



Coronavirus

Meest gestelde vragen

Wie kan er een beroep doen op de Noodmaatregel Overbrugging Werkgelegenheid (NOW)?

Voor zover nu bekend wordt de NOW opengesteld voor alle werkgevers die met ingang van 1 maart 2020 verwachten dat zij minimaal 20% omzetverlies zullen leiden. De regeling staat volledig los van de WW, en het daadwerkelijk aantal gewerkte uren per medewerker is niet relevant.

Geldt de regeling voor alle werknemers?

Minister Koolmees heeft aangegeven dat zowel werknemers met een vast- als met een flexibel contract onder de regeling gaan vallen. Ook oproepkrachten zijn expliciet door de minister genoemd.

Hoe voor de laatstgenoemde groep de loonsom berekend moet worden, is nog niet bekend.

Een van mijn medewerkers durft uit angst niet naar kantoor te komen. Moet ik zijn loon blijven doorbetalen?

Nee, in principe niet. Als thuiswerken geen reële optie is, dan dient een werknemer nog steeds naar kantoor te komen om te werken. Als de werknemer niet ziek is en geen ziekteverschijnselen heeft, maar toch thuis wil blijven, heeft hij geen recht op loon. Als werkgever is het van belang goed werkgeverschap te tonen. Als werkgever ben je verplicht het advies van het RIVM te hanteren.

Maakt het dan nog uit of de partner van deze medewerker een kwetsbare gezondheid heeft of werkzaam is in een vitaal beroep?

Nee, in principe niet. Als de medewerker in deze situatie thuis wilt blijven ligt het voor de hand om vakantiedagen (of opgebouwde overuren) op te nemen of te kiezen voor onbetaald verlof.

Mag ik de reiskostenvergoeding stopzetten als medewerkers thuis werken?

Ja, als er geen sprake meer is van woon-werkverkeer (of ander zakelijk reisverkeer), dan is dat een goede reden om de reiskostenvergoeding voorlopig stop te zetten.

Kan ik per direct oproepkrachten niet meer oproepen en de loonbetaling aan hen stopzetten?

Dat ligt eraan. De loondoorbetalingsplicht kan in het kader van een oproepkracht voor maximaal 6 maanden uitgesloten worden. Als een oproepkracht langer dan 6 maanden werkzaam is geweest, kan deze werknemer loon claimen op basis van de gemiddelde uren in de afgelopen 3 maanden.





Van Lienden & Kooistra

Kan ik medewerkers vragen om voorlopig verlof op te nemen omdat we momenteel geen werk meer hebben?

Vragen is altijd toegestaan, maar als de medewerker in kwestie hier niet mee wil instemmen kun je dit als werkgever niet afdwingen. Op grond artikel 7:638 lid 2 BW is het de werknemer die zelf kan bepalen wanneer en hoe lang hij of zij verlof opneemt.

Een medewerker wil een reeds goedgekeurd verlof annuleren. Mag dat?

Nee, als het verlof is aangevraagd én goedgekeurd kan dit niet meer eenzijdig door de werknemer worden ingetrokken.

Gaat de opbouw van verlof (vakantierechten) ook door als ik medewerkers naar huis moet sturen omdat er geen werk meer is?

Ja, de opbouw van vakantierechten is gekoppeld aan de loondoorbetaling. Als er dus loon betaald wordt, worden er ook vakantierechten opgebouwd.

Er komt een nieuwe medewerker bij ons in dienst per 1 april 2020. Kan ik daar nu nog afscheid van nemen?

Wel als er sprake is van een proeftijdbeding. In dat geval kun je ook al vóór de eerste werkdag de arbeidsovereenkomst beëindigen. Zonder proeftijdbeding kan het dienstverband in principe alleen met wederzijds goedvinden beëindigd worden.

Als een medewerker in een risicogroep valt en van de arts thuis moet blijven, is de medewerker dan ziek?

