

# Het coronavirus en de arbeidsrechtelijke gevolgen

# INHOUD

- 3 Noodmaatregel  
Overbrugging voor  
Werkbehoud (NOW)
- 4 Redenen vanuit  
werkgever/bedrijf
- 5 Privéomstandigheden  
werknemer
- 6 Werknemer zelf...
- 7 Vragen?

# INLEIDING

Het coronavirus heeft de regering genoopt om meerdere maatregelen af te kondigen. Maatregelen die een forse impact hebben op ons dagelijks bestaan en het werkende leven. Mogelijk dat het ook niet eens bij deze maatregelen blijft.

Ten aanzien van de arbeidsrechtelijke gevolgen van deze maatregelen zijn er in de praktijk vele vragen. Zo ook de vraag of de werkgever verplicht is om de werknemer loon door te betalen. Het antwoord op deze vraag is afhankelijk van de aanleiding dat de werknemer niet werkt.

Is dit omdat er gewoonweg geen werk meer is, je gehouden bent om de deuren (voorlopig) te sluiten, of omdat jouw werknemer ziek is, of - eveneens geconfronteerd met overheidsmaatregelen - jouw werknemer vanwege omstandigheden in de privésituatie niet op dezelfde voet ingezet kan worden.

Om je in de beoordeling van de diverse scenario's handvatten te bieden, hebben wij onderstaande stroomschema's voor je opgesteld. In deze stroomschema's geven wij aan of je in verschillende situaties gehouden bent om het loon van werknemers door te betalen.

# Noodmaatregel Overbrugging voor Werkbehoud (NOW)

Een van de uitkomsten is een beroep op de regeling Werktijdverkorting, waardoor uw werknemers een aanspraak hebben (gekregen) op een tijdelijke werkloosheidsuitkering gedurende welke periode u het loon niet hoeft door te betalen. Op 17 maart 2020 heeft de regering een pakket aan nieuwe maatregelen voor banen en de economie genomen. De Noodmaatregel Overbrugging voor Werkbehoud (NOW) is één van deze maatregelen. Deze NOW komt in de plaats van de regeling Werktijdverkorting, nu deze regeling onvoldoende is toegerust voor de onderhavige situatie.

Vanuit de praktijk zijn er ook ten aanzien van deze nieuwe noodmaatregel NOW de nodige vragen. In het stroomschema gaan wij kort in op deze tijdelijke maatregel, maar hieronder nog kort overzicht van de belangrijkste punten over de NOW.

## **Geen werktijdverkorting meer mogelijk**

De NOW komt in plaats van de regeling Werktijdverkorting. Dit betekent dat het niet meer mogelijk is om een werktijdverkorting aan te vragen. Alle lopende aanvragen worden automatisch omgezet in een aanvraag voor NOW. Indien u al een vergunning heeft gekregen voor werktijdverkorting, dan blijft deze van kracht. Een eventuele verlenging gaat via de NOW.

## **Voorwaarden voor de NOW**

De volgende voorwaarden gelden (voor zover momenteel bekend) om in aanmerking te komen voor een tegemoetkoming:

- Werknemers mogen niet op grond van bedrijfseconomische redenen worden ontslagen gedurende de periode waarover een tegemoetkoming wordt ontvangen;
- werkgever verwacht tenminste 20 % omzetverlies per 1 maart 2020;
- de aanvraag geldt voor een periode van drie maanden. Een eenmalige verlenging van drie maanden is (onder voorwaarden) mogelijk.

Indien de omvang van een tegemoetkoming boven een (nog nader te bepalen) bedrag uitkomt, is een accountantsverklaring vereist.

**Nota Bene:** Werknemers kunnen (thuis) blijven werken, ook gedurende de tegemoetkoming. Werknemers hoeven dus niet te stoppen met werken, dit is immers geen voorwaarden voor de tegemoetkomingsregeling.

## **Het indienen van een aanvraag is nog niet mogelijk**

Een aanvraag kan worden ingediend bij het UWV. Het is momenteel nog niet mogelijk om een aanvraag in te dienen. Er zal echter op korte termijn een datum bekend worden gemaakt waarop het indienen van een aanvraag wel mogelijk wordt. We houden u daarvan op de hoogte.

