

## Arbeidsrechtelijke perikelen rondom Coronacrisis

Minister-President Rutte eindigde zijn speech afgelopen maandag met de woorden:

*“bij alle onzekerheden die er zijn, is één ding volstrekt duidelijk: de opgave waar we voor staan is heel groot en we moeten dit echt met 17 miljoen mensen doen. Samen komen we deze moeilijke periode te boven. Let een beetje op elkaar.”*

Wij sluiten ons bij Boskamp & Willems Advocaten graag aan bij deze woorden van onze premier in deze onvoorstelbare tijden. Ook als werkgever krijgt u het voor uw kiezen en we willen u graag op de hoogte stellen van enkele belangrijke zaken.

### Zorgplicht werkgever

U heeft waarschijnlijk al de nodige maatregelen getroffen om uw werknemers te beschermen tegen de gevaren van de besmetting met het coronavirus. Bij de merendeel van onze klanten is dit al het geval.

Om (werkgevers)aansprakelijkheid te voorkomen, adviseren wij om – voor zover u dat nog niet heeft gedaan – de volgende maatregelen te nemen:

- Informeer uw personeel over de symptomen van het virus.
- Wijs uw personeel op hygiënevoorschriften conform de adviezen van het RIVM (soms is dit niet voldoende en dient u meer maatregelen te treffen ter bescherming van uw werknemers).
- Zorg voor hygiëne op de werkvloer (contactpunten dienen meerdere malen per dag te worden ontsmet en verstrek voldoende hygiënemiddelen).
- Laat uw werknemers voor zover mogelijk thuiswerken. Dit geldt in ieder geval voor werknemers met (milde) klachten, maar bij voorkeur voor het gehele personeel. Is thuiswerken niet mogelijk, dan dient u ervoor te zorgen dat het besmettingsgevaar wordt beperkt (bijvoorbeeld door in ploegendiensten te werken, aan uw werknemers een eigen afgesloten werkplek te verstrekken en gezamenlijke bijeenkomsten op te schorten).
- Besmette werknemers of werknemers van wie vermoed wordt dat ze besmet zijn met het virus dient u de toegang tot de werkplek te ontzeggen.
- Instrueer uw werknemers om contactmomenten met andere collega's en klanten zoveel mogelijk te beperken.

### De tijdelijke Noodmaatregel overbrugging Werkgelegenheid (NOW)

Door het coronavirus en de maatregelen die de overheid heeft getroffen, hebben veel bedrijven geen of minder werk voor hun werknemers. Deze omstandigheid komt op grond van de wet voor rekening van u als werkgever. Een werkgever is verplicht om het loon van zijn werknemers door te betalen.

Tot voor kort bestond de mogelijkheid voor werkgevers om werktijdverkorting aan te vragen en op die manier een tegemoetkoming in de loonkosten te ontvangen. Vanaf gisteren is deze regeling ingetrokken en vervangen door de NOW. Op basis van deze nieuwe regeling kunt u uw werknemers in dienst houden en krijgt u als u aan de voorwaarden voldoet een substantiële tegemoetkoming in de loonkosten. Hieronder geven wij een antwoord op de meest gestelde vragen over deze nieuwe regeling.

- **Waar kan ik de NOW aanvragen?** Bij het UWV. Op dit moment kan de NOW nog niet worden aangevraagd. Hieraan wordt hard gewerkt.
- **Vanaf wanneer gaat de tegemoetkoming in?** De ingangsdatum van de tegemoetkoming is niet afhankelijk van de datum waarop de regeling wordt opengesteld. U kunt met terugwerkende kracht een tegemoetkoming krijgen vanaf 1 maart 2020.
- **Ik heb al een vergunning voor werktijdverkorting, wat nu?** Deze blijft van kracht. U hoeft nu niets te doen. Als de duur van de vergunning is verstreken, kunt u verlenging aanvragen via de NOW.
- **Ik heb mijn aanvraag voor werktijdverkorting al ingediend, maar de vergunning nog niet ontvangen. Wat nu?** Een reeds ingediende aanvraag voor werktijdverkorting wordt beschouwd als een aanvraag voor de NOW. U hoeft nu niets te doen. U wordt hierover nog benaderd door de uitvoeringsinstantie. Ook wordt er bij u aanvullende informatie opgevraagd.
- **Wanneer kom ik in aanmerking voor de NOW?** Als u tenminste 20% omzetverlies verwacht vanaf 1 maart 2020.

