



**van poppel
croonen**
ADVOCATEN

Privé: Anne Arts
Advocaat

Corona en een aantal arbeidsrechtelijke zaken van praktische aard

[Arbeidsrecht & Medezeggenschap](#), [Ondernemingsrecht](#)

21 april 2020

Coronacrisis en vakantie

Mag ik een werknemer verplichten om met vakantie te gaan, mag ik vakantiedagen afboeken als 'solidariteitsbijdrage' en mag ik (collectieve) vakantiedagen aanwijzen?

Artikel 7:638 lid 1 BW - vakantie wordt vastgesteld overeenkomstig de wensen van de werknemer. Een verplichting tot het opnemen van vakantie kan enkel indien de arbeidsovereenkomst of cao voorziet in deze mogelijkheid (bij cao kan bijvoorbeeld bepaald zijn dat een beperkt aantal dagen als verplichte vakantiedag worden aangemerkt). Er geldt vaak een minimum termijn om van te voren kenbaar te maken dat een dag wordt aangewezen als verplichte vakantiedag. In overleg met de werknemers of met de OR zou in de onderhavige situatie mogelijk flexibel kunnen worden omgegaan met dergelijke termijnen.

Andere mogelijkheden om werknemers te verplichten vakantie op te nemen zijn er niet. Wel kan uiteraard in overleg worden getreden met werknemers. Mogelijk willen werknemers vakantie opnemen (bijvoorbeeld als zij nog veel vrije dagen hebben opgebouwd). Vrijwilligheid dus.

Kunnen werknemers opgenomen vakantie intrekken? Enerzijds niet: als de vakantie eenmaal is vastgesteld overeenkomstig de wensen van de werknemer, dan staat het vast. Maar de vraag of moet worden ingestemd met de wens om vakantie in te trekken is anderzijds een vraag van goed werkgeverschap. In Corona tijd zou mogelijk beargumenteerd kunnen worden dat een werkgever niet hoeft in te stemmen met intrekking



**van poppel
croonen**
ADVOCATEN

van vakantie. Werknemers kunnen thuis immers ook recupereren van het werk en dat is het doel van vakantie. Als er voldoende werk voorhanden is, zou medewerking aan het intrekken vakantiedagen mogelijk kunnen worden verwacht.

Mag ik een werknemer verplichten vakantiedagen bij te kopen en daarmee de netto loonkosten te drukken?

Nee, dit kan niet. Werknemers kunnen hier mogelijk wel interesse in hebben, bijvoorbeeld als werknemers in de toekomst een langere reis willen maken. Daarmee kunnen de loonkosten gedrukt worden.

Coronacrisis en loonbetaling

Moet ik een werknemer die thuis (in quarantaine) zit loon doorbetalen en moet ik werknemers doorbetalen als er geen werk is?

De hoofdregel van artikel 7:628 BW is geen arbeid, toch loon tenzij de werkgever kan aantonen dat het niet werken in redelijkheid voor risico van de werknemer behoort te komen. Salaris moet betaald worden, ook als de werknemer (thuis) niet kan werken door Corona en de maatregelen die gelden. Corona is een oorzaak die voor rekening en risico van werkgever komt.

Werkt een werknemer niet omdat hij voor zieke kinderen of zieke partner/huisgenoten moet zorgen, dan kan er zorgverlof worden opgenomen. Dat valt in de risicosfeer van de werknemer als de werknemer zelf wel (thuis) zou kunnen werken of naar het werk zou kunnen komen (vitale beroepen).

Blijft een werknemer thuis zonder goede reden terwijl de werknemer naar het werk zou moeten en kunnen komen, dan valt dat in de risicosfeer van de werknemer. Treedt echter - juist in deze periode - met de werknemer in overleg om de situatie helder te krijgen en oplossingen te zoeken voordat tot de conclusie wordt gekomen dat de werknemer zonder goede reden niet op het werk verschijnt.

