

Coronatijd, wat zijn de gevolgen?

Hoewel het ergste achter de rug lijkt te zijn en, op het moment van schrijven van dit artikel, het er alle schijn van heeft dat de maatregelen die het kabinet heeft genomen in het kader van de 'intelligente lockdown' fasegewijs zullen worden versoepeld, blijft uiteraard nog steeds een feit dat de situatie nog lang niet is zoals die was voor de crisis. En daarnaast blijft het ook nog zo dat heel veel bedrijven (maar ook particulieren) de nasleep van deze corona-crisis nog lang zullen blijven voelen. Dat alles heeft uiteraard ook zijn impact op de relatie tussen werkgever en werknemer.

Voor verreweg de meeste ondernemers heeft de huidige crisis grote gevolgen in negatieve zin. Opdrachten blijven uit, waardoor de inkomsten teruglopen, terwijl werknemers wel gewoon moeten worden doorbetaald. En weliswaar is er de NOW-regeling, waarover ik in de vorige editie al schreef, maar daarmee is lang niet voorzien in alle loonkosten voor de werkgever. En bovendien wordt met deze regeling geen oplossing geboden voor het verlies aan inkomsten. Bovendien zijn voor lang niet alle branches de negatieve gevolgen met betrekking tot de inkomsten op korte termijn duidelijk. In meerdere branches is het immers zo dat opdrachten op lange termijn worden afgesloten. En in die branches is er op dit moment nog wel voldoende werk voor medewerkers (en daarmee inkomsten) maar zullen de gevolgen pas op langere termijn duidelijk worden.

Wij hebben in de afgelopen periode veel vragen gekregen van werkgevers over de mogelijkheid om werknemers te verplichten vrije dagen op te nemen, of af te zien van een gedeelte van loon of andere emolumenten. En over hoe moest worden omgegaan met vakantiedagen die door de werknemers al waren aangevraagd en waar de werknemers nu op terug wilden komen.

Bij een arbeidsovereenkomst is sprake van een langdurige relatie waarbij veel contact is tussen partijen. Hierbij is een goede, of in ieder geval werkbare, relatie in ieder geval wenselijk en in veel gevallen zelfs noodzakelijk. Daarom is het eerste advies steeds om toch echt te proberen om te proberen er in onderling

overleg uit te komen. Maar als dat niet lukt, dan is het uiteraard wel goed om te weten hoe dat nu juridisch precies zit.

Salaris en onkostenvergoedingen

Met betrekking tot het salaris is het eenvoudig. Partijen hebben een duidelijke afspraak gemaakt over het salaris dat een werknemer verdient, althans krijgt. En op dat salaris heeft de werknemer ook recht. Althans, dat geldt op het moment dat een werknemer ook bereid is om zijn werkzaamheden te verrichten. En of dat nu op het bedrijf is of vanuit huis, maakt niet uit. Als de werknemer bereid is om te werken en ook beschikbaar is, heeft hij recht op loon.

Maar hoe zit het als de werknemer zich ziek meldt vanwege de corona of meldt dat hij niet kan komen werken omdat een kind ziek is of omdat zorg voor een kind moet plaatsvinden nu de scholen gesloten zijn? Als een werknemer zich ziek meldt moet dit uiteraard worden behandeld als een 'normale' ziekmelding en moet er ook zodanig worden gehandeld. De arbodienst moet worden ingeschakeld en de re-integratie moet worden gestart. De werknemer heeft daarbij recht op het salaris dat bij ziekte moet worden betaald. Dus 70% als hierover niet iets is afgesproken of een ander percentage als hierover iets in de arbeidsovereenkomst of cao. Vaak is dat 100% in het eerste jaar, of in het eerste jaar een aflopend percentage tot 70%.

Als een werknemer zich meldt met de mededeling dat hij de zorg heeft voor een ziek kind, heeft hij recht op kortdurend zorgverlof. Wel moet het dan zo zijn dat uw werknemer degene

is die redelijkerwijs voor het kind moet zorgen. De werknemer heeft hierbij ook recht op 70% van het hem toekomende salaris, dan wel het salaris dat op basis van de cao verschuldigd is.

