

UPDATE

# Arbeidsrechtelijke instrumenten tijdens de coronacrisis

**De Nederlandse overheid heeft vergaande maatregelen getroffen ter bestrijding van het coronavirus. Hierdoor kunnen werknemers niet meer (volledig) aan het werk terwijl de kosten doorlopen. Om de gevolgen op te vangen heeft de overheid een pakket aan noodmaatregelen gepubliceerd. Een overzicht van deze noodmaatregelen is te vinden op onze website: [www.bdo.nl/corona](http://www.bdo.nl/corona).**

De noodmaatregelen vanuit de overheid zijn echter in veel gevallen onvoldoende om de continuïteit van de organisatie (op termijn) te kunnen garanderen. Daarom is het als werkgever tevens van belang te onderzoeken in hoeverre er binnen de onderneming (arbeidsrechtelijke) maatregelen kunnen worden getroffen, zodat ontslagsituaties zoveel mogelijk kunnen worden voorkomen. In deze update is een overzicht te vinden van dergelijke (arbeidsrechtelijke) instrumenten.

## Werktijden en werkzaamheden

De maatregelen ter bestrijding van het coronavirus hebben allereerst invloed op de mate waarin werknemers in staat zijn om werken. Zo kunnen werknemers met zogenoemde 'contactberoepen' hun werk niet of niet volledig meer uitvoeren en moeten werknemers in een aantal situaties (uit voorzorg) in quarantaine. Hiernaast worden veel werkende ouders geconfronteerd met een lastige thuissituatie nu scholen en kinderdagverblijven (deels) zijn gesloten. In dit kader kunnen de volgende maatregelen worden overwogen:

- ▶ Opdracht geven tot passend werk. Door uitblijvende klandizie kunnen werknemers zonder werk komen te zitten. Als werkgever is het mogelijk om (binnen redelijke grenzen) opdracht te geven tot het verrichten van ander passend

werk. Denk in de horeca bijvoorbeeld aan extra schoonmaak of onderhoud.

- ▶ Collegiale uitleen op tijdelijke basis zonder winst-oogmerk. Werkgevers waarvan het personeel thuis zit kunnen overwegen om hun werknemers aan andere werkgevers uit te lenen om daar passend werk te verrichten. Als dat bij wijze van hulpbe-toon gebeurt – oftewel tijdelijk en zonder winst-oogmerk – dan is er sprake van collegiale uitleen. Hiervoor geldt een soepeler juridisch regime. In dat geval mogen slechts de loonkosten plus een kleine opslag voor overige kosten in rekening worden gebracht. Op deze wijze kan de omzet-daling van de uitlener worden beperkt, kan een personeelstekort bij de inlener worden opgelost en kan personeel aan het werk blijven. Wel is van belang om goede, juridisch sluitende afspraken te maken met de inlener en de werknemers die worden uitgeleend.
- ▶ Aanpassen van werktijden en/of werkdagen. Door het advies van de overheid om zoveel mogelijk thuis te werken in combinatie met het (deels) sluiten van de scholen en kinderdagverblijven worden veel werkende ouders geconfronteerd met een lastige thuissituatie. Tussen het werk door moet er ook worden gezorgd voor huiswerk-begeleiding en kinderopvang. Door werknemers de mogelijkheid te geven om het werk op andere

nieuwe  
perspectieven

tijden en/of dagen te verrichten, kan overbelasting en uitval worden voorkomen.

- ▶ Opzetten van een min-urensysteem. Ook na aanpassing van de werktijden en/of werkdagen kan het voor werkende ouders lastig of onmogelijk zijn om het werk volledig af te krijgen. In dat geval is het een optie om voor werkende ouders een min-urensysteem op te zetten, zodat zij min-uren kunnen boeken wanneer het niet lukt om het werk af te krijgen. Deze min-uren kunnen vervolgens op een later moment worden ingehaald of worden verrekend met loonbetalingen die bovenop het basisloon komen, zoals bijvoorbeeld een eindejaarsuitkering. De arbeidsrecht-specialisten van BDO Legal kunnen helpen bij het opzetten van een dergelijk min-urensysteem, inclusief het maken van duidelijke afspraken.
- ▶ Organiseren van kinderopvang. Hoewel scholen en kinderdagverblijven (deels) zijn gesloten, mogen kinderen tot en met 12 jaar onder begeleiding buiten spelen wanneer zij geen klachten hebben. Het is dus mogelijk om ochtenden en/of middagen te organiseren waarbij kinderen onder toezicht buiten kunnen spelen, zodat werkende ouders deze tijd kunnen benutten om te werken. Hierbij is het uiteraard van belang ervoor te zorgen dat wet- en regelgeving en gezondheidsadviezen correct worden nageleefd. Zo moet onder meer de groepsgrootte beperkt blijven en is het belangrijk voor meerdere begeleiders te zorgen die zelf geen klachten hebben en onderling anderhalve meter afstand bewaren.

