

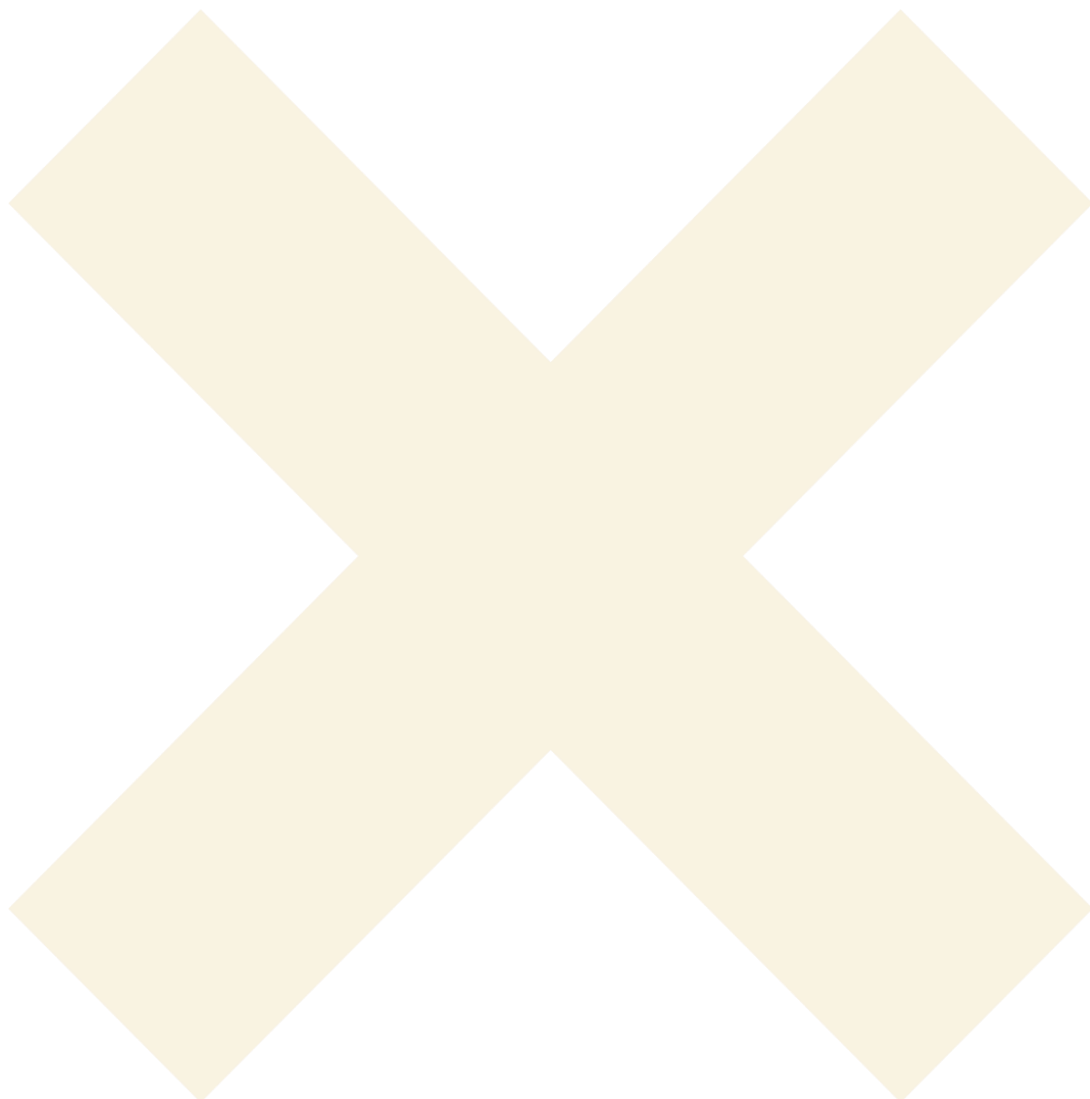
> ARBEIDSRELATIES <

DE ZES BELANGRIJKSTE ARBEIDSRECHTELIJKE
VRAGEN EN ANTWOORDEN OVER HET
CORONAVIRUS - UPDATE

Auteur: Jordi Rosendahl

INHOUD

1	Mag ik mijn werknemer verplichten thuis zijn werkzaamheden te laten doen?	3
2	Mag mijn werknemer weigeren op kantoor werkzaamheden te verrichten?	4
3	Mag ik mijn werknemer verbieden met vakantie te gaan naar een land waar het coronavirus voorkomt?.....	4
4	Heeft mijn werknemer recht op loon als hij besmet raakt met het coronavirus tijdens vakantie?	4
5	Heeft mijn werknemer recht op loon als hij niet tijdig terug kan keren naar Nederland?4	
6	De gevolgen van het coronavirus leiden ertoe dat ik tijdelijk minder werk heb. Mag ik mijn werknemers minder laten werken en minder betalen?	5
7	Afronding	6