## **De hoogte van de tegemoetkoming**

De hoogte van de tegemoetkoming in de loonkosten is afhankelijk van de omzetsdaling en is maximaal 90% van de loonsom. Als voorbeelden worden genoemd:

- 100% van de omzet valt weg, de tegemoetkoming bedraagt 90% van de loonsom van een werkgever;
- 50% van de omzet valt weg, de tegemoetkoming bedraagt 45% van de loonsom van een werkgever;
- 25% van de omzet valt weg, de tegemoetkoming bedraagt 22,5% van de loonsom van de werkgever.

Het UWV zal een voorschot van 80% van de te verwachte tegemoetkoming verstrekken. De werkelijke daling van de omzet zal achteraf worden vastgesteld.

## **Volledige doorbetaling loon**

In tegenstelling tot de Werktijdverkorting, betaalt de werkgever het volledige loon door van werknemers.

Het is nog niet bekend wanneer de regeling ingaat en er wordt momenteel nog overleg gevoerd over de uitvoering van de regeling. Bovengenoemde punten zijn gebaseerd op de op dit moment bekende hoofdlijnen van de regeling. De definitieve tekst zullen we nog moeten afwachten. We houden u op de hoogte van de ontwikkelingen.

**Bron:** <https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/ww-uitkering/vraag-en-antwoord/aanvragen-werktijdverkorting-en-ww-uitkering-personeel>

# Redenen vanuit werkgever/bedrijf

## Te weinig/geen werk

### Toelichting

Door overheidsmaatregelen en de gevolgen van het coronavirus, is het werkaanbod substantieel verminderd, of is de werkgever gehouden om de deuren te sluiten.

Het niet werken komt in beginsel voor rekening en risico van de werkgever (hoofdregel artikel 7:628 BW)

### Toelichting

Artikel 7:628 lid 1 BW, bepaalt dat de werkgever verplicht is het loon te voldoen, indien de werknemer de overeengekomen arbeid geheel of gedeeltelijk niet heeft verricht. Tenzij het in redelijkheid voor rekening van de werknemer behoort te komen.

TENZIJ, het niet verrichten van de overeengekomen arbeid het gevolg is van buitengewone omstandigheden en aan eventuele (in lagere regelingen) gestelde voorwaarden is voldaan (artikel 7:628 lid 9 BW)

### Toelichting

Deze 'TENZIJ' moet bij ministeriële regeling geregeld zijn. Artikel 5 van de (ministeriële) regeling onwerkbaar weer luidt: **De werkgever is vrijgesteld van de loondoorbetalingsplicht** indien het niet verrichten van de overeengekomen arbeid het gevolg is van **andere buitengewone omstandigheden** dan buitengewone natuurlijke omstandigheden, **voor zover ten gevolge daarvan een ontheffing is verleend als bedoeld in artikel 8, derde lid, van het Buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen 1945**. Op grond van artikel 8 lid 3 van het BBA, kan de werkgever bij het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW) een aanvraag indienen voor een vergunning voor een tijdelijke werktijdvermindering voor zijn personeel. Artikel 8 lid 3 BBA regelt dus de ontheffing van het verbod van werktijdverkorting. Op grond van de **regeling Werkijdverkorting** ontvangt de werknemer een uitkering van maximaal 75% van het maximum dagloon.

Op **17 maart 2020** heeft de regering een noodmaatregel afgekondigd de tijdelijke **Noodmaatregel Overbrugging Werkbehoud (NOW)**. Deze noodregeling treedt per direct in de plaats van de regeling Werkijdverkorting. Alle lopende aanvragen worden automatisch beoordeeld onder de nieuwe regeling. De regeling voorziet in een tegemoetkoming in de loonkosten van maximaal 90% van de loonsom, afhankelijk van het omzetverlies, voor ondernemers die een omzetverlies verwachten van minimaal 20%. Voor een overzicht van de voorwaarden en het UWV-verzoek, vergelijk: <https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/ww-uitkering/vraag-en-antwoord/aanvragen-werktijdverkorting-en-ww-uitkering-personeel>. Het UWV verstrekt bij toekenning een voorschot van 80% van de gevraagde tegemoetkoming. Werknemers hoeven met deze maatregel dan zelf ook **geen WW-uitkering** aan te vragen.