Als de bedrijfsarts ook van oordeel is dat deze medewerker vanwege medische risico's niet kan werken, ligt het voor de hand om hetzelfde percentage loondoorbetaling te hanteren als bij ziekte.

Hoe gaan we om met medewerkers die moeten re-integreren en de meeste medewerkers nu vanuit huis moeten werken?

Dat is inderdaad lastig. Je kunt onder de huidige extreme situatie als werkgever niet meer doen als redelijkerwijs mogelijk is. Probeer dus contact te onderhouden en bekijk of de betreffende medewerkers op afstand en vanuit huis toch enige (lichte) werkzaamheden/activiteiten kan oppakken.

Mag ik medewerkers vragen te melden als zij besmet zijn met het coronavirus?

Nee, je mag dit als werkgever niet vragen. Vanwege de grote maatschappelijke onrust rondom het coronavirus zal een werknemer dit mogelijk wel zelf spontaan melden. In dat geval mag je als werkgever deze informatie niet vastleggen of delen.





Van Lienden & Kooistra

Mag ik van medewerkers verlangen dat ze tijdelijke andere werkzaamheden gaan verrichten?

Als de reguliere werkzaamheden door de coronacrisis zijn weggevallen, lijkt hier sprake te zijn van een redelijk verzoek van de werkgever, mits de alternatieve werkzaamheden (zo) dicht (mogelijk) bij de oorspronkelijke werkzaamheden liggen.

Kan ik iemand aannemen op basis van een flexibele startdatum in verband met de coronacrisis?

Op zich zou dat kunnen. Maar je moet dan wel heel duidelijk afspreken dat de arbeidsovereenkomst pas in werking treedt op een nader, door beide partijen te bepalen moment. In feite is er dan sprake van een voorovereenkomst.

Mag je een mondelinge toezegging tot het verlengen van een arbeidsovereenkomst nog intrekken?

Als er sprake is van een mondeling aanbod dat nog niet geaccepteerd is, dan kan dit aanbod nog ingetrokken worden. Als het aanbod geaccepteerd is, kan dit niet meer. Als je hier toch toe overgaat, ontstaat er mogelijk een bewijsdiscussie.

Als medewerker niet kan komen werken, omdat er geen school of kinderopvang is, moet ik het loon dan doorbetalen?

Nee, om vervangende oppas te regelen kan een werknemer calamiteitenverlof aanvragen, dit is voor maximaal 1 á 2 dagen, dit wordt volledig doorbetaald. Eventueel kan een werknemer kortdurend zorgverlof opnemen, als de werknemer de zorg heeft voor een ziek kind. Daarna zou de werknemer verlofdagen of overuren inzetten, als thuiswerken of deels thuis werken niet tot de mogelijkheden behoort. Eventueel kan de werknemer ook onbetaald verlof opnemen. Natuurlijk kun je als werkgever gezien de omstandigheden andere afspraken maken, bijvoorbeeld 50%/50%.

Het wettelijk verlof 2019 is houdbaar tot 1 juli 2020, komt deze nu ook gewoon te vervallen?

Heeft de werknemer nog verlofsaldo open staan van 2019, verzoek de werknemer om verlof op te nemen. Officieel komt het saldo te vervallen, mits de werkgever de werknemer attendeert op het openstaande saldo. Er is nog geen berichtgeving dat deze wettelijke regeling wordt verlengd met een aantal termijnen.

Disclaimer

Deze informatie is overeenkomstig de wet- en regelgeving zoals deze geldig is tot en met 23 maart 2020, 15.00 uur. De vragen en antwoorden hebben een algemeen karakter, en kunnen in specifieke situaties mogelijk niet of anders van toepassing zijn. Voor concrete vragen die voor uw onderneming en uw personeel van belang zijn, kunt u contact opnemen met de HR-adviseurs van Van Lienden & Kooistra. Voor eventuele onjuistheden en/of onvolkomenheden dragen wij geen verantwoordelijkheid.

