



Werkgevers- en werknemersbelangen (voor u gelezen)

De COVID-19-situatie en arbeidsrechtelijke vragen uit de praktijk

Het zijn bizarre tijden. Alles is anders. Maar we moeten met elkaar wel zoveel én vooral zo goed mogelijk verder. Het arbeidsrecht is 'gewoon' van toepassing, met enkele tijdelijke maatregelen. De minister heeft werkgevers en werknemers opgeroepen om in deze bijzondere situatie redelijk met elkaar om te gaan.

Maar wat betekent dat concreet in specifieke situaties?

Leónie van Meggelen, advocaat in Laren en gespecialiseerd in het arbeidsrecht, geeft antwoord op vragen uit de dagelijkse praktijk. "Natuurlijk is elke situatie anders. Maar met een portie gezond verstand en een beetje begrip voor elkaars situatie, kom je overall samen uit."

Moet de werkgever het loon doorbetalen als de werknemer in quarantaine zit en dus niet aan het werk kan?

Ja, tenzij de werknemer zich opzettelijk in deze situatie heeft gebracht. Of indien in de arbeidsovereenkomst of de cao een uitzondering is opgenomen dat het loon gedurende de eerste zes maanden van het dienstverband niet behoeft te worden betaald wanneer werknemer niet werkt.

De werknemer behoudt dus in principe het recht op doorbetaling van het vaste loon, tenzij het niet verrichten van het werk *'in redelijkheid voor rekening van de werknemer behoort te komen'*. Niet kunnen werken vanwege de COVID-19-situatie komt niet voor rekening en risico van de werknemer.

Maar een dag te laat op het werk na de vakantie omdat de werknemer het vliegtuig heeft gemist, betekent geen recht op loon over die dag. Dat is wel voor rekening en risico van de werknemer.

Kan de werknemer worden verplicht om vakantiedagen op te nemen omdat er minder werk is door het coronavirus?

Nee, werkgever kan werknemer om die reden niet verplichten om vakantiedagen op te nemen.

Op basis van de wet geldt dat het initiatief om vakantie op te nemen bij de werknemer ligt. Alleen vanwege gewichtige redenen in het kader van het bedrijfsbelang, kan werkgever een aanvraag tot vaststellen vakantie weigeren vanwege de COVID-19-situatie.

In sommige arbeidsreglementen is geregeld wanneer de werkgever (vakantie)dagen mag aanwijzen. Maar deze regeling ziet veelal op de periodes van bedrijfssluiting wegens vakantie.

Kan een werknemer een ingediende aanvraag tot opnemen vakantie intrekken, omdat de vakantie vanwege COVID-19-maatregelen niet kan doorgaan?

In principe staat de eenmaal aangevraagde en dus opgenomen vakantie vast. Na acceptatie door werkgever, kan werknemer deze niet zonder meer eenzijdig intrekken.

Werkgever kan echter alleen wegens zwaarwegende bedrijfsbelangen het verzoek tot intrekken opgenomen verlof van de werknemer weigeren. Werknemer moet namelijk wel de gelegenheid worden gegeven te kunnen 'recupereren' (tot rust te komen).

Mag de werkgever zich bemoeien met de vakantiebestemming van de werknemer?

Nee, de werkgever heeft in principe niets te zeggen over de vakantiebestemming van de werknemer.

Wel mag de werkgever er in alle redelijkheid van uitgaan dat werknemer niet afreist naar een risicogebied waarvoor een negatief reisadvies geldt en/of anderszins de veiligheid op de werkvloer in het geding brengt.

Is dat wel het geval, dan dient werknemer er rekening mee te houden dat er mogelijk geen recht op loon is op de dagen dat er niet gewerkt kan worden.

Mag de werkgever de werknemer die in een risicogebied is geweest, verplichten om thuis te werken?

Bij het antwoord op deze vraag spelen de beginselen van goed werknemer en goed werkgeverschap een belangrijke rol. Wat mogen partijen in alle redelijkheid over en weer van elkaar verwachten?