## Vakantie en verlof

Nu werknemers minder aan het werk kunnen worden gezet hebben werkgevers er belang bij dat werknemers vakantie- en verlofuren opnemen. Zo nemen werknemers een deel van de tijd die niet kan worden gewerkt 'voor eigen rekening' en wordt voorkomen dat er een stuwmeer aan vakantie- en verlofuren ontstaat dat ineens wordt opgenomen wanneer er weer werk is. Complicerende factor is dat Nederlandse wetgeving bepaalt dat werknemers in beginsel de begin- en eindtijd van vakantie vaststellen. Werkgevers staan echter niet volledig met lege handen en kunnen onder meer de volgende stappen zetten:

- ▶ Informeren van werknemers over het belang van voldoende rust. Door het coronavirus ligt overbelasting op de loer. Zo is het in sommige sectoren drukker dan ooit. Hiernaast ervaren werknemers spanning door de invloed van het coronavirus op het privéleven, bijvoorbeeld omdat zij zich zorgen maken om gezins- of familieleden. Als werkgever kan je binnen deze context het belang van voldoende rust benadrukken en werknemers adviseren om gewoon vakantie op te nemen. Niemand heeft er belang bij dat werknemers overbelast raken en daardoor niet kunnen werken op het moment dat er weer voldoende werk is.
- ▶ Verlangen dat bovenwettelijke verlofuren worden opgenomen. Hoewel de opname van vakantie-uren aan wettelijke regels is gebonden, gelden deze regels niet

onverkort voor bovenwettelijke verlofuren, zoals ATV-/ADV-uren of tijd voor tijd uren. Met betrekking tot deze bovenwettelijke verlofuren kan daarom, op grond van goed werknemerschap, eerder van een werknemer worden verwacht dat hij of zij (een deel van) deze verlofuren opneemt. De mate waarin dit van een werknemer kan worden verwacht is onder meer afhankelijk van de impact van de coronacrisis op het bedrijf en de gevolgen voor werknemers. De arbeidsrecht-specialisten van BDO Legal kunnen in kaart brengen wat redelijkerwijs van werknemers kan worden verwacht in specifieke situaties.

- ▶ Stimuleren dat vakantie- en verlofuren worden opgenomen. Als werkgever kunt u er ook voor zorgen dat het opnemen van vakantie- en verlofuren in deze tijd extra aantrekkelijk is. Denk bijvoorbeeld aan het toekennen van een extra vakantiedag bij elke opname van 4 vakantiedagen of een regeling waarbij tijdelijk extra vakantiedagen kunnen worden ingekocht tegen 70% van de waarde.
- ▶ Weigeren intrekking van geplande vakanties. Nu reisbewegingen beperkt zijn, kunnen werknemers zich op het standpunt stellen dat vakantie weinig zinvol is en een verzoek indienen tot intrekking van een reeds geplande vakantie. Als werkgever hoeft u hier niet mee akkoord te gaan. Een reeds gemaakte afspraak tot het opnemen van vakantie moet in beginsel gewoon worden nagekomen.
- ▶ Beschikbaar stellen van 'coronaverlof'. Als het een werknemer niet lukt om het werk volledig af te krijgen vanwege privé-omstandigheden (zoals kinderopvang), dan kan het een optie zijn om extra verlof aan te bieden tegen 50% van het loon. Dit kan worden onderbouwd door aan te geven dat het coronavirus kan worden gezien als een vorm van overmacht. Risicoverdeling ligt dan voor de hand. Met het opnemen van 'coronaverlof' kan een werknemer zorgen voor een betere balans tussen werk en privé, zonder het loon volledig te verliezen. Wel is het bij een dergelijke stap van belang om met een aantal zaken rekening te houden. Zo kan de inkomensterugval van een werknemer gevolgen hebben voor de subsidie op grond van de Noodmaatregel Overbrugging voor behoud van Werkgelegenheid (NOW-regeling). Hiernaast mag nooit minder dan het minimumloon worden voldaan en geldt voor enkele situaties een wettelijke verlofregeling (zoals het zorgverlof bij de noodzakelijke zorg voor kinderen die ziek zijn).
- ▶ Verzoek om een deel van de verlofuren in te leveren. Ten slotte kunnen werknemers worden verzocht om een deel van de verlofuren in te leveren. Dit kan bijvoorbeeld een optie zijn wanneer de eerste fase van de coronacrisis is doorstaan en er een flinke krachtsinspanning nodig is om weer opdrachten binnen te halen en uit te voeren. Het inleveren van een deel van verlofuren kan hieraan bijdragen en is voor werknemers vaak minder ingrijpend dan het inleveren van (een deel van) het loon. Houd wel rekening met het feit dat een werknemer altijd recht behoudt op de wettelijke vakantie-uren. Dit komt neer op viermaal de arbeidsomvang per week. Deze uren kunnen dus niet worden ingeleverd.