## Bedrijfssluiting (geen fysieke werkplek)

### Thuiswerken

### Niet thuiswerken

### Kan thuiswerken, maar lukt niet

### Toelichting

Vanuit de regering is het (dwingende) advies gegeven om zoveel mogelijk thuis te werken. Gelet op dit advies en de verplichting op grond van de Arbeidsomstandighedenwet voor de werkgever om een gezonde en veilige werkomgeving te bieden, moet de werkgever werknemers zoveel mogelijk faciliteren om thuis te werken.

### Loondoorbetaling!

### Loondoorbetaling!

### Maatwerk!

In deze situatie is maatwerk mogelijk en is van belang wat de reden is waarom de werknemer niet aan werken toekomt.

Indien de werknemer weigert om thuis te werken, dan verspeelt de werknemer mogelijk zijn of haar loonafsprake.

### Toelichting

De werknemer blijft werk verrichten en heeft dus recht op loon.

### Toelichting

Indien het niet mogelijk is om thuis te werken, dan is dat het risico voor de werkgever. Dit kan anders liggen op het moment dat een werknemer weigert thuis te werken.

### Toelichting

Een maatwerkoplossing kan zijn (gedeeltelijke) opname van verlofdagen. De werknemer kan niet verplicht worden om vakantie op te nemen. Eventuele opname van vakantie dient dus in overleg te gebeuren.

# Privéomstandigheden werknemer: kinderen werknemer zijn thuis

## Kinderen hebben coronavirus

### Toelichting

Indien het kind van de werknemer het coronavirus heeft, moet de werknemer in thuisquarantaine voor maximaal twee weken.

Vanwege overheidswege wordt de werknemer verplicht om thuis te blijven.

## Kinderen hebben klachten

### Toelichting

Indien kinderen klachten vertonen, hoeft de werknemer niet thuis te blijven. Echter is de werkgever op grond van de Arbeidsomstandighedenwet verantwoordelijk voor het bieden van een gezonde en veilige werkomgeving. Daaruit kan voortvloeien dat de werknemer toch de toegang wordt ontzegd.

## Geen opvang voor kinderen

### Toelichting

Slechts ouders die een cruciaal beroep hebben kunnen terecht bij de kinderopvang.

Als in een gezin één ouder een cruciaal beroep uitvoert, is het verzoek om zelf de kinderen op te vangen als dat kan. Het is geen harde eis dat beide ouders een cruciaal beroep hebben, om aanspraak te kunnen maken op opvang.

## Thuiswerken

## Niet thuiswerken

## Kan thuiswerken, maar lukt niet

### Toelichting

Vanuit de regering is het (dwingend) advies gegeven om zoveel mogelijk thuis te werken. Gelet op dit advies en de verplichting op grond van de Arbeidsomstandighedenwet voor de werkgever om een gezonde en veilige werkomgeving te bieden, moet de werkgever werknemers zoveel mogelijk faciliteren om thuis te werken.

Het kan uiteraard voorkomen dat in bedrijven het niet mogelijk is om thuis te werken (bijv. in de cruciale beroepen/processen) of dat werknemers wel in de gelegenheid zijn om thuis te werken, maar gezien omstandigheden hier niet aan toekomen.

## Loondoorbetaling!

### Toelichting

Werknemer werkt en behoudt dus aanspraak op loon.

## Loondoorbetaling! (in beginsel)

### Toelichting

Hoofregel artikel 7:628 BW: Geen arbeid, toch loon. Tenzij de omstandigheden waardoor niet gewerkt kan worden in redelijkheid voor de werknemer dienen te blijven.