Als een werknemer stelt dat hij thuis moet blijven omdat hij zorgtaken thuis heeft die hij niet anders kan oplossen, dan geldt voor de werkgever nu een verplichting om te onderzoeken of thuiswerk mogelijk is, omdat de overheid aangeeft dat thuiswerk zoveel mogelijk moet worden bewerkstelligd.



**van poppel
croonen**
ADVOCATEN

Moet ik oproepkrachten loon betalen?

Bij een 0-uren contract kan een oproepkracht een beroep doen op artikel 7:610b BW, indien de werknemer minstens drie maanden in dienst is: de bedongen arbeid in enige maand wordt vermoed van gelijke omvang te zijn als de gemiddelde omvang van de arbeid per maand in de drie voorafgaande maanden. De oproepkracht 'gewoon' niet meer oproepen, gaat dus niet op, als de werknemer langer dan 3 maanden in dienst is.

Daar komt bij dat de NOW regeling ervan uitgaat dat de loonsom zoveel als mogelijk gelijk wordt gehouden aan de loonsom van januari 2020. Zit er een verschil in de loonsom van januari 2020 en de loonsom van de gekozen subsidieperiode, dan werkt dat in het nadeel waar het gaat om te verkrijgen subsidie.

De eerste 6 maanden kan van de loonbetalingsverplichting zoals bedoeld in artikel 7:628 lid 1 BW worden afgeweken, zie artikel 7:628 lid 5 BW. Daar kan gebruik van worden gemaakt mits dat zo is overeengekomen.

Kan ik uitzendkrachten terugsturen naar het uitzendbureau?

De loondoorbetalingsverplichting voor uitzendkrachten ligt bij het uitzendbureau. Het uitzendbureau kan een beroep op de NOW doen. Werkgevers/inleners kunnen het beste in overleg gaan met het uitzendbureau. Dit om te voorkomen dat bij 'terugsturen' van de uitzendkracht naar het uitzendbureau omdat er geen werk meer is bij de inlener, een eventueel uitzendbeding in werking zal treden en de werknemer wordt ontslagen. Dit is niet wenselijk omdat er dan veel uitzendkrachten op straat komen te staan en het uitzendbureau minder subsidie krijgt omdat de loonsom over de subsidie periode lager is dan de loonsom van januari 2020.

Het uitzendbureau heeft er dus belang bij om niet alle uitzendkrachten te ontslaan en de uitzendkrachten zoveel mogelijk bij de inleners onder te blijven brengen. In sectoren waarin helemaal geen werk meer voor handen is, zal het uitkomst beiden als tussen de werkgever/inlener en het uitzendbureau een afspraak kan worden gemaakt over de resterende 10% van de loonkosten die niet gesubsidieerd wordt. Mooi zou zijn als het uitzendbureau en inlener deze kosten delen.

Mag ik de reiskosten en onkostenvergoeding van een werknemer stopzetten?

Onkostenvergoedingen kunnen in beginsel worden stopgezet als de werknemer de



**van poppel
croonen**
ADVOCATEN

betreffende kosten niet maakt. Blijf je als werkgever onkostenvergoedingen verstrekken terwijl de kosten niet worden gemaakt, dan is het de vraag of die vergoedingen onbelast kunnen worden betaald.

Coronacrisis en ziekte

Moet een werknemer die zich ziek meldt naar de bedrijfsarts

Bedrijfsartsen kunnen momenteel weinig fysiek contact met werknemers plannen. Er gebeurt nu veel telefonisch. Een bedrijfsarts kan nog wel vragen of de werknemer naar het spreekuur komt als het echt niet anders kan, maar dit gebeurt eigenlijk niet. Een werknemer zal uiteraard gehoor moeten geven aan een oproep voor een telefonisch consult met de bedrijfsarts.

Valt een werknemer die met verkoudheidsklachten van de kinderen thuiszit onder het begrip 'zieke werknemer'?

Preventieve quarantaine wegens zieke kinderen/een zieke partner valt strikt gezien niet onder de definitie van ziekte. Er is dan echter wel sprake van een verhoogd risico en de overheid geeft duidelijk aan: bij snotterende kinderen/partner thuis blijven. Werkgevers kunnen met de bedrijfsarts in overleg treden over de vraag of dit als 'ziek' kan worden aangemerkt.