Als de werknemer vaker vanuit huis werkt (en thuiswerken is goed mogelijk), dan is het verzoek van de werkgever om preventief thuis te werken in dit geval niet onredelijk. Het gaat ook om een preventieve maatregel waarmee de werkgever probeert een eventuele besmetting van andere medewerkers te voorkomen. Indien werknemer in alle redelijkheid absoluut niet thuis kan werken, dan dient er in onderling overleg naar een oplossing te worden gezocht. Werkgever kan bijvoorbeeld een werkplek in een ondernemershuis huren. Let wel, de werkgever dient ook dan te zorgen voor een veilige en gezonde werkplek.

Mag de werknemer thuisblijven om voor zijn (kleine) kinderen te zorgen op de dagen dat de scholen verplicht dicht zijn?

De werknemer kan, met een beroep op het [calamiteitenverlof](#), gedurende een à twee dagen betaald verlof opnemen om opvang te regelen voor (kleine) kinderen.

Dit verlof is alleen bedoeld om een acuut privéprobleem op te lossen.

Hoe zit dat als de werknemer vanwege een oppasprobleem thuis wil blijven, of ouderschapsverlof wil opnemen?

Als de werknemer thuis wil blijven, dan kan dat alleen met instemming van de werkgever. In de regel is er dan sprake van onbetaald verlof.

De werkgever mag een verzoek tot ouderschapsverlof alleen wegens zwaarwegende bedrijfsbelangen weigeren. Ouderschapsverlof is (nu nog) onbetaald. Zie voor meer info: <https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/ouderschapsverlof>. Check ook de gevolgen voor toeslagen door wijziging inkomen.

En wat als werknemer wil thuiswerken, bijvoorbeeld vanwege de vrees voor besmetting. Wat zijn dan de verplichtingen van de werkgever?

Er is geen recht tot thuiswerken. Maar werkgever zal aan een redelijk verzoek van werknemer tegemoet moeten komen, zeker indien thuiswerken in alle redelijkheid te organiseren is.

Werkgever dient zorg te dragen voor een ergonomische werkplek (bureau, tafel, verlichting, laptop/pc), eventueel ook de vereiste (internet)verbinding, etc.

De kosten hiervan komen voor rekening van de werkgever. Wellicht dat in bepaalde gevallen een eigen bijdrage van de werknemer kan worden gevraagd indien deze privé structureel profijt heeft van de aanpassingen.

Indien thuiswerken niet mogelijk is, dan mag de werknemer niet eenzijdig beslissen om thuis te werken.

Ook niet indien men bang is voor besmetting. Doet de werknemer dit toch, dan bestaat er in beginsel geen recht op loon. Heeft de werknemer een goede grond voor de vrees voor besmetting, dan kan dat anders zijn. De werkgever is namelijk verplicht om te zorgen voor een veilige werkomgeving. Vraag zo nodig advies aan een bedrijfsarts.

Heeft werknemer recht op (volledig) loon indien op eigen verzoek vanuit huis wordt gewerkt? Er wordt thuis veelal minder gepresteerd, zeker indien de kinderen thuis zijn.

Ja, werknemer heeft ook dan gewoon recht op doorbetaling loon, tenzij het niet werken voor diens rekening of risico komt of indien in onderling overleg – tijdelijk – een kortere arbeidsomvang wordt afgesproken.

Is de werknemer ziek, indien deze in een risicogroep valt en van de arts thuis moet blijven?

Hierover dient de bedrijfsarts te oordelen. Indien werknemer door medische klachten of beperkingen de overeengekomen arbeid niet kan verrichten, dan is hij ziek thuis en gelden de gebruikelijke regels. Zoals doorbetaling bij ziekte.

Moeten reis- of onkostenvergoeding worden doorbetaald wanneer werknemer thuiswerkt?

Nee, onkostenvergoedingen hoeven niet doorbetaald te worden. Dit tenzij er (deels) sprake is van een looncomponent. Zoals een netto-onkostenvergoeding, die ooit is toegekend om het vaste bruto-salaris te verhogen. De minister heeft overigens gemeld dat werkgever de reiskosten nu zonder nadelige fiscale consequenties mag doorbetalen.