## Bedrijfsmiddelen

Wanneer er minder werk is, zijn er vaak ook minder bedrijfsmiddelen nodig om het werk te verrichten. Door het gebruik van bedrijfsmiddelen te beperken kan in voorkomende gevallen een aanzienlijke kostenbesparing worden gerealiseerd. In dit kader kunnen de volgende maatregelen worden overwogen:

- ▶ Inleveren van bedrijfseigendommen. Als werkgever kunt u verlangen dat bedrijfseigendommen die niet meer worden gebruikt om het werk te verrichten door de werknemer worden ingeleverd. Hierbij kan bijvoorbeeld gedacht worden aan telefoons, tablets of bedrijfsauto's. Zo kunnen deze zaken op een andere wijze worden ingezet of eventueel worden verkocht. Dit kan anders zijn wanneer de bedrijfseigendommen ook voor privégebruik bestemd zijn. In dat geval is het in beginsel niet mogelijk om van een werknemer te verlangen dat de zaken worden ingeleverd of dient er een financiële vergoeding te worden voldaan.
- ▶ Verzoek om de tankpas niet te gebruiken. Veel werknemers met een bedrijfs- of leaseauto ontvangen een tankpas van hun werkgever en mogen deze tankpas ook voor privégebruik aanwenden. Als werkgever kunt u werknemers verzoeken om de tankpas niet te gebruiken zolang er thuis wordt gewerkt, zodat het te besparen bedrag in de onderneming kan worden gestoken. Bij een dergelijk verzoek is het van belang om helder en transparant te blijven communiceren. Geef met enige regelmaat aan welk bedrag er is bespaard en hoe dit bedrag in de onderneming wordt gestoken. Zo blijven werknemers op de hoogte en gemotiveerd om geen gebruik te maken van de tankpas.

## Loon en vergoedingen

De doorbetaling van het loon en andere vergoedingen vormen een groot deel van de kosten van de onderneming en zijn daarmee direct van invloed op de liquiditeitspositie. Om de liquiditeitspositie op korte termijn te verbeteren kunnen de volgende stappen worden overwogen:

- ▶ Stopzetten van reis- en onkostenvergoedingen. Wanneer een (vaste) reis- of onkostenvergoeding ziet op vergoeding van onkosten die daadwerkelijk worden gemaakt, dan is het mogelijk om deze vergoeding stop te zetten voor de periode waarin de onkosten niet meer worden gemaakt, bijvoorbeeld omdat er thuis wordt gewerkt. Dit kan anders zijn wanneer de reis- of onkostenvergoeding een looncomponent is (geworden) of wanneer er andere afspraken zijn gemaakt (bijvoorbeeld in een cao, personeelshandboek of de arbeidsovereenkomst). De belastingdienst heeft overigens aangegeven dat een vaste onbelaste reiskostenvergoeding gedurende het thuiswerken als gevolg van de coronacrisis wel onbelast mag worden voortgezet. Daarmee kan worden voorkomen dat de reiskostenvergoeding tot het loon wordt gerekend.
- ▶ Stopzetten of verlagen van een mobiliteitsbudget. Sommige werknemers ontvangen een mobiliteitsbudget van hun werkgever. Dat budget kan worden ingezet voor een leaseauto of worden uitbetaald. Nu veel werknemers

als gevolg van het coronavirus hoofdzakelijk of uitsluitend thuis werken, kan het in bepaalde situaties een optie zijn om deze arbeidsvoorwaarde (tijdelijk) eenzijdig te wijzigen.

