

Personeelskwesties ten tijde van het Corona virus bijgewerkt tot 19 maart 2020

Maatregelen op de werkvloer

Werkgevers moeten op basis van de Arbeidsomstandighedenwet en gerelateerde bepalingen zorgdragen voor een veilige werkomgeving voor hun werknemers en ingeleende arbeidskrachten. In dit geval betekent dat u als werkgever uw werknemers moeten instrueren om de richtlijnen van de overheid (RIVM of GGD) op te volgen, zie afbeelding hieronder. U dient uw werknemers voorts voorlichting te geven over de noodzakelijke maatregelen en u dient regels over veilig en gezond werken binnen de werkomgeving te handhaven.

The infographic is titled "Het nieuwe coronavirus (COVID-19) in Nederland" and "Wat moet je doen?". It is dated "12 maart 2020" and issued by "Rijksoverheid".

Heb je geen klachten?

- Vermijd grote groepen (meer dan 100 personen)
- Werk thuis als het kan

Heb je (milde) verkoudheidsklachten?

Heb je (milde) verkoudheidsklachten? Niezen, keelpijn, loopneus, licht hoesten, of een verhoging tot 38 graden. Dan gelden de volgende extra maatregelen:

- Blijf thuis
- Beperk (sociale) contacten

Vergeet niet:

- Was je handen regelmatig
- Hoest en nies in de binnenkant van je elleboog
- Schud geen handen
- Gebruik papieren zakdoekjes

Voor meer informatie:
www.rijksoverheid.nl/coronavirus
of bel naar 0800-1351

Het RIVM adviseert de overheid bij de bestrijding van het nieuwe coronavirus.

Instructierecht werkgever

Werknemers moeten redelijke instructies opvolgen over de wijze waarop de werkzaamheden moeten worden verricht en met betrekking tot de goede orde in de onderneming. Werkgevers kunnen werknemers dus instrueren om de richtlijnen van de overheid op te volgen en eventuele specifieke (aanvullende) hygiënemaatregelen binnen de onderneming na te leven. Ook kunnen werkgevers hun werknemers opdragen om voor een bepaalde periode thuis te werken.

Inmiddels is het bijgestelde advies van de overheid voor alle Nederlanders om niet naar het buitenland te reizen. Werkgevers kunnen werknemers instrueren dat ook echt niet te doen. Mocht een werknemer dat toch doen, dan kunt u als werkgever maatregelen overwegen, zoals het niet betalen van loon.

Verlof of vrij

De wet regelt diverse vormen van vakantie en verlof. Afhankelijk van de situatie waarin een werknemer zich bevindt, kunnen diverse vormen van verlof worden aangesproken. Door het sluiten van de scholen zullen veel werknemers te maken krijgen met de zorg voor kinderen thuis. Alleen voor ouders met vitale beroepen, zoals zorg en hulpdiensten, is opvang beschikbaar. De vraag kan opkomen of een werknemer thuis mag blijven of vrij moet nemen om voor de kinderen te zorgen. De huidige situatie is uitzonderlijk en de wettelijke regelingen zijn niet altijd goed toepasbaar.

Gesloten scholen

Werknemers die plotseling geconfronteerd worden met kinderen die thuis opgevangen moeten worden omdat de scholen sluiten, kunnen gebruik maken van calamiteitenverlof om zo even de tijd te krijgen om de nieuwe situatie te organiseren. Calamiteitenverlof is bedoeld voor kort verlof wegens onmiddellijke privé-noodsituaties (met volledig recht op behoud van loon).

Bij een ziek kind kan de werknemer vervolgens gebruik maken van kortdurend zorgverlof. Dit kan op grond van de in de wet genoemde voorwaarden en voor maximaal 2 weken.

Is er geen sprake van een ziek kind, maar kan de werknemer geen opvang regelen op de dagen dat hij normaliter werkt, dan zal er in onderling overleg tussen werkgever en werknemer een oplossing gevonden moeten worden. Dit overleg kan tot verschillende uitkomsten leiden, zoals bijvoorbeeld:

- De werknemer neemt vakantie, -of ADV dagen op, ofwel neemt onbetaald verlof;
- De werkgever betaalt het loon volledig door. De werknemer neemt voor een gedeelte van het verzuim, vakantie- of ADV-dagen op. Ook compensatie voor overwerk zou gebruikt kunnen worden.