## Arbeidsrechtelijke perikelen rondom Coronacrisis

- **Voor welke periode heb ik recht op een tegemoetkoming?** De aanvraag geldt voor drie maanden en u kunt eenmaal verlenging aanvragen voor nog eens drie maanden (eventueel gelden voor de verlenging nadere voorwaarden).
- **Mag ik gedurende de periode waarover ik tegemoetkoming ontvang werknemers ontslaan?** Niet op grond van bedrijfseconomische redenen. Doet u dit wel, dan heeft u geen recht op de tegemoetkoming. U kunt voor zover nu bekend wel werknemers ontslaan op grond van andere ontslaggronden (bijvoorbeeld verstoorde arbeidsrelatie).
- **Hoe hoog is de tegemoetkoming?** De hoogte van de tegemoetkoming is afhankelijk van de terugval in omzet, maar maximaal 90% van de loonsom. Als 100% van de omzet wegvalt, bedraagt de tegemoetkoming 90% van de loonsom. Bij een omzetzak van 50% heeft u recht op een tegemoetkoming van 45% van de loonsom. Keldert uw omzet met 25% dan bedraagt de tegemoetkoming 22,5% van de loonsom.
- **Kan ik een voorschot op de tegemoetkoming krijgen?** Het UWV verstrekt een voorschot ter hoogte van 80% van de verwachte tegemoetkoming. Achteraf wordt de werkelijke daling in de omzet vastgesteld. Bij de definitieve vaststelling van de tegemoetkoming vindt nog een correctie plaats als sprake is geweest van een daling van de loonsom.
- **Is het mogelijk om de NOW aan te vragen voor flexwerkers?** Ja, u kunt een tegemoetkoming aanvragen voor werknemers met een flexibel contract (bijvoorbeeld oproep-, en uitzendkrachten).
- **Dien ik gedurende de periode waarover ik een tegemoetkoming ontvang het loon door te betalen?** Ja, u dient het loon volledig door te betalen.

### Loondoorbetalingsverplichting

In deze tijden kan u te maken krijgen met werknemers die om uiteenlopende redenen niet kunnen of willen komen werken. Hieronder hebben wij verschillende scenario's uitgewerkt en per scenario aangegeven of al dan niet een loondoorbetalingsverplichting heeft.

Moet ik loon doorbetalen aan:

- **Besmette of zieke werknemer?** Ja, een zieke werknemer heeft recht op doorbetaling van zijn loon. Loondoorbetaling bij ziekte is waarschijnlijk niet aan de orde als er opzet in het spel is. Dit is bijvoorbeeld denkbaar als u uw werknemer de instructie heeft gegeven om niet naar risicogebieden af te reizen en uw werknemer geen gehoor heeft gegeven aan deze instructie.
- **Werknemer die niet ziek is, maar in quarantaine zit en niet thuis kan werken?** Ja, uw werknemer heeft recht op doorbetaling van zijn loon. Deze situatie komt niet voor rekening en risico van de werknemer. Een werknemer heeft mogelijk geen recht op loondoorbetaling als hij tijdens zijn verblijf in het buitenland in quarantaine moest en het hem bij vertrek bekend was of redelijkerwijs bekend had moeten zijn dat hij naar een risicogebied ging ten aanzien waarvan een negatief reisadvies gold.
- **Werknemer die thuis werkt?** Ja, deze werknemer verricht zijn werkzaamheden en heeft dus recht op loon.
- **Werknemer die niet kan thuiswerken, maar niet wil komen werken?** Nee, mits u voldoende maatregelen heeft getroffen om het risico op besmetting te voorkomen en de werknemer geen valide argumenten aandraagt om niet te komen werken. Zoals eerder toegelicht kan van u worden verwacht dat u de benodigde maatregelen treft. Heeft u voldoende maatregelen getroffen, maar komt uw werknemer desondanks niet werken? De loondoorbetalingsverplichting is dan niet aan de orde. Soms heeft een werknemer echter valide argumenten om ondanks de getroffen maatregelen niet te komen werken (bijvoorbeeld als het voor de werknemer vanwege zijn specifieke medische situatie te risicovol is om te komen werken). In dat geval kan van u als werkgever worden verwacht dat u het loon toch doorbetaalt. Of u een loondoorbetalingsverplichting heeft, hangt dus af van de situatie.
- **Werknemer die niet kan thuiswerken, maar niet wil komen werken?** Nee, mits u voldoende maatregelen heeft getroffen om het risico op besmetting te voorkomen en de werknemer geen valide argumenten aandraagt om niet te komen werken. Zoals eerder toegelicht kan van u worden verwacht dat u de benodigde maatregelen treft. Heeft u voldoende maatregelen getroffen, maar komt uw werknemer desondanks niet werken? De loondoorbetalingsverplichting is dan niet aan de orde. Soms heeft een werknemer echter valide argumenten om ondanks de getroffen maatregelen niet te komen werken (bijvoorbeeld als het voor de werknemer vanwege zijn specifieke medische situatie te risicovol is om te komen werken). In dat geval kan van u als werkgever worden verwacht dat u het loon toch doorbetaalt. Of u een loondoorbetalingsverplichting heeft, hangt dus af van de situatie.

