

Nieuwsbrief Adviesgroep Personeel & Salaris maart 2020

De uitbraak van het coronavirus roept veel vragen op bij werkgevers. In deze nieuwsbrief zullen wij dan ook de veelgestelde vragen over het coronavirus beantwoorden. Verder informeren wij u in deze nieuwsbrief over de mogelijkheid tot het aanvragen van werktijdverkorting.

In deze nieuwsbrief hebben wij getracht u zo volledig mogelijk te informeren. Uiteraard zullen wij de ontwikkelingen blijven volgen en u waar nodig dagelijks van aanvullende informatie blijven voorzien.

Wilt u meer informatie of een persoonlijk advies? Neem dan contact op met de adviseurs van de Adviesgroep P&S.

Werktijdverkorting

Door het coronavirus kunnen de werkzaamheden of omzet van uw onderneming afnemen. Hierdoor kunnen uw werknemers mogelijk niet of minder ingezet worden, omdat u tijdelijk onvoldoende werk in uw bedrijf heeft voor al uw werknemers. Dan kunnen uw werknemers, voor wie dit geldt, mogelijk een WW-uitkering wegens werktijdverkorting krijgen. Hiervoor vraagt u eerst een vergunning voor werktijdverkorting aan.

Voorwaarden werktijdverkorting

Om in aanmerking te komen voor werktijdverkorting moet aan de volgende voorwaarden zijn voldaan:

- uw onderneming is getroffen door een bijzondere situatie die niet onder het ondernemingsrisico valt (dus geen economische reden of bijvoorbeeld werkstaking). Het coronavirus is een dergelijke bijzondere situatie;
- het coronavirus de oorzaak is voor het afnemen van de werkzaamheden of omzet van uw onderneming;
- u verwacht voor een periode van minimaal twee en maximaal 24 kalenderweken minstens 20% minder werk.

Let op!

Werktijdverkorting kan alleen worden aangevraagd voor werknemers waarvoor een loondoorbetalingsverplichting geldt. Voor oproep- en uitzendkrachten kan men dus geen werktijdverkorting aanvragen. Ook voor de zieke werknemers kan geen werktijdverkorting worden aangevraagd.

Een vergunning voor werktijdverkorting wordt niet verleend als het personeelsbestand niet op de voor uw onderneming redelijkerwijs te verwachten behoefte is afgestemd.

Aanvraag vergunning werktijdverkorting

Wilt u een beroep doen op werktijdverkorting, dan moet u daarvoor een vergunning aanvraag bij het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SWZ) indienen. Deze aanvraag kunt u uitsluitend doen via het digitale aanvraagformulier van de website van het ministerie van SWZ. Als bijlage bij de aanvraag moet u een lijst van de werknemers toevoegen op wie de werktijdverkorting betrekking heeft.

Op het aanvraagformulier van het ministerie van SZW moet u goed en duidelijk formuleren waarom u in aanmerking komt voor werktijdverkorting. Dat betekent dat u aan moet geven, dat u werktijdverkorting aanvraagt vanwege het coronavirus en dat het coronavirus de oorzaak is dat de werkzaamheden of omzet van uw onderneming afneemt. Onderbouwt u daarbij ook goed waar de afname in werkzaamheden en/of omzet uit bestaat en hoe dat te wijten is aan het coronavirus.

Duur vergunning

De vergunning wordt verleend vanaf de datum waarop u de werktijdverkorting heeft aangevraagd (niet voor perioden daaraan voorafgaand). U doet er dan ook verstandig aan om de vergunning **zo spoedig** mogelijk aan te vragen op het moment, dat u aan de voorwaarden voor werktijdverkorting voldoet. De vergunning voor werktijdverkorting geldt maximaal zes weken. Verbetert de situatie binnen zes weken, dan kunnen uw werknemers weer gewoon aan het werk. Als er nog geen verbetering is, kunt u een verlenging van de vergunning aanvragen bij het ministerie SZW.

Verlenging

Een verlenging van de vergunning voor werktijdverkorting moet u aanvragen voor het einde van de periode waarvoor de vergunning is verleend (dus uiterlijk voor het einde van de zes weken). Deze verlenging kunt u aanvragen via het formulier dat u ontvangt bij de vergunning voor de werktijdverkorting. Dit formulier kunt u direct na ontvangst invullen en opsturen. U hoeft daarmee dus niet te wachten tot de vergunning bijna verstrijkt.