Indien een CAO van toepassing is, moet altijd eerst gekeken worden of de CAO een specifieke regeling bevat voor de situatie.

Minder werk

Als de werknemer gewoon kan werken, maar de werkgever heeft als gevolg van het Corona virus onvoldoende werk voorhanden, dan kan de werkgever een werknemer in beginsel niet dwingen om vakantie of ADV op te nemen. Wel kunt u als werkgever uw werknemers vragen vrijwillig dagen op te nemen. De Tijdelijke Noodmaatregel Overbrugging voor Werkbehoud (NOW), die door de overheid wordt vormgegeven, kan mogelijk worden ingezet als veel werk wegvalt. Zie over deze nieuwe maatregel hieronder meer.

Loonbetaling en risicoverdeling bij ziekte en quarantaine

Voor werknemers die zelf ziek zijn gelden de normale regels bij ziekte, ongeacht waar ze zijn, hier of in het buitenland. De werknemer moet zich ziek melden en zich aan de verdere procedures houden die bij zijn werkgever gelden. De werkgever is gehouden het loon tot een bepaald percentage door te betalen (het wettelijke minimum bij ziekte, ofwel het hogere loon dat is overeengekomen in de arbeidsovereenkomst, personeelsregeling of CAO). Dat de ziekte het gevolg is van het coronavirus maakt dit niet anders.

Werknemers die niet ziek zijn, maar in het buitenland of thuis in quarantaine zitten, hebben ook recht op doorbetaling van hun loon. De wet bepaalt namelijk dat een werknemer recht heeft op betaling van loon, indien hij of zij niet werkt, tenzij de oorzaak van het niet kunnen werken in redelijkheid voor risico van de werknemer behoort te komen. In deze situatie komt de oorzaak van het niet kunnen werken in redelijkheid voor risico van de werkgever.

Werknemers die niet ziek zijn, maar die niet naar het werk durven komen vanwege de angst voor besmetting, kunnen onder omstandigheden geen recht hebben op loon. Natuurlijk kan er eerst gekeken worden naar de mogelijkheden van thuiswerken. Is dat echter niet haalbaar, voldoet de werkgever aan de veiligheidseisen van de overheid en weigert de werknemer desondanks om op het werk te verschijnen, dan is sprake van werkweigering. De werkgever kan dan de loonbetaling stopzetten. Wel dient de werknemer altijd eerst gewaarschuwd te worden dat dit de consequentie is als hij niet op het werk verschijnt.

Noodmaatregelen overheid

Tijdelijke Noodmaatregel Overbrugging voor Werkbehoud

De Tijdelijke Noodmaatregel Overbrugging voor Werkbehoud (NOW) is op 17 maart jl. aangekondigd en wordt op kortst mogelijke termijn opengesteld. Het is dan mogelijk om met terugwerkende kracht tot 1 maart 2020 toegang tot de regeling aan te vragen. De regeling Werktijdverkorting is per direct komen te vervallen.

De informatie over de nieuwe regeling is nog erg beperkt, maar we weten het volgende: Er is sprake van een loonkostensubsidie aan de werkgever voor drie maanden (met mogelijke verlenging). De werkgever behoudt de verplichting om het volledige loon door te betalen, maar krijgt, afhankelijk van de terugval in omzet, maximaal 90% vergoed. Het UWV zal een voorschot op die vergoeding betalen van 80%, zodat ondernemingen in staat blijven hun werknemers te betalen. De vergoeding kan ook worden aangevraagd voor flexkrachten, waaronder werknemers met nulurencontracten.

De voorwaarden, zoals nu bekend, zijn:

- Een omzetvermindering van ten minste 20%;
- De maximale vergoeding is 90% van de loonsom (bij verlies van werk voor 100% van het personeel);
- In de subsidieperiode mag geen personeel ontslagen worden op grond van bedrijfseconomische redenen.

Als gevolg van de laatste voorwaarde, zal het dus waarschijnlijk zo zijn dat UWV geen toestemming zal verlenen voor een ontslagaanvraag op bedrijfseconomische gronden. Of mogelijk dient de verkregen vergoeding te worden terugbetaald door de werkgever in het geval werkgever toch overgaat tot ontslag van werknemers.