## Arbeidsrechtelijke perikelen rondom Coronacrisis

- **Werknemer die voor zijn kind moet zorgen omdat hij geen oppas geregeld krijgt?** Ja, maar slechts voor korte duur. Als uw werknemers geen opvang voor hun kinderen geregeld kunnen krijgen, hebben zij recht op enkele uren tot enkele dagen calamiteitenverlof. Gedurende dit verlof uw werknemer recht op zijn volledige loon. Omdat werknemers voldoende op de hoogte zijn van de maatregelen van de overheid, is calamiteitenverlof voor langere duur niet aan de orde en mag van de werknemer verwacht worden dat hij vakantiedagen inzet of onbetaald verlof opneemt.
- **Werknemer die voor zijn zieke kind of partner moet zorgen?** Ja, maar slechts voor korte duur. Uw werknemer kan kortdurend zorgverlof aanvragen voor maximaal twee weken per jaar. Gedurende het kortdurend zorgverlof dient u aan uw werknemer 70% van het loon door te betalen, tenzij in de cao, arbeidsovereenkomst of andere reglementen een ruimere loondoorbetalingsverplichting is afgesproken. Heeft uw werknemer langer de tijd nodig om voor zijn zieke kind of partner te zorgen? In dat geval dient uw werknemer langdurig zorgverlof aan te vragen en is loondoorbetaling niet meer aan de orde, tenzij in de cao of andere arbeidsvoorwaarden iets anders is afgesproken.
- **Werknemer voor wie ik geen of onvoldoende werk heb?** Ja, onder de tijdelijke Noodmaatregel Overbrugging voor Werkbehoud (NOW) dient u het loon van uw werknemer door te betalen. Ook als u niet in aanmerking komt voor een tegemoetkoming op grond van de NOW bent u gehouden om het loon door te betalen.

Om het voor u overzichtelijker te maken, volgt hierna een stroomschema.  
Lees echter wel altijd bovenstaande toelichting door en vraag ons indien nodig om advies.

Zieke werknemer	—	Loondoorbetaling
(Gezonde) werknemer in quarantaine	—	Loondoorbetaling
Werknemer die thuiswerkt	—	Loondoorbetaling
Werknemer die niet kan thuiswerken en niet naar het werk wil komen	—	Loondoorbetaling afhankelijk van de omstandigheden
Werknemer die voor kind moet zorgen omdat hij geen oppas heeft	—	Loondoorbetaling tijdens calamiteitenverlof
Werknemer die voor zijn zieke kind of partner moet zorgen	—	Loondoorbetaling tijdens kortdurend zorgverlof
Werknemer voor wie ik geen of onvoldoende werk heb	—	Loondoorbetaling

## Arbeidsrechtelijke perikelen rondom Coronacrisis

Heeft u vragen neemt u dan gerust contact met ons op. Wij staan voor u klaar.

Blijf gezond!

Boskamp & Willems Advocaten  
Dr. Holtropaan 42, 5652 XR Eindhoven  
Postbus 8727, 5605 LS Eindhoven  
T: 040 - 250 14 14  
F: 040 - 250 14 50  
E: [advocaten@boskampwillems.nl](mailto:advocaten@boskampwillems.nl)

### Disclaimer

Hoewel bij het opstellen van deze nieuwsbrief zorgvuldigheid is betracht, aanvaardt Boskamp & Willems Advocaten geen aansprakelijkheid voor eventuele onjuistheden of onvolledigheden. Aan deze nieuwsbrief kunnen derhalve geen rechten worden ontleend.