Dit brengt mogelijk voordelen met zich mee. Mogelijk geldt er een afspraak op basis van artikel 7:629 BW dat tijdens ziekte 70% van het loon wordt betaald. Verzekerde werkgevers kunnen de loonkosten voor een zieke werknemer mogelijk verhalen bij de verzekeraar. Zijn deze kosten niet verzekerd, dan komt het voor rekening en risico van werkgever, het loon moet immers worden doorbetaald.

Hoe geef ik het re-integratietraject vorm als de werknemer niet naar het werk mag komen en hoe voorkom ik een loonsanctie?

Er kan mogelijk geen passend werk worden aangeboden, opgestelde plannen van aanpak kunnen mogelijk niet worden uitgevoerd en veel tweede spoor aanbieders staken de werkzaamheden omdat zij weinig tot niets kunnen betekenen op het moment. Dit zijn problemen waar partijen tegenaan lopen bij de re-integratie van een zieke werknemer.



**van poppel
croonen**
ADVOCATEN

Het UWV geeft aan: bij het bepalen of er al dan niet een loonsanctie moet worden opgelegd houdt het UWV rekening met de uitzonderlijke corona situatie en de verminderde mogelijkheden tot re-integratie die dit met zich meebrengt. Zie <https://www.uwv.nl/werkgevers/overige-onderwerpen/addendum-werkwijzer-poortwachter/index.aspx>.

De werkgever zal wél moeten kunnen aantonen dat de situatie binnen het bedrijf als gevolg van corona, van invloed is geweest op het re-integratietraject. Goed documenteren dus en dit aan het re-integratiedossier toevoegen. Licht specifiek toe waarom re-integratieactiviteiten niet kunnen plaatsvinden (zijn werkzaamheden of afdelingen gestaakt met werken, is de benodigde begeleiding niet voor handen, kunnen de vereiste aanpassingen niet worden aangebracht etc.). Betrek de bedrijfsarts bij de vraag of er al dan niet re-integratie mogelijkheden bestaan op dit moment en neem dit advies van de bedrijfsarts uiteraard op in het dossier. Het niet kunnen voortzetten van re-integratie moet dus kunnen worden uitgelegd en onderbouwd met stukken.

Coronacrisis en ontslag

Mag ik een werknemer ontslaan tijdens de corona crisis, ook als ik een beroep op NOW heb gedaan?

De meest voor de hand liggende ontslaggrond door Corona is de a-grond: bedrijfseconomische redenen. De NOW omvat echter een boete clausele voor de situatie dat (een) werknemer(s) worden ontslagen wegens bedrijfseconomische redenen. De loonsom x 1,5 voor de betreffende werknemer wordt van totale subsidie afgetrokken, hetgeen dus van grote invloed is op de te ontvangen subsidie. De arbeidsovereenkomst van een werknemer mag worden opgezegd met toestemming van het UWV, maar dit heeft nadelige gevolgen voor te verkrijgen subsidie.

Kan ik nog reorganiseren?

Misschien werd er al voor de corona crisis een reorganisatie gepland. In de NOW wordt echter geen onderscheid gemaakt tussen ontslagen door reorganisaties wegens corona of wegens een andere reden. Wordt er ontslag wegens bedrijfseconomische redenen aangevraagd bij het UWV, dan geldt de sanctie. Wel kunnen uiteraard voorbereidingen worden getroffen voor een reorganisatie (denk aan advies OR).



**van poppel
croonen**
ADVOCATEN

Hoe bouw ik aan een dossier als de werknemer thuis aan het werk is?

Afhankelijk van de aard van de kritiek op de werknemer, kan een verbetertraject zoveel mogelijk worden voortgezet. Als het gaat om samenwerking met anderen of de houding jegens anderen bijvoorbeeld, dan is dit moeilijk te monitoren als de werknemer thuis werkt. Verbetertrajecten kunnen dan feitelijk niet worden voortgezet. Informeer de werknemer dan dat het verbetertraject wordt opgeschort en dat het wordt voortgezet zodra de situatie normaliseert.