➤ 1 **MAG IK MIJN WERKNEMER VERPLICHTEN THUIS ZIJN WERKZAAMHEDEN TE LATEN DOEN?**

Als werkgever bent u verantwoordelijk voor het creëren en in stand houden van een veilige werkomgeving. Dit betekent onder andere dat u moet proberen de risico's op besmetting van werknemers zo klein mogelijk te houden. U mag werknemers die met vakantie zijn geweest in gebieden waar het coronavirus voorkomt een periode thuis te laten werken. Tevens mag u van die werknemer, in het belang van de gezondheid van uw overige werknemers, verlangen dat hij zich laat onderzoeken op het coronavirus.

Indien thuiswerken gelet op de aard van de functie geen optie is, maar u uw werknemer niet op kantoor werkzaamheden wilt laten verrichten uit angst voor mogelijke besmetting, dan komt dit voor uw rekening en risico. De werknemer heeft in die gevallen recht op loondoorbetaling. Dit zou anders kunnen zijn indien de werknemer, ondanks het beleid van uw onderneming om werknemers die terugkeren uit gebieden waarvoor als gevolg van het coronavirus een negatief reisadvies geldt én de wetenschap dat hij gelet op de aard van zijn werkzaamheden niet kan thuiswerken, toch besluit af te reizen. Dit geldt temeer als daartoe geen noodzaak bestaat.



➤ 2 **MAG MIJN WERKNEMER WEIGEREN OP KANTOOR WERKZAAMHEDEN TE VERRICHTEN?**

Zoals bij de beantwoording van de eerste vraag al aan de orde kwam, hebt u als werkgever een zorgplicht voor de gezondheid van uw personeel. Indien u die zorgplicht serieus neemt, dan bestaat er voor werknemers geen aanleiding om te weigeren de werkzaamheden op kantoor uit te voeren. Werknemers hebben dan ook niet het recht te weigeren de werkzaamheden op kantoor te verrichten. Het is uiteindelijk de werkgever die, binnen redelijke grenzen, bepaalt waar de werkzaamheden dienen te worden verricht.

➤ 3 **MAG IK MIJN WERKNEMER VERBIEDEN MET VAKANTIE TE GAAN NAAR EEN LAND WAAR HET CORONAVIRUS VOORKOMT?**

Een werknemer heeft recht op vakantiedagen. Als werkgever bent u tevens verplicht de werknemer in staat te stellen vakantiedagen op te nemen. Dit is anders indien gewichtige redenen of een zwaarwegend bedrijfsbelang zich hiertegen verzetten, bijvoorbeeld bij een personeelstekort waardoor de bedrijfsvoering (ernstig) wordt verstoord. Die toets is bovendien streng: van een gewichtige reden is niet snel sprake. De werknemer mag bovendien zelf bepalen waar hij tijdens vakantie verblijft. Wel is het verstandig hierover met de werknemer in

gesprek te gaan en de mogelijke, hiervoor genoemde, gevolgen te bespreken.

➤ 4 **HEEFT MIJN WERKNEMER RECHT OP LOON ALS HIJ BESMET RAAKT MET HET CORONAVIRUS TIJDENS VAKANTIE?**

De werknemer heeft recht op ten minste 70 procent van het loon indien hij geen werkzaamheden verricht doordat ziekte hem daartoe verhindert. In de arbeidsovereenkomst of cao kan een ander (hoger) percentage zijn overeengekomen. Recht op loondoorbetaling is ook het uitgangspunt als uw werknemer tijdens vakantie besmet raakt met het coronavirus. Slechts indien de ziekte door zijn opzet is veroorzaakt heeft de werknemer dit recht niet. Niet snel zal worden aangenomen dat een werknemer opzettelijk ziek is geworden. Zelfs indien hij afreist naar een gebied waarvoor een negatief reisadvies geldt, heeft hij in beginsel geen opzet gehad op de ziekte.