Direct melden vergunning werktijdverkorting

Verkrijgt u een vergunning voor werktijdverkorting, dan moet u de ontvangst van die vergunning **direct melden** bij UWV. Dit kunt u doen via een digitaal formulier van UWV 'melden WTV'. Een eventuele verlenging van de vergunning voor werktijdverkorting hoeft u niet te melden.

Loondoorbetalingsplicht?

Tijdens de vergunningsperiode voor werktijdverkorting bent u niet verplicht het loon van de werknemers waarop de werktijdverkorting betrekking heeft, door te betalen, tenzij u gehouden bent op grond van een cao of afspraken in de arbeidsovereenkomst bij werktijdverkorting de WW-uitkering aan te vullen tot het oorspronkelijke loon. U moet in ieder geval wel in de eerste zes weken 75% van het heffingsplichtig loon doorbetalen; dat is de hoogte van het WW recht in deze periode.

Dit volgt uit een ministeriële regeling ("Regeling onwerkbaar weer") die per 1 januari 2020 van kracht is geworden. Anders dan de naam doet vermoeden, bepaalt die regeling ook dat in geval van werktijdverkorting in verband met buitengewone, niet natuurlijke omstandigheden door de werkgever geen loon hoeft te worden betaald.

U kunt uiteraard ook, bijvoorbeeld op grond van het goed werkgeverschap, besluiten het loon tijdens de werktijdverkorting (nagenoeg) geheel door te betalen.

Aanvragen WW-uitkering

Na afloop van de vergunning voor werktijdverkorting moet u **binnen een week** een WW-uitkering voor uw werknemers aanvragen bij UWV via een digitaal formulier 'Aanvragen WW bij werktijdverkorting'. Uw werknemers moeten ook aan de overige voorwaarden van de Werkloosheidswet voldoen om in aanmerking te komen voor een WW-uitkering. UWV controleert of hieraan is voldaan. Is dat het geval, dan wordt de WW-uitkering rechtstreeks aan u overgemaakt. UWV voldoet per saldo achteraf dan de uren dat uw werknemers niet werkten tijdens de vergunningsperiode. Dit geldt alleen voor de uren waarvoor u een vergunning heeft. U betaalt dus minder loonkosten, terwijl uw werknemers volledig in dienst blijven.

Hoogte WW-uitkering

UWV voldoet – ervan uitgaande dat aan alle vereisten is voldaan – de eerste 2 maanden 75% en vervolgens 70% van het maximum-dagloon over de uren die de werknemers tijdens de werktijdverkorting niet hebben gewerkt.

Arbeidsongeschikte werknemer

Zoals hiervoor opgemerkt, kan geen werktijdverkorting worden aangevraagd voor de werknemer die al arbeidsongeschikt is op het moment dat de werktijdverkorting wordt aangevraagd. Wordt de werknemer arbeidsongeschikt op het moment dat de periode van werktijdverkorting loopt, dan loopt zijn tijdelijke WW-uitkering door.

Veelgestelde vragen over coronavirus voor werkgevers

Wij krijgen veel vragen over de arbeidsrechtelijke gevolgen van coronavirus. Onderstaand vindt u een overzicht van de meest gestelde vragen en antwoorden met betrekking tot uw rechten en plichten als werkgever.

Heeft een werknemer in quarantaine door het coronavirus recht op doorbetaling van zijn loon?

Het antwoord op deze vraag hangt af van de situatie.

Zieke werknemer

Als een werknemer ziek is en daarom in quarantaine moet, dan heeft hij recht op loon op grond van zijn arbeidsongeschiktheid ongeacht de reden van zijn eerdere reis. De werknemer is in dat geval immers “*in verband met ongeschiktheid ten gevolge van ziekte, zwangerschap of bevalling verhinderd is om de bedongen arbeid te verrichten*”.

Werknemer is (nog) niet ziek

Als een werknemer uit voorzorg, omdat hij mogelijk besmet zou kunnen zijn, in quarantaine moet, dan gaat deze situatie (nog) niet op. Er is dan immers (nog) geen sprake van ongeschiktheid **ten gevolge van ziekte**. Als de werknemer niet ziek is, dan geldt de hoofdregel dat een werknemer recht heeft op loon, tenzij de oorzaak van het niet werken voor rekening van de werknemer komt.

