

Verlofmogelijkheden tijdens het coronavirus

De bedrijfsvoering van heel veel bedrijven is in meer of mindere mate ontregeld als gevolg van het coronavirus. Ondernemingen zoeken naar mogelijkheden om zo goed mogelijk om te gaan met de omstandigheden zonder al te grote financiële schade op te lopen. Hieronder bespreken wij enkele arbeidsrechtelijke maatregelen wat betreft de verlof. Daarbij vooropstellend dat je een werknemer niet kan dwingen om verlof op te nemen waarbij de werknemer niet wordt betaald. Maar je kunt wel onderstaande verlofmogelijkheden bespreekbaar maken en bekijken wat mogelijk is:

- Opnemen vakantiedagen
- Opnemen van onbetaald verlof
- Non-actief stellen
- Calamiteitenverlof
- Kortdurend zorgverlof
- Langdurend zorgverlof

Opnemen vakantiedagen

Hoofregel is dat een werkgever de vakantie van de werknemer moet vaststellen conform de wensen van de werknemer. De werknemer bepaalt in eerste instantie dus of, wanneer en hoelang hij vakantie opneemt.

Een werkgever mag zijn werknemers natuurlijk vragen om in de komende tijd zoveel mogelijk verlofdagen op te nemen. Eénzijdig verplichten om verlofdagen op te nemen kan een werkgever niet. Werkgevers kunnen wel verplichte vakantiedagen instellen. Aandachtspunten bij verplichte verlofdagen door coronavirus, maar daar moet de ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging zijn instemming geven.

Je kan dus in overleg gaan met de ondernemingsraad of de personeelsvertegenwoordiging om te kijken of het verplicht opnemen van vakantiedagen of vakantie uren tot de mogelijkheden behoort. Als er geen ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging is, dan kan het alleen als de individuele werknemers daarmee instemmen.

Vaak staat een verplichte vakantie wegens bedrijfssluiting en/of staan verplichte vakantiedagen in de arbeidsovereenkomst of in het arbeidsvoorwaardenreglement dat een werknemer tekent bij indiensttreding. Daarmee heeft de werknemer ingestemd met de verplichte vakantie.

Maar als er nog geen afspraken zijn over verplichte vakantie, dan kan tijdens het dienstverband alleen in overleg met de werknemer of met instemming van de ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging verplichte vakantie ingesteld worden.

Opnemen onbetaald verlof

Een werkgever mag een werknemer niet verplichten tot het opnemen van onbetaald verlof. Als een werkgever een werknemer verplicht verlof op te nemen, dan zal de werkgever het salaris moeten doorbetalen. Dit is anders indien een werknemer verlof wenst op te nemen



maar geen gebruik kan maken van verlofdagen omdat de werknemer geen verlofsaldo heeft of indien de werknemer geen gebruik kan maken van verlof op basis van de WAZO (bijvoorbeeld calamiteitenverlof of kort durend zorgverlof). In het kader van het corona virus kan het zijn dat een werknemer moet zorgen voor een naaste omdat deze ziek is geworden. Indien één van bovenstaande opties niet mogelijk zijn en de werknemer kan de arbeid niet verrichten ondanks dat de werkgever de werknemer hiertoe wel in staat stelt, kan worden besloten onbetaald verlof op te nemen. Het is dan belangrijk hieromtrent duidelijk afspraken te maken over bijvoorbeeld de duur, het niet doorbetalen van het salaris, de secundaire arbeidsvoorwaarden en de opbouw van vakantiedagen.

Non-actief stellen

Als werkgever kan je besluiten werknemers op non-actief te stellen gedurende het coronavirus, bijvoorbeeld om risico's ten aanzien van besmetting te voorkomen en indien thuiswerken niet mogelijk is. Je zal dan wel het salaris van de werknemers moeten blijven doorbetalen.

Calamiteitenverlof

Calamiteitenverlof kunnen werknemers gebruiken als zij met een plotseling probleem te maken krijgen. Het verlof duurt zolang de werknemer nodig heeft om het probleem op te lossen. Dat kan enkele uren en hooguit enkele dagen zijn. Het plotseling sluiten van scholen of kinderopvang door het coronavirus kan zo'n probleem zijn. Het hangt van de gezinssituatie af of calamiteitenverlof noodzakelijk is. Denk daarbij aan vragen als:

- Hoe oud is het kind of zijn de kinderen, is/zijn beide ouder(s) werkzaam en is thuiswerken voor beiden onmogelijk?
- Zit er ruimte in de werktijden?
- Kunnen de kinderen ook een deel van de tijd alleen zijn?
- Is andere opvang beschikbaar, bijvoorbeeld door familie of andere ouders?

De antwoorden op deze vragen bepalen of de werknemer recht heeft op calamiteitenverlof. Het loon moet tijdens het calamiteitenverlof worden doorbetaald. Het is aan de ouders om opvang voor de periode daarna te regelen.

Kortdurend zorgverlof

Als sprake is van ziekte van een partner of kind kan de werknemer kortdurend zorgverlof opnemen. Kortdurend zorgverlof is beschikbaar voor een korte periode en de duur van dit verlof is afhankelijk van de omstandigheden (met een maximum van tweemaal de wekelijkse arbeidsduur gedurende twaalf maanden). Het kortdurend zorgverlof bedraagt per jaar maximaal twee maal de wekelijkse arbeidsduur. Bij een fulltime dienstverband van 36 uur kan dus 72 uur aan kortdurend zorgverlof per jaar worden opgenomen. Bij kortdurend zorgverlof bestaat (in principe) recht op 70 procent doorbetaling van het loon. Als een werknemer langer thuis wil/moet blijven dan wettelijk is toegestaan, dan zullen de werkgever en werknemer hierover samen afspraken over moeten maken, waaronder bijvoorbeeld het opnemen van onbetaald verlof of het opnemen van vakantiedagen.



Langdurend zorgverlof

Als de werknemer langdurend zorg moet verlenen bij een levensbedreigend situatie van een zieke partner, kind of ouder, heeft de werknemer recht op langdurend zorgverlof. Voorwaarde is dat het leven van de persoon in kwestie op korte termijn gevaar loopt. Tijdens dit verlof is er geen verplichting om het loon door te betalen (tenzij de CAO anders voorschrijft). Het verlof bedraagt maximaal 12 keer de helft van het aantal uren dat de medewerker werkt per week. De aanvraag dient minimaal 2 weken voor de ingangsdatum bij de werkgever te worden gedaan.

Bron: XpertHR