Kan de werkgever van de werknemer eisen dat deze vervangende werkzaamheden verricht?

Ja, mits dat verzoek redelijk is en in alle redelijkheid wordt gedaan. Onder bijzondere omstandigheden mag de werkgever van de werknemer verlangen (tijdelijk) ander en/of zelfs niet-

passend werk te verrichten. In de arbeidsovereenkomst, aanvullende regelingen en/of cao staan wellicht al afspraken voor vergelijkbare situaties.

Kan de werkgever zomaar besluiten om oproepkrachten (nulcontracten en min-maxcontracten) niet meer op te roepen?

Ja, en nee. Er is een verschil tussen oproepkrachten met een nulurencontract en met een min-maxcontract.

Oproepkrachten met een nulurencontract hebben geen recht op loon wanneer zij niet zijn opgeroepen. Er is dus wel recht op loon na acceptatie van een oproep. Zie de bijkomende regels uit de WAB, arbeidsovereenkomst en de cao. Ook kan er recht op loon zijn indien werknemer langer dan 3 maanden volgens een vast patroon heeft gewerkt. Werknemer zal dan een beroep op het wettelijk rechtsvermoeden moeten doen. Bijvoorbeeld in het geval dat werknemer geen uitkering door het UWV toegekend krijgt en hierdoor financieel in de problemen komt.

Bij een min-maxcontract dient het minimumaantal uren te worden doorbetaald. Kijk ook hier naar de werkelijk gewerkte uren in de afgelopen drie maanden.

Kan werkgever vanwege omzetverlies in deze situatie de arbeidsovereenkomst van een nieuwe werknemer annuleren of beëindigen?

Ja, op basis van een (geldig) proeftijd-beding. In de praktijk wordt de arbeidsovereenkomst in deze situatie ook al vóór de eerste werkdag beëindigd met een beroep op de proeftijd (*). Zonder proeftijdbeding kan het dienstverband in principe alleen met wederzijds goedvinden beëindigd worden. Let wel op dat een contract voor bepaalde tijd een tussentijdsopzegbeding moet hebben.

() Ik ben van mening dat een proeftijd niet wegens een terugval in werk en/of vóór de aanvang van het dienstverband kan worden ingeroepen. De proeftijd is immers bedoeld om te bezien of het van weerszijden klikt/bevalt.*

Mag een mondelinge toezegging tot het verlengen van een arbeids-overeenkomst nog vóór de einddatum worden ingetrokken?

Als er sprake is van een mondeling aanbod dat nog niet is geaccepteerd, dan kan dit aanbod nog worden ingetrokken. In het aanbod al geaccepteerd, dan kan dat niet meer. Als werkgever hier toch toe overgaat, dan ontstaat er mogelijk een bewijsdiscussie. Werknemer krijgt recht op de transitievergoeding bij onvrijwillig einde arbeidsovereenkomst.

Kan de werknemer worden ontslagen vanwege de vermindering van het werk door de COVID-19-situatie?

Ja, dat kan via het UWV of door middel van een vaststellingsovereenkomst (VSO) met wederzijds goedvinden. Zie de website van het UWV voor meer informatie.

In plaats van ontslag is het wellicht verstandiger een beroep te doen op de nieuwe regeling voor werktijdverkorting, de Noodmaatregel Overbrugging Werkgelegenheid (NOW). Het UWV zal bij een ontslagaanvraag naar verwachting hiernaar vragen.

Gedurende de toepasselijkheid van de NOW zal een ontslagaanvraag bij het UWV wegens bedrijfseconomische redenen worden afgestraft met een boete van 50% over de loonsom van de

betreffende werknemer. Het is dus zaak een weloverwogen keuze te maken. Het aangaan van een VSO lijkt wel mogelijk, maar daar is nog geen zekerheid over. Dit artikel is geschreven op 28 april 2020. Mogelijk is de regeling nadien gewijzigd, check voor een actuele stand: <https://www.uwv.nl/werkgevers/overige-onderwerpen/now>.

Publicatiedatum: 30 april 2020