Een verbetertraject omtrent de inhoudelijke kant van het werk, kan ook op afstand worden gecontroleerd. Via teams/zoom kunnen meetings en evaluatiegesprekken worden georganiseerd om werknemer coaching/feedback te geven.

Kan er nog wel een ontbindingsverzoek worden ingediend nu de rechtbanken dicht zijn?

Per 7 april 2020 is een nieuwe regeling voor urgente zaken in werking getreden bij de rechtbanken. Er geldt een ruimere 'lijst' aan type zaken die behandeld worden, en daar valt een ontbindingsverzoek voor een arbeidsovereenkomst ook onder. Mogelijk gebeurt de procedure volledig schriftelijk of vindt er een online zitting plaats.

Is de coronacrisis een h-grond?

Ontslag wegens bedrijfseconomische problemen is een specifiek geval van de a-grond, dus een h-grond zou hier niet van toepassing moeten kunnen zijn. Wellicht oordeelt een rechter in een specifiek feitencomplex anders, maar in beginsel zal de h-grond niet van toepassing zijn bij ontslag wegens de corona crisis.

Coronacrisis en thuiswerken

Hoe richt ik een veilige thuiswerkplek in?

Er werken momenteel veel werknemers thuis die dat normaal gesproken niet doen. Omdat het erop lijkt dat er voorlopig nog 1,5m afstand bewaard moet worden, kan niet worden uitgesloten dat er op meer structurele basis thuis gewerkt moet worden (bijvoorbeeld in rolatie schema's wie wanneer thuis werkt en wie wanneer op kantoor). Dan wordt een goede thuiswerkplek steeds belangrijker.



**van poppel
croonen**
ADVOCATEN

Regel een goede stoel en schermen op de goede hoogte. Werkgevers zouden een document moeten opstellen en aan werknemers verspreiden zodat duidelijk is met welke maten er rekening gehouden moet worden, regelmatig pauze moet worden gehouden om even te bewegen etc.

Controle is belangrijk om aan de Arbo verplichtingen te voldoen. Bel of het allemaal lukt, leg dit vast. Kosten voor een goede thuiswerkplek moet de werkgever voor zijn rekening nemen.

Kan ik een boete wegens strijd met de Arbo-wet krijgen als de thuiswerkplek van mijn werknemer niet aan de normen voldoet?

De inspectie is bevoegd om thuiswerkplekken te controleren, dat gebeurt wel door middel van foto's. Boetes tussen EUR 430 en EUR 13.4000 zijn mogelijk als thuiswerkplekken niet in orde zijn. Werkgevers moeten vooral kunnen aantonen dat er alles aan gedaan wordt om aan de zorgplicht voor de werknemers te voldoen.

Kan ik controleren of mijn werknemer thuis wel echt aan het werk is?

Door middel van het controleren van uren of omzet zou dit gemonitord kunnen worden, maar dat is niet van toepassing bij alle werkgevers. Is er geen dergelijk controle middel voor handen, dan wordt het lastig of onmogelijk om een controle uit te voeren.

Gelet op de gekke situatie die door werknemers ook wel als belastend wordt ervaren, is het goed om in gesprek te blijven met werknemers, vinger aan de pols te houden of alles goed gaat en als het op zijn plaats is enige coulance te tonen waar het gaat om uren of omzet (denk bijvoorbeeld aan de belemmeringen die thuiswerken (met eventueel kinderen/partners/lawaai) met zich mee kunnen brengen).

Ben ik aansprakelijk als mijn werknemer thuis een ongeval overkomt terwijl hij die dag thuis werkt?

De werkgever kan op grond van artikel 7:611 BW aansprakelijk worden geacht voor een ongeval van een werknemer, ook als de werknemer thuis werkt en de werkgever aan diens zorgplicht heeft voldaan.