zich idealiter op de werkenden die daadwerkelijk inkomensverlies ervaren in het geval van quarantaine en niet terug kunnen vallen op een goed vangnet (oproepkrachten, mensen met een min-max contract en zelfstandigen).

- Een regeling voor werkgevers zorgt idealiter voor compensatie voor werkgevers voor het daadwerkelijk doorbetaalde loon aan alle werknemers die vanwege quarantaine niet kunnen werken, terwijl ze niet ziek zijn.

De regeling moet daarom *idealiter* enkele zaken kunnen onderscheiden.

Ten eerste is er een afbakening van de doelgroep rondom quarantaine. Het gaat hier om een bewijs dat iemand in quarantaine is, bijvoorbeeld omdat:

- uit bron- of contact onderzoek is gebleken dat hij nauw contact heeft gehad met een besmet persoon;
- hij teruggekomen is uit een hoog-risicogebied (oranje of rood reisadvies);
- hij klachten heeft zoals verkoudheid, hoesten of verhoging en doordat hij in afwachting is van een testuitslag niet kan werken.

Ten tweede is er een afbakening van de doelgroep specifiek voor compensatie van werkgevers, te weten:

- Of een werknemer in dienst is van de werkgever;
- Of zijn werknemer niet thuis kan werken vanwege de aard van het werk

Ten derde is er een afbakening van de doelgroep specifiek voor compensatie van werkenden, te weten:

- Of iemand betaald werk verricht;
- Of iemand niet thuis kan werken vanwege de aard van het werk;
- Of iemand niet of niet voldoende terug kan vallen op een vangnet. Dat is het geval wanneer een werkende behoort tot:
 - o De groep oproepkrachten met nuluren of min-max, want die worden niet respectievelijk niet volledig worden doorbetaald bij quarantaine;
 - o De groep zelfstandigen.

Omvang doelgroep

VWS heeft ons een eerste inschatting gegeven van de omvang van de verschillende doelgroepen:

1. Reizigers: 100.000-200.000 tot en met het eind van het jaar
2. Aantal besmette personen: 1.000-2.000 per dag
3. Aantal nauwe contacten per besmette persoon: 4,2, dus grofweg 5.000-10.000 per dag

Daarnaast meldt het RIVM dat het nu gaat om ongeveer 30.000 testen per dag.

Kenmerken van een algemene tegemoetkoming quarantaineverplichting

Een regeling voor werkgevers en werkenden heeft idealiter een aantal facetten, in lijn met bovenstaande afbakening van de doelgroep. We erkennen dat de voorkeursopties van de onderstaande criteria de regeling complexer maken. Hoe specifiek de regeling is (hoe meer criteria hij telt) hoe meer gericht hij is op de doelgroep die we willen bereiken. Voor de uitvoering geldt echter dat hoe specifiek de regeling is, hoe ingewikkelder het proces is. Er is, kort gezegd, dus een afruil tussen de gerichtheid van de regeling en de uitvoerbaarheid. Dat is dan ook de reden dat wij bij elk facet van de regeling ook terugvalopties hebben beschreven.

Quarantaine:

- Voorkeursoptie compensatie voor de volgende groepen:
 - o Personen met klachten zoals verkoudheid, hoesten of verhoging en die zich hebben laten testen → bewijs teststraat GGD
 - o Personen waarvan uit bron- of contact onderzoek is gebleken dat zij nauw contact hebben gehad met een besmet persoon (incl. huisgenoten) → bewijs bron- en contactonderzoek GGD
 - o Reizigers uit een hoog-risicogebied (oranje of rood reisadvies) → bewijs administratie aan Nederlandse grens (nog in ontwikkeling)

- Terugvaloptie A: compensatie enkel voor personen die zich hebben laten testen (zowel met positieve- als negatieve testuitslag)

Compensatie van werkgevers

- Voorkeursoptie: alleen compensatie voor de loondoorbetaling door werkgevers voor hun werknemers die niet thuis kunnen werken.
- Terugvaloptie: compensatie voor de loondoorbetaling door werkgevers van al hun werknemers die met quarantaine worden geconfronteerd (dus ook als thuiswerken mogelijk is).