De mate waarin dit tot de mogelijkheden behoort is onder meer afhankelijk van de impact van de coronacrisis op het bedrijf en de gevolgen voor werknemers. De arbeidsrecht-specialisten van BDO Legal kunnen in kaart brengen welke eenzijdige wijzigingen redelijkerwijs kunnen worden doorgevoerd in specifieke situaties.

- ▶ Afspraak dat een deel van het loon later wordt uitbetaald. Het is toegestaan om met werknemers af te spreken dat een deel van het loon op een later moment wordt uitbetaald. Dat ligt vooral voor de hand bij looncomponenten die bovenop het basisloon komen, omdat werknemers het basisloon in veel gevallen nodig hebben voor het betalen van de vaste lasten. In dit kader kan bijvoorbeeld gedacht worden aan het uitstellen van bonussen of jubileum-/eindejaarsuitkeringen. Hierbij zou het een optie kunnen zijn om af te spreken dat 50% op het gebruikelijke tijdstip wordt voldaan en 50% op een later tijdstip, bijvoorbeeld op een bepaalde datum of wanneer de onderneming weer financieel gezond is.
- ▶ Afspraak dat een deel van het loon wordt geïnvesteerd in de onderneming. Het is ook toegestaan om met werknemers af te spreken dat een deel van het loon (maandelijks) wordt ingehouden en geïnvesteerd in de onderneming. Ook kleine bedragen per werknemer kunnen dan al snel optellen. De investering kan op een later moment met een kleine opslag tot uitkering komen wanneer de onderneming weer financieel gezond is. Op deze wijze hebben werknemers het gevoel dat zij bijdragen aan het voortbestaan van de onderneming, zonder dat zij definitief afstand doen van het recht op loon.

*Let op! Wijziging van het loon of andere vergoedingen raakt een primaire arbeidsvoorwaarde en kan bovendien gevolgen hebben voor het recht op subsidie op grond van de NOW-regeling. Daarom is het van belang om altijd vooraf juridisch advies in te winnen om de mogelijkheden en gevolgen te bespreken. De arbeidsrecht-specialisten van BDO kunnen u in specifieke situaties nader adviseren over de stappen die u kunt zetten.*

## Overige maatregelen

Verder zijn er nog een aantal andere (arbeidsrechtelijke) maatregelen die u kunt treffen om de kosten te verlagen en/of de inkomsten te verhogen. Hierbij kan gedacht worden aan:

- ▶ Beroep doen op de NOW-regeling. Werkgevers kunnen sinds 6 april 2020 op grond van de NOW-regeling een tegemoetkoming in de loonkosten ontvangen. Deze tegemoetkoming bedraagt maximaal 90% van de loonsom (afhankelijk van de omzetsdaling) tussen 1 maart 2020 en 1 juni 2020. De tegemoetkoming kan worden aangevraagd bij het UWV. De NOW-regeling wordt mogelijk (onder andere voorwaarden) verlengd met nog eens drie maanden.

- ▶ Terugbrengen van aantal uitzend- en payrollkrachten en zzp'ers. Uitzend- en payrollkrachten en zzp'ers zijn flexibele arbeidskrachten die in veel gevallen duurder zijn dan 'reguliere' werknemers maar niet dezelfde ontslagbescherming genieten. Daarom is het doorgaans mogelijk om op relatief korte termijn en relatief goedkope wijze afscheid te nemen van deze arbeidskrachten. Houd hierbij wel rekening met de gemaakte contractuele afspraken.
- ▶ Aanvragen compensatie van de transitievergoeding na langdurige ziekte. Sinds 1 april 2020 kan aanspraak worden gemaakt op compensatie van de transitievergoeding die na 1 juli 2015 aan langdurig zieke werknemers is voldaan. Meer dan ooit is het van belang dat deze inkomsten niet worden misgelopen. De compensatievergoeding kan worden gebruikt om de onderneming door deze moeilijke periode heen te loodsen. De arbeidsrechtsspecialisten van BDO kunnen u helpen bij het voorbereiden en indienen van de aanvraag. Zo weet u zeker dat het UWV de aanvraag in behandeling neemt en er zo snel mogelijk een maximale compensatievergoeding wordt uitbetaald.
- ▶ Uitstel betaling van pensioenpremies. Veel pensioenfondsen en -verzekeraars bieden de mogelijkheid om uitstel te vragen voor de betaling van pensioenpremies in verband met het coronavirus. Op deze manier kunnen de personeelskosten tijdelijk worden verlaagd. Het advies is om in gesprek te treden met het pensioenfonds of de pensioenverzekeraar en de mogelijkheden te bespreken.