Gereisd voor werk

Als een werknemer voor zijn werk op reis is geweest en vanwege die reis uit voorzorg in quarantaine moet, dan zal de werkgever het loon aan deze werknemer moeten doorbetalen. De werknemer is immers tijdens zijn werk aan besmettingsgevaar blootgesteld. Dat maakt dat de reden van het niet werken niet voor rekening van de werknemer komt. De werkgever zal waarschijnlijk wel van de werknemer mogen verlangen dat hij redelijke (vervangende) werkzaamheden vanaf het quarantaine-adres verricht.

Gereisd voor vakantie

De vraag of het loon moet worden doorbetaald aan een werknemer die vanwege zijn vakantiereis in quarantaine moet, is lastiger te beantwoorden. Het zal afhangen van de omstandigheden van het geval. Die kunnen zodanig zijn dat de werkgever het loon moet doorbetalen. Maar het is ook voorstelbaar dat de werkgever het loon niet verschuldigd is. Als een werknemer vanwege autopech of vanwege een geschrapte vlucht niet op tijd terug is van vakantie en daardoor niet kan werken, heeft hij namelijk meestal ook geen

recht op loon.

Als geen loon verschuldigd is, dan zal de werkgever waarschijnlijk wel aan de werknemer moeten aanbieden om te werken vanaf het quarantaine-adres, zodat de werknemer zo min mogelijk loon misloopt.

Mag u een werknemer ontslaan als u door het coronavirus minder werk heeft?

Ja, dat kan. Als sprake is van structurele werkvermindering, dus in ieder geval voor een langere periode dan een half jaar, dan is dat reden voor ontslag op grond van bedrijfseconomische redenen. De werkgever kan natuurlijk proberen om met medewerkers afspraken te maken over beëindiging van hun dienstverband in onderling overleg. Maar als dat niet lukt, dan zal de werkgever aan het UWV moeten vragen om toestemming om de voorgedragen werknemer of werknemers te ontslaan.

De werkgever zal zich daarbij wel gewoon aan de geldende regels voor een bedrijfseconomisch ontslag moeten houden. Dat betekent bijvoorbeeld dat hij het afspiegelingsbeginsel moet hanteren, dat hij moet aantonen dat sprake is van werkvermindering en dat de prognose is dat op korte termijn geen herstel van de situatie zal optreden.

Als de werkgever aan alle criteria heeft voldaan, dan geeft het UWV aan de werkgever toestemming om de voorgedragen werknemers te ontslaan. De werkgever zal dan nog wel de (overgebleven) opzegtermijn in acht moeten nemen. Als een werkgever afscheid moet nemen van meer dan twintig mensen, dan moet hij ook nog met de vakbonden overleggen. Bovendien zal hij aan de ontslagen werknemers de transitievergoeding moeten betalen.

Vanwege de vaak acute en vermoedelijk en hopelijk kortdurende situatie bij corona is het aanvragen van werktijdverkorting ook het overwegen waard.

Wanneer moet u uw werknemer thuis laten werken wegens het coronavirus?

De regering heeft alle Nederlanders opgeroepen om zoveel mogelijk thuis te werken. Als een werknemer thuis kan werken, dan zal de werkgever zijn werknemers dus thuis moeten laten werken. Daarom is het van belang om goed te onderzoeken, en met alle werknemers te overleggen of thuiswerken een optie is.

De eerste vraag die dan moet worden gesteld is natuurlijk of de werkzaamheden in een thuissituatie kunnen worden uitgevoerd. Kan een werknemer zijn werkzaamheden slechts gedeeltelijk vanuit huis verrichten, dan kunt u overwegen om de werknemer deels thuis te laten werken. De werknemer is dan zo kort mogelijk op de werkplek, waardoor het besmettingsgevaar ook minder groot is.

De tweede vraag die gesteld moet worden is of de desbetreffende werknemer de mogelijkheid heeft om thuis te werken. Heeft hij een goede thuiswerkplek of kan hij die creëren? Wat kan de werkgever doen om een goede thuiswerkplek te creëren? Hij zou bijvoorbeeld een laptop ter beschikking kunnen stellen aan de werknemer. Of een goede bureaustoel aan de werknemer kunnen uitlenen. De apparatuur en het meubilair dat in het bedrijf staat wordt immers bij veel thuiswerkende werknemers, toch niet gebruikt.

Gespreide werktijden

Met het oog op het vermijden van sociale contacten wordt door het RIVM geadviseerd om – als thuiswerken niet (volledig) mogelijk is – gespreide werktijden aan te houden. Daardoor zijn minder mensen gelijktijdig op het werk aanwezig en vermindert het besmettingsgevaar.