De aanvraag voor NOW zal verlopen via UWV. Het is op dit moment niet meer mogelijk om bij het ministerie van SZW een aanvraag in te dienen voor Werktijdverkorting. Aanvragen die al zijn ingediend, blijven geldig maar zullen worden beoordeeld onder de nieuwe regeling.

Overige noodmaatregelen

Overige getroffen noodmaatregelen treft u aan in onderstaande afbeelding.

NIEUWE CORONAVIRUS COVID-19 dinsdag 17 maart 2020

Noodpakket voor banen en economie

In Nederland zijn de economische en maatschappelijke gevolgen van het coronavirus voor iedereen voelbaar. Daarom komt het kabinet met de volgende maatregelen.

 <p>Tegemoetkoming in loonkosten voor werkgevers om ontslagen te voorkomen.</p>	 <p>Tijdelijke inkomensondersteuning zelfstandigen, gemeentelijke uitkering voor levensonderhoud en/of lening voor bedrijfskapitaal.</p>	 <p>Versoepeling uitstel van betaling belasting. Verlaging invorderingsrente en belastingrente naar 0,01% (verschillende ingangsdata)</p>
 <p>Garantie Ondernemersfinanciering verhoogd. Overheid staat garant voor leningen aan (middel)grote bedrijven.</p>	 <p>Kredietverstrekker Qredits helpt kleine ondernemers met rentekortingen. Kabinet ondersteunt met €6 miljoen.</p>	 <p>Borgstelling MKB-Landbouwkredieten verruimd. Land- en tuinbouwbedrijven kunnen makkelijker geld lenen.</p>
 <p>Overleggen over stopzetten toeristenbelasting (Rijk/gemeenten) en eventueel maatwerk voor cultuursector.</p>	 <p>Een noodloket voor ondernemers in getroffen sectoren, zoals horeca, culturele instellingen, evenementen- en reisbranche.</p>	 <p>Verruiming BMKB-regeling. Financiers kunnen sneller geld lenen aan MKB. <small>Toegezegd op 12 maart 2020</small></p>

Op [Rijksoverheid.nl/coronavirus](https://www.rijksoverheid.nl/coronavirus) staat waar u terecht kunt voor deze maatregelen.

Uitgebreidere informatie kunt u vinden op: <https://www.nieuwsszw.nl/coronavirus-kabinet-presenteert-pakket-nieuwe-maatregelen-voor-banen-en-economie/>

Ontslag vanwege omzetvermindering als gevolg van het Corona virus

Als sprake is van aanhoudende problemen als gevolg van het Corona virus, zult u als werkgever mogelijk op enig moment genoodzaakt zijn om werknemers te ontslaan op grond van bedrijfseconomische omstandigheden.

Bedrijfseconomisch ontslag kent verschillende gronden:

- de slechte, of slechter wordende, financiële situatie van het bedrijf;
- werkvermindering;
- organisatorische en/of technologische veranderingen, zoals automatisering;
- (gedeeltelijke) bedrijfsbeëindiging;
- een bedrijfsverhuizing.

Werkgevers hebben in beginsel voorafgaande toestemming van UWV nodig (een ontslagvergunning) voordat zij de arbeidsovereenkomsten met hun werknemers kunnen opzeggen op grond van deze redenen.

Als u een ontslagaanvraag om bedrijfseconomische redenen wil indienen, moeten de formulieren 'Aanvraag ontslagvergunning wegens bedrijfseconomische reden' worden gebruikt. De aanvraag bestaat uit 3 delen: A, B en C. Kijk voor meer informatie op: <https://www.uvw.nl/werkgevers/werkgever-en-ontslag/ik-wil-ontslag-aanvragen/detail/ontslag-via-uwv/ontslagaanvraag-wegens-bedrijfseconomische-redenen>.

Er is ook een handleiding te downloaden voor een aanvraag ontslagvergunning.

Als een ontslagaanvraag wordt gedaan voor meerdere werknemers tegelijkertijd, kan sprake zijn van zogenaamd collectief ontslag. Daarvoor gelden aanvullende voorwaarden. Ook is het in alle gevallen van bedrijfseconomisch ontslag belangrijk om te denken aan de rol van de Ondernemingsraad of Personeelsvertegenwoordiging binnen de onderneming.

Wij volgen de actualiteiten op de voet en zorgen dat we op de hoogte zijn van de gevolgen voor het arbeidsrecht. We staan graag voor u klaar.