## Ten slotte

In deze update staan een aantal (arbeidsrechtelijke) instrumenten waarmee u binnen uw onderneming stappen kunt zetten om de bedrijfsvoering te verbeteren en de kosten te verlagen. Zo houdt u de controle tijdens de coronacrisis. Vanzelfsprekend is dit overzicht niet limitatief en zijn er meer mogelijkheden te bedenken. De arbeidsrechtsspecialisten van BDO Legal denken graag met u mee.

Houd bij het inzetten van de maatregelen altijd rekening met afspraken die in een cao, personeels-handboek of de arbeidsovereenkomst kunnen staan. Hiernaast vereist een deel van de maatregelen de instemming van werknemers. De ervaring leert echter dat veel werknemers bereid zijn om in moeilijke tijden offers te brengen, wanneer de maatregelen passen bij de situatie waarin de onderneming verkeert en deze helder en transparant worden overgebracht. Communicatie is in crisistijd meer dan ooit van belang. Houd hier daarom voldoende aandacht voor, naast het treffen van de benodigde maatregelen.

Is er sprake van een ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging? Overweeg dan om een 'corona-convenant' te sluiten met daarin een evenwichtig en samenhangend pakket aan maatregelen voor de duur van de coronacrisis.

Heeft u nog vragen of wenst u hulp bij het treffen van maatregelen binnen uw onderneming? Neem dan contact op met uw vaste adviseur van BDO of maak gebruik van onderstaande contactgegevens.

## Meer informatie?

Neem gerust contact op met de specialisten van BDO Legal.

T +31 (0)88 236 48 55

E [legal@bdo.nl](mailto:legal@bdo.nl)

Vond u dit interessant? Ontvang - net als 17.000 andere organisaties - het laatste nieuws over bijvoorbeeld actuele publicaties en onderzoeken, fiscale regelgeving en wetswijzigingen tweewekelijks in uw mailbox! Meld u aan via [bdo.nl/nieuwsbrief](https://bdo.nl/nieuwsbrief).

Deze publicatie is zorgvuldig voorbereid en tot stand gekomen, maar is in algemene bewoordingen gesteld en bevat alleen informatie van algemene aard. Deze publicatie bevat geen advies voor concrete situaties, zodat uitdrukkelijk wordt afgeraden om zonder advies van een deskundige op basis van de informatie in deze publicatie te handelen, na te laten of besluiten te nemen. Voor het verkrijgen van een advies dat is toegesneden op uw concrete situatie,

kunt u zich wenden tot BDO Legal B.V. of een van haar adviseurs. BDO Legal B.V., de met haar gelieerde partijen en haar adviseurs aanvaarden geen aansprakelijkheid voor schade die het gevolg is van handelen, nalaten of het nemen van besluiten op basis van de informatie in deze publicatie.

BDO is een op naam van Stichting BDO te Amsterdam geregistreerd merk.

In deze publicatie wordt BDO gebruikt ter aanduiding van de organisatie die onder de merknaam 'BDO' actief is op het gebied van de professionele dienstverlening (accountancy, belastingadvies en advisory).

BDO Legal B.V. is lid van BDO International Ltd, een rechtspersoon naar Engels recht met beperkte aansprakelijkheid, en maakt deel uit van het

wereldwijde netwerk van juridisch zelfstandige organisaties die onder de naam 'BDO' optreden.

BDO is de merknaam die wordt gebruikt ter aanduiding van het BDO-netwerk en van elk van de BDO Member Firms.