Maar wat als de werknemer meldt dat hij niet kan werken omdat er een huisgenoot ziek is, of is geweest met Corona-gerelateerde klachten? Want dan is hij niet meer beschikbaar om zijn werkzaamheden te verrichten. Immers als een huisgenoot ziek is (geweest) mag iemand niet gaan werken tot het moment dat iedereen 24 uur geen klachten meer heeft. Daarbij komt dan de vraag voor wiens rekening en risico dit dan moet komen. Voor rekening van de werkgever of voor die van de werknemer?

Als de werknemer niet kan komen werken omdat het hem is toegestaan, dan komt dit voor rekening en risico van de werkgever en moet die het loon van de werknemer 'gewoon' doorbetalen. Uiteraard geldt dat alleen als de werknemer niet van thuis uit kan werken. Want als dat wel het geval is, zal hij gewoon zijn werkzaamheden moeten verrichten om recht op loon te behouden. Hij is immers niet ziek en er is geen enkele belemmering om van huis uit te werken.

En hoe zit het met (onkosten)vergoedingen? Als een werknemer een kostenvergoeding krijgt, heeft hij daar recht op zolang als de voorwaarden van toepassing blijven waarvoor de vergoeding is toegekend. Een kilometervergoeding voor woon-werkverkeer bijvoorbeeld krijgt de werknemer als hij de kilometers blijft maken waarvoor hij de vergoeding krijgt.

Maar als de werknemer tijdelijk niet meer werkt of als hij vanuit huis werkt, betekent dat niet automatisch dat hij deze vergoeding per direct niet meer ontvangt. Is er niets opgenomen in arbeidsovereenkomst of cao, dan kan de werkgever wel het standpunt innemen dat het recht ook echt is gekoppeld aan de daadwerkelijk gemaakte kilometers. Maar meestal is er met betrekking tot het recht op uitbetaling van de vergoeding wel iets opgenomen in de arbeidsovereenkomst of de cao. Zo wordt vaak opgenomen dat er geen recht bestaat op een kilometervergoeding voor woon-werkverkeer als de werknemer langer dan een bepaalde periode niet meer naar kantoor komt. En pas als niet meer wordt voldaan aan die voorwaarden mag de vergoeding worden ingetrokken.

Vakantie- of vrije dagen inleveren?

Ook krijgen wij veel vragen over het inleveren van vakantie- of verlofdagen. Mag een werkgever van een werknemer verlangen dat die vakantie- of verlofdagen inlevert vanwege de bijzonder situatie waarin we verkeren? Het antwoord hierop is: nee, niet als dat niet in onderling overleg plaatsvindt. Wel kunnen afspraken worden gemaakt over het opnemen van verlofdagen of opgespaarde verlofdagen als een werknemer minder uren werkt dan overeengekomen omdat ze bijvoorbeeld gedeeltelijk de opvang van haar kinderen moet regelen nu die niet naar school gaan.

Maar hoe zit dat in de omgekeerde situatie dat een werknemer al vakantie/verlof heeft opgenomen? Kan hij dan zeggen: "nu hoef ik die vakantie niet, want ik kan toch niet weg. Ik kom wel werken en wil mijn vakantiedagen behouden."? Nee, daar hoef je als werkgever niet in mee te gaan. De werknemer heeft verlof aangevraagd en dat verzoek is gehonoreerd. Daarmee

staat het verlof vast en kan de werknemer er niet achteraf op terugkomen. De zogenoemde 'recuperatiefunctie' van een vakantie kan immers ook genoten worden door thuis te zitten. Daarvoor is niet noodzakelijk dat een werknemer ook daadwerkelijk weg gaat.

Met andere woorden: probeer er eerst zelf uit te komen. Mocht dat niet lukken, dan hoop ik dat op basis van het voorgaande duidelijk is welke rechten werkgever en werknemer in deze bijzondere periode hebben als het gaat om salaris / onkostenvergoedingen en vakantie- of verlofdagen.

Peelland Advocaten
huurrecht - arbeidsrecht - mediation - consumentenrecht



Voor alle vragen op gebied van arbeidsrecht, dus ook voor informatie over loonvorderingen of wanneer sprake is van gerechtvaardigd vertrouwen bij een werknemer, kunt u terecht bij Peelland Advocaten, gevestigd aan de Kanaaldijk N.W. 81 in Helmond. Wij zijn u graag van dienst.

Erik Jansen
Advocaat