➤ 5 **HEEFT MIJN WERKNEMER RECHT OP LOON ALS HIJ NIET TIJDIG TERUG KAN KEREN NAAR NEDERLAND?**

De wet bepaalt dat de werknemer zijn recht op loon behoudt indien hij de werkzaamheden niet verricht door een oorzaak die in redelijkheid voor rekening van de werkgever hoort te komen. Situaties van overmacht, waaronder het sluiten van wegen en/of vliegvelden heeft te vallen,

komen in beginsel voor rekening en risico van de werkgever.

Dit is naar mijn mening anders indien sprake is van een negatief reisadvies door het coronavirus en in de wetenschap dat overheden kunnen besluiten steden en vliegvelden af te sluiten. Daarmee neemt de werknemer een aanmerkelijk risico dat hij niet op tijd terug kan zijn in Nederland om zijn werkzaamheden te hervatten. In dat geval heeft de werknemer naar mijn mening geen recht op loondoorbetaling gedurende de periode dat hij de werkzaamheden niet kan verrichten.

6 DE GEVOLGEN VAN HET CORONAVIRUS LEIDEN ERTOE DAT IK TIJDELIJK MINDER WERK HEB. MAG IK MIJN WERKNEMERS MINDER LATEN WERKEN EN MINDER BETALEN?

Als er tijdelijk onvoldoende werk is door gebeurtenissen die niet onder het normale ondernemersrisico vallen dan kon u tot voor kort een beroep doen op werktijdverkorting. Op 17 maart 2020 heeft de regering echter bekend gemaakt dat de regeling voor wtv per direct wordt stopgezet. De tienduizenden wtv-aanvragen van ondernemingen blijkt tot veel problemen in de uitvoering te leiden en daarom is een andere snellere aanpak noodzakelijk. De regering introduceert in plaats daarvan het 'Noodfonds Overbrugging Werkgelegenheid' (NOW). Oude wtv-aanvragen worden door de regering in het NOW meegenomen.

Nieuwe aanvragen moeten via het NOW worden gedaan. Het NOW gaat in vanaf 1 maart 2020, dus met terugwerkende kracht. Hoe het NOW precies werkt is nog onduidelijk. De regeling wordt op dit moment uitgewerkt. Zodra daarover meer duidelijk is wordt deze whitepaper aangepast. Uitgangspunt van de nieuwe regeling is dat werkgevers die te maken hebben met tenminste 20 procent verwacht omzetverlies vanaf 1 maart 2020 voor een periode van 3 maanden een tegemoetkoming in de loonkosten tegemoet zien van maximaal 90 procent van de loonsom, gerelateerd aan het omzetverlies. De tegemoetkoming voorziet in de loonkosten van vaste werknemers en werknemers met een flexibel contract voor zover zij in de dienst blijven gedurende de aanvraagperiode. Deze periode kan één keer met drie maanden worden verlengd. Werkgevers mogen in die periode geen ontslag op grond van bedrijfseconomische redenen aanvragen.

Werkgevers betalen het loon aan betrokken werknemers gewoon door. Anders dan bij de wtv zal de tegemoetkoming op grond van de nieuwe regeling voor het grootste deel in de vorm van een voorschot worden uitgekeerd.

➤ 7 AFRONDING

Deze whitepaper is geschreven door mr. Jordi Rosendahl. Rosendahl is partner bij Lexence Advocaten & Notarissen N.V. en gespecialiseerd in het arbeidsrecht en ontslagrecht. Hij adviseert over arbeidsrechtelijke onderwerpen in de breedste zin van het woord. Binnen het arbeidsrecht heeft hij zich nader toegelegd op de verschillende arbeidsrelaties (zoals zzp, uitzenden, detachering, overeenkomsten van opdracht, enzovoorts) en platformarbeid.

Hebt u vragen over het coronavirus in relatie tot het arbeidsrecht? Neem gerust contact op met:

Jordi Rosendahl

Advocaat, Partner



M: +31 65 1762 726

E: j.rosendahl@lexence.com



Lexence

Amstelveenseweg 500
1081 KL Amsterdam
Postbus 75999
1070 AZ Amsterdam

T: +31 20 573 6736
E: info@lexence.com