Je zou een rooster kunnen maken en een groep medewerkers vroeg kunnen laten beginnen die ook vroeg naar huis gaat (en thuis eventueel nog wat werk afmaakt) en een andere groep medewerkers zou je laat

kunnen laten beginnen (zij zouden voordat ze naar het werk komen thuis eventueel al wat werk kunnen doen).

Als thuiswerken geen optie is

Als thuiswerken nauwelijks een optie is, dan wordt van de werkgever verwacht dat hij de maximale voorzorgsmaatregelen treft.

Mogen werknemers weigeren om wegens het coronavirus vanuit huis te werken?

Als een werkgever op de werkplek niet de benodigde bescherming tegen het coronavirus kan bieden aan zijn werknemers en de kans op besmetting op de werkplek veel groter is dan thuis, dan mag hij van zijn werknemers verlangen dat zij thuiswerken, zeker nu het RIVM adviseert om zoveel mogelijk thuis te werken tot (in elk geval) 31 maart 2020.

Dat kan anders zijn als een werknemer geen gelegenheid heeft om thuis te werken, bijvoorbeeld omdat hij geen goede werkplek heeft. Een werkgever kan dat oplossen door aan de werknemer aan te bieden om een (tijdelijke) werkplek te faciliteren. Als een werknemer een goede reden heeft om niet thuis te kunnen of willen werken, dan zal een belangenafweging gemaakt moeten worden. Wegen de redenen van de werknemer om niet thuis te werken zwaarder dan de redenen van de werkgever om te willen dat de werknemer wel thuiswerkt? En welke oplossingen heeft de werkgever aan de werknemer aangeboden om aan zijn bezwaren tegemoet te komen?

Mag u een werknemer verbieden om naar met het coronavirus besmette gebieden op vakantie te gaan?

Als door het ministerie van Buitenlandse zaken wordt geadviseerd om niet te reizen naar een met corona besmet gebied, dan mag een werkgever van de werknemer verlangen dat hij privé die reis niet maakt. Hoewel een eenmaal goedgekeurde vakantieaanvraag niet zomaar mag worden ingetrokken door de werkgever, mag hij dat wel doen in uitzonderlijke situaties. Oftewel, bij een zwaarwegend bedrijfsbelang. In dit geval kan een werkgever zijn zwaarwegende bedrijfsbelang vinden in zijn belang dat de werknemer niet besmet raakt en bij terugkomst niet het hele bedrijf kan besmetten.

Het is raadzaam om de reisadviezen van het Nederlandse ministerie van Buitenlandse Zaken goed te volgen.

Hebben werknemers het recht om thuis te blijven?

Calamiteitenverlof

Als een werknemer 's avonds of in de ochtend plots te horen krijgt dat de school of de opvang van de kinderen gesloten blijft vanwege corona, dan is er sprake van een calamiteit. Een calamiteit is een acute noodsituatie die de werknemer niet heeft kunnen voorzien en die de werknemer onmiddellijk moet oplossen. Voor de tijd die het gewoonlijk duurt om die noodsituatie op te lossen, heeft de werknemer recht op (volledig doorbetaald) calamiteitenverlof. Maar dit verlof is alleen bedoeld om een oplossing te zoeken voor het acuut ontstane probleem. Bijvoorbeeld de tijd die het duurt om een oppas te vinden of om de kinderen bij opa en oma te brengen, een buurvrouw in te schakelen of met de ouders van klasgenootjes een opvangschema in elkaar te draaien.

Zorgverlof aanvragen

Als een werknemer geen oppas kan vinden, dan kan hij aan de werkgever zorgverlof aanvragen. Dat is verlof dat kan worden opgenomen als noodzakelijk is dat een werknemer zelf de zorg voor zijn kind op zich neemt.

Als de werknemer nodig is op het werk, dan mag de werkgever wel kritisch zijn als hij een verzoek tot het opnemen van zorgverlof van zijn werknemer krijgt. Hij hoeft dat niet zomaar zonder meer in te willigen. De werkgever mag van de werknemer verlangen dat hij écht zijn best doet om een andere oplossing te vinden. Momenteel worden veel werknemers door hun werkgevers naar huis gestuurd vanwege Corona. Is er wellicht iemand in de omgeving van de werknemer iemand die toch thuis zit? Op sociale media bieden mensen zich al aan om op kinderen te passen van werknemers die op de werkvloer broodnodig zijn. Is dat een optie? Maar misschien kan de werknemer zijn werktijden zo aanpassen dat hij de opvang met het werk van de andere ouder kan combineren? Bijvoorbeeld door heel vroeg te beginnen of juist tot laat door te werken? Of misschien door de werkdag te onderbreken. Deels werken en deels zorgverlof opnemen kan misschien ook een optie zijn.

