

LEGAL UPDATE

Geen loondoorbetalingsverplichting bij werktijdverkorting vanwege het coronavirus

Datum: 12 maart 2020

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (hierna: 'Minister SZW') heeft voor bedrijven die worden getroffen door het Coronavirus de mogelijkheid opengesteld om een vergunning aan te vragen op basis waarvan zij de werktijd van werknemers tijdelijk mogen verkorten ('werktijdverkorting').

Op de [website van de rijksoverheid](#) wordt vermeld dat werknemers financieel weinig merken van de werktijdverkorting, want 'zij ontvangen gewoon hun loon'. Het lijkt erop dat hiermee wordt bedoeld dat werkgevers die werktijdverkorting mogen toepassen verplicht zijn het loon van de werknemers volledig door te betalen, ook over de uren dat niet wordt gewerkt. Werkgevers worden dan achteraf (gedeeltelijk) gecompenseerd doordat zij van het UWV de toegekende WW-uitkeringen ontvangen. Aangezien de toegekende WW-uitkeringen lager zijn dan het loon dat aan de werknemer zou moeten worden doorbetaald, dragen werkgevers toch een deel van de loonkosten over de niet gewerkte uren.

Deze informatie komt ons echter verwarrend of zelfs onjuist voor. Vanwege een wetswijziging per 1 januari 2020 zijn werkgevers namelijk niet verplicht het loon van de werknemers door te betalen over uren waarvoor tijdelijke werktijdverkorting is verleend. Hoe dit juridisch zit, komt aan de orde in deze Legal Update.

Tijdelijke werktijdverkorting

In artikel 8 lid 3 van het Buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen 1945 ('BBA') is bepaald dat de Minister SZW voor bepaalde werknemers of groepen van werknemers een tijdelijke ontheffing kan verlenen op het algemene verbod om werktijdverkorting toe te passen. De Minister SZW heeft recent laten weten het Coronavirus te beschouwen als een buitengewone omstandigheid waarvoor tijdelijke werktijdverkorting open staat. In een opvolgende Legal Update gaan we nader in op de details rondom de aanvraag voor de werktijdverkorting.

Loondoorbetaling voor uren die vallen onder de werktijdverkorting?

In beginsel heeft een werknemer recht op doorbetaling van zijn loon, ook als de arbeid geheel of gedeeltelijk niet wordt verricht. Deze hoofdregel staat in artikel 7:628 lid 1 BW. Sinds 1 januari 2020 kent artikel 7:628 BW een nieuw negende lid die afwijking van de hoofdregel (loondoorbetaling) bij ministeriële regeling mogelijk maakt. Dit artikel luidt als volgt:

“Bij regeling van Onze Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid kan worden bepaald dat de in lid 1 genoemde verplichting geheel of gedeeltelijk niet geldt indien het niet verrichten van de overeengekomen arbeid het gevolg is van bij die regeling te bepalen buitengewone omstandigheden en aan bij die regeling te bepalen voorwaarden wordt voldaan.”

Sinds dit jaar is het dus mogelijk dat in een ministeriële regeling wordt bepaald dat werkgevers in specifieke gevallen – in afwijking op de hoofdregel – niet verplicht zijn tot loondoorbetaling.

Een dergelijke ministeriële regeling is in werking getreden per 1 januari 2020, namelijk de [Regeling onwerkbaar weer](#)¹. Deze ministeriële regeling ziet (ondanks de verwarrende titel van de regeling) echter niet alleen op de situatie dat sprake is van onwerkbaar weer. Artikel 5 bepaalt namelijk het volgende:

"De werkgever is vrijgesteld van de loondoorbetalingsplicht indien het niet verrichten van de overeengekomen arbeid het gevolg is van andere buitengewone omstandigheden dan buitengewone natuurlijke omstandigheden, voor zover ten gevolge daarvan een ontheffing is verleend als bedoeld in artikel 8, derde lid, van het Buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen 1945."

Met andere woorden: de werkgever is op basis van de wet niet verplicht het loon door te betalen als sprake is van buitengewone omstandigheden waarvoor de Minister SZW tijdelijke werktijdverkorting toestaat. Dit is aan de orde bij het Coronavirus.

Conclusie

Het vorenstaande betekent dat werkgevers – in tegenstelling wat op de website van de overheid lijkt te staan en elders op het internet te vinden is – niet verplicht zijn het loon door te betalen van (groepen) werknemers voor wie zij een vergunning voor tijdelijke werkverkorting hebben ontvangen, tenzij dit anders is overeengekomen, bijvoorbeeld in een CAO.

Dit is een Legal Update van Pieter Mantel en Lisa Schouten.

Voor meer informatie:

Pieter Mantel
+31 30 259 5552
pietermantel@vbk.nl

Lisa Schouten
+31 30 259 55 52
lisaschouten@vbk.nl

¹ De volledige naam van deze regeling is 'Regeling van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid van 19 december 2019, 2019-0000157117, tot vaststelling van omstandigheden en daarbij geldende voorwaarden waarbij de verplichting tot loondoorbetaling niet geldt'