De **noodmaatregel van 17 maart** bespreken wij in het schema "redenen vanuit de werkgever/bedrijf"

## Maatwerk!

In deze situatie is maatwerk mogelijk en is van belang wat de reden is waarom de werknemer niet aan werken toekomt. Heeft de werknemer bijvoorbeeld zorgtaken, dan kan door de werknemer zorgverlof of calamiteitenverlof worden opgenomen. In geval werknemer (veel) minder productief is, kunnen ook afspraken worden gemaakt over het eventueel opnemen van onbetaald verlof of vakantiedagen. Indien de werknemer weigert om thuis te werken, dan verspeelt de werknemer mogelijk zijn of haar loonafpraak.

### Toelichting

De werknemer kan niet verplicht worden om vakantie op te nemen. Eventuele opname dient dus in overleg te gebeuren.

# Werknemer zelf...

Werknemer heeft het coronavirus of klachten, en is daardoor niet in staat om te werken

Loondoorbetaling!

## Toelichting

De werknemer is ziek en heeft recht op loon tijdens de eerste 104 weken van arbeidsongeschiktheid (op grond van artikel 7:629 BW).

Wanneer een werknemer de ziekte opzettelijk heeft veroorzaakt, geldt anders. Op dat moment is de werkgever niet gehouden om het loon door te betalen (artikel 7: 629 lid 3 sub a BW).

Opzettelijk geldt bijvoorbeeld als de werknemer, tegen alle adviezen in, toch naar een risicogebied afreist, alwaar de werknemer besmet raakt.

Werknemer heeft klachten, blijft (preventief) thuis en is nog in staat om te werken

Thuiswerken

Niet thuiswerken

Kan thuiswerken, maar lukt niet

## Toelichting

Vanuit de regering is het (dwingende) advies gegeven om zoveel mogelijk thuis te werken. Gelet op dit advies en de verplichting op grond van de Arbeidsomstandighedenwet voor de werkgever om een gezonde en veilige werkomgeving te bieden, moet de werkgever werknemers zoveel mogelijk faciliteren om thuis te werken.

Het kan uiteraard voorkomen dat in bedrijven het niet mogelijk is om thuis te werken (bijv. in de cruciale beroepen/processen) of dat werknemers wel in de gelegenheid zijn om thuis te werken, maar gezien omstandigheden hier niet aan toekomen.

Loondoorbetaling!

Loondoorbetaling!

Maatwerk!

## Toelichting

De werknemer blijft werk verrichten en heeft dus recht op loon.

## Toelichting

Vanuit de regering zijn maatregelen genomen waarbij is geadviseerd om bij klachten thuis te blijven.

Indien het niet mogelijk is om thuis te werken, heeft de werknemer in beginsel recht op doorbetaling van het loon. Het risico ligt dan bij de werkgever. Dit kan anders zijn als de werknemer weigert thuis te werken.

De **noodmaatregel van 17 maart** bespreken wij in het schema "redenen vanuit de werkgever/bedrijf"

In deze situatie is maatwerk mogelijk en is van belang wat de reden is waarom de werknemer niet aan werken toekomt. Afhankelijk daarvan kan de werknemer bijvoorbeeld gedeeltelijk ziek worden gemeld.

Anderzijds kunnen ook afspraken worden gemaakt over het eventueel opnemen van onbetaald verlof of vakantiedagen.

Indien de werknemer weigert om thuis te werken, dan verspeelt de werknemer mogelijk zijn of haar loonafpraak.

## Toelichting

De werknemer kan niet verplicht worden om vakantie op te nemen. Eventuele opname dient dus in overleg te gebeuren.



# Vragen?

Heb je vragen over de arbeidsrechtelijke gevolgen van het coronavirus?

Neem dan gerust contact op met een van onze arbeidsrecht advocaten.



**Lex Rutten**

☎ 024 - 382 83 30

✉ l.rutten@hekkelman.nl



**Chantal Grouls**

☎ 024 - 382 83 42

✉ c.grouls@hekkelman.nl



**Geeke Hissink**

☎ 024 - 382 83 28

✉ g.hissink@hekkelman.nl



**Marleen Koeslag**

☎ 024 - 382 83 52

✉ m.koeslag@hekkelman.nl