De werkgever mag van de werknemer vragen om écht zijn best te doen.

Kortdurend zorgverlof

Lukt het écht niet om de zorg van een kind over te laten aan iemand anders, dan zou je kunnen zeggen dat het noodzakelijk is dat de werknemer zelf voor het kind zorgt. In dat geval zal de werkgever in eerste aanleg kortdurend zorgverlof moeten toestaan. De wettelijke regeling bepaalt dat dit verlof maximaal twee werkweken per jaar kan worden opgenomen en dat de werknemer 70% van zijn loon doorbetaald krijgt.

Langdurend zorgverlof

Als twee werkweken onvoldoende is, dan kan de werknemer nog langdurend zorgverlof aanvragen. Langdurend zorgverlof kan volgens de wettelijke regels maximaal zes weken in een jaar worden opgenomen en is onbetaald.

Thuiswerken

De werkgever mag tijdens het kortdurende zorgverlof wel vragen om thuis te doen wat hij kan. Al is het natuurlijk geen ideale thuiswerksituatie met kinderen waarvoor de werknemer moet zorgen, kan de werknemer misschien wel wat werkzaamheden verrichten. Dat mag de werkgever van de werknemer vragen. Dat is anders bij langdurend zorgverlof omdat de werkgever de werknemer tijdens dit verlof ook geen loon hoeft te betalen.

Een kind van een werknemer heeft het coronavirus. Wat nu?

Als het kind van een werknemer het coronavirus heeft, mag een werknemer dan (betaald) thuisblijven om voor het kind te zorgen? Zorgverlof zou hiervoor in aanmerking kunnen komen.

Voor het opnemen van zorgverlof geldt dat 'noodzakelijk' moet zijn dat de werknemer zelf voor het kind zorgt. Hier is sprake van een zeer specifieke situatie waarbij sprake is van een zeer besmettelijk virus waardoor het wel heel erg lastig wordt om iemand te vinden die voor het kind kan en wil zorgen. Als er niemand anders is die kan of wil zorgen voor het kind, dan is het dus noodzakelijk dat de werknemer zelf voor het kind zorgt en thuisblijft. In dat geval kan een werknemer zorgverlof opnemen.

De werknemer kan kortdurend zorgverlof aanvragen voor maximaal 2 weken per jaar. Tijdens het kortdurend zorgverlof geldt een loondoorbetalingsverplichting van 70% van het loon en volledige opbouw van vakantiedagen.

Let op! Dit is de wettelijke regeling, in de arbeidsovereenkomst, een arbeidsvoorwaardenreglement of cao kunnen afwijkende regels over kortdurend zorgverlof staan.

Als de werknemer langer voor het kind moet zorgen, dan zou hij tot maximaal 6 weken per jaar langdurend zorgverlof kunnen aanvragen. Tijdens het langdurend zorgverlof geldt geen loondoorbetalingsverplichting maar de opbouw van vakantiedagen loopt wèl door.

Let op! Dit is de wettelijke regeling, in de arbeidsovereenkomst, een arbeidsvoorwaardenreglement of cao kunnen afwijkende regels over langdurend zorgverlof staan.

Heeft een werknemer recht op doorbetaling van zijn loon als de werknemer vanwege besmettingsgevaar niet op zijn werkplek kan werken?

Indien uw werknemer niet op het werk kan verschijnen vanwege besmettingsgevaar, dan betaalt u het loon van uw werknemer door.

NB. Op de website van de brancheorganisatie Kinderopvang wordt sinds vandaag de volgende melding gedaan:

Kinderopvangorganisaties kunnen géén werktijdverkorting aanvragen.

De kinderopvangtoeslag en facturatie loopt namelijk gewoon door, waardoor kinderopvang nog altijd gefinancierd wordt. Ouders wordt gevraagd de factuur gewoon te betalen. Momenteel kan de kinderopvang daardoor een sleutelrol vervullen in het verzorgen van opvang voor ouders die werken in de 'cruciale beroepsgroepen.'

NB. Hoewel deze nieuwsbrief met de grootst mogelijke zorgvuldigheid is opgesteld, kunnen aan de inhoud van deze nieuwsbrief geen rechten worden ontleend.