Compensatie van werkenden:

- *Afbakening werkenden*
 - o Voorkeursoptie of iemand behoort tot:
 - De groep oproepkrachten met nuluren of min-max die niet thuis kan werken
 - De groep zelfstandigen en niet thuis kan werken
 - o Terugvaloptie A: of iemand behoort tot:
 - De groep oproepkrachten met nuluren of min-max
 - De groep zelfstandigen
 - o Terugvaloptie B: alle Nederlanders, met uitzondering van werknemers met loondoorbetaling.
 - o Terugvaloptie C: alle Nederlanders.
- *Afbakening arbeidsuren*
 - o Voorkeursoptie: enkel de uren compenseren die de werknemer zou hebben gewerkt als hij niet in quarantaine hoefde.
 - o Terugvaloptie A: compensatie op basis gemiddelde aantal uren van de desbetreffende groepen
 - o Terugvaloptie B: compensatie van de gemiste dagen, ongeacht of desbetreffende werknemer dan ook zou werken

De hoogte en de duur van de compensatie is:

- *Hoogte*
 - o Compensatie werkgevers
 - Voorkeursoptie: Bepaald percentage van de loonsom
 - Terugvaloptie: vast bedrag per dag
 - o Compensatie werkenden
 - Voorkeursoptie: gekoppeld aan het aantal uren dat iemand zou werken gedurende de quarantaine x het verwachte uurloon
 - Terugvaloptie A: aantal uren dat iemand zou werken gedurende de quarantaine x bepaald percentage minimumloon of modaal loon
 - Terugvaloptie B: vast bedrag per quarantainedag
- *Duur*
 - o Voorkeursoptie: aantal dagen van de daadwerkelijk quarantaine
 - o Terugvaloptie A: vast aantal dagen per quarantaine, afhankelijk van testuitslag (bijv. 2 dagen bij negatieve test en 10 dagen bij positieve test)
 - o Terugvaloptie B: vast aantal dagen per quarantaine, onafhankelijk van testuitslag (bijv. 5 dagen)
- Terugvaloptie Hoogte en Duur algemeen: vast bedrag per quarantaine.

De termijn van uitkering tegemoetkoming na aanvraag:

- Zo snel als mogelijk (bijv. 2 weken?)

De ingangsdatum van de regeling:

- Zo snel als mogelijk na besluitvorming (bijv. 4 weken?)
- Terugvaloptie: latere invoeringsdatum (bijv. 8 weken?) en terugwerkende kracht vanaf het moment van aankondiging van de regeling.

Uit gesprekken met de uitvoerders moet blijken tot in hoeverre bovenstaande geschetste regeling mogelijk is, in hoeverre de gewenste facetten haalbaar zijn, welke procesplaat daar dan uit voort komt en op welke termijn de verschillende opties ingevoerd kunnen worden.

Algemene vragen

Tenslotte een aantal algemene vragen aan de uitvoering:

- Om misbruik te voorkomen kan er ook een maximaal aantal testen in één tijdvak worden vastgesteld. Zou dit uit te voeren zijn?
- Om dezelfde reden willen we ook zorgen dat mensen die compensatie krijgen ook daadwerkelijk in quarantaine gaan. Kunnen we dat controleren?
 - o Of mensen geen financiële compensatie krijgen én inkomsten uit werk?
 - o Of mensen niet op andere manieren, bijvoorbeeld door sociale activiteiten, de quarantaineregels schenden?
- Is het mogelijk om ex post te controleren door middel van een steekproef? Dat verkleint de risico's op fraude, misbruik en oneigenlijk gebruik.
- Op welke manier wordt de Belastingdienst aangesloten op de uitvoering, om de af te dragen belasting op een goede manier mee te nemen?
- Voor de groep werkenden die we specifiek als doelgroep voor deze regeling hebben gedefinieerd is er op dit moment ook geen uitkering in geval van ziekte (geen loondoorbetaling bij ziekte en geen Ziektewet). Is het logisch om hier nu voor corona een uitzondering voor te maken?