

RICHTLIJNEN

VERLOF IN TIJDEN VAN CORONA

NAUTILUS INTERNATIONAL, 25 JUNI 2020

Vragen van leden

Nautilus International heeft van veel leden vragen gekregen over het afschrijven van verlofdagen. In verband met Corona hebben overheden wereldwijd maatregelen getroffen en is de economie geraakt. Dit raakt ook onze sector. Reders hebben problemen met het aflossen van bemanning waardoor zeevarenden soms langer thuis zijn dan gepland. Ook is er bij sommige bedrijven minder werk. Een aantal werkgevers wenst dit op te vangen door het afschrijven van verlofdagen, soms eenzijdig.

Mag een werkgever eenzijdig verlof van afschrijven?

Nee, een werkgever mag niet eenzijdig verlofdagen afschrijven.

Volgens de Nederlandse wet geldt dat als een werkgever geen werk heeft, de werknemer toch recht heeft op loon. Dit is alleen anders als de oorzaak daarvan voor rekening van de werknemer komt. Als de werkgever geen werk kan aanbieden door de directe of indirecte gevolgen van de pandemie, moet het loon worden doorbetaald, omdat dit geen oorzaak is, die voor rekening van de werknemer komt. De Nederlandse regering heeft dit bevestigd. Het 'dwingen' een verlofdag op te nemen, terwijl de werknemer geen verlof wil opnemen, is niet toegestaan. Dan komt deze Corona situatie namelijk alsnog voor rekening van de werknemer en dat is nu juist niet de bedoeling.

Bovendien is het wettelijke uitgangspunt dat vakantie in overleg met de werkgever, *overeenkomstig de wensen van de werknemer*, wordt gepland. Het eenzijdig aanwijzen van een verlofdag door de werkgever is daarmee in strijd.

De eerste 'corona-uitspraken' van Nederlandse rechters bevestigen dat het eenzijdig afschrijven van verlof bij wijze van bedrijfsmaatregel niet is toegestaan.

Wat betekent dit?

Er zijn twee opties:



De werknemer gaat **niet akkoord**.

De werkgever heeft dit te respecteren, mag geen druk uitoefenen en mag bijvoorbeeld ook geen verlofsaldo's apart registreren. De werkgever mag gewoonweg niet afschrijven op het verlofsaldo.



De werknemer en werkgever **bereiken overeenstemming**.

In vrijwilligheid kunnen afspraken worden gemaakt over de opname van verlofdagen. Dit gebeurt nu ook in goed overleg bij sommige bedrijven. De werkgever vraagt dan vrijblijvend aan de werknemer om verlofdagen op te nemen. Daarbij zijn **vier spelregels** van belang:

1. Maak een afspraak waarbij de werknemer en werkgever beide een deel van de gevolgen voor hun rekening nemen.

Op deze manier wordt de last gezamenlijk gedragen.

Een voorbeeld is het afschrijven van één verlofdag op het saldo waartegenover het 'genieten'; van twee verlofdagen staat. . Dit kan een redelijke afspraak zijn, maar ook andere opties zijn denkbaar.

2. Spreek randvoorwaarden af: bepaal een maximum aantal af te schrijven verlofdagen, spreek af dat deze afspraak samenhangt met aflossingsproblematiek en in welke periode deze afspraak geldt. Dan weten werkgever en werknemer waar zij aan toe zijn. Daarbij kan ook gedacht worden aan afspraken over het extra varen op een later moment om het verlofsaldo en eventueel het inkomen weer op peil te krijgen.
3. Voorkom een negatief verlofsaldo. De nadelige effecten van negatief verlof voor werknemers zijn niet in overeenstemming met het recuperatiedoel van verlof. Sommige cao's maken een negatief saldo (verlof op voorhand) in incidentele situaties mogelijk, mits de werknemer daarmee schriftelijk heeft ingestemd.
Als een werknemer toch instemt met een negatief saldo, zal dit nooit tot gevolg mogen hebben dat de werknemer een bedrag bij einde dienstverband moet terugbetalen aan de werkgever of dat dit wordt verrekend met een beëindigingsvergoeding. Dit zal dan onderdeel moeten zijn van de afspraken.
4. Leg de afspraak duidelijk en schriftelijk vast.

Werknemer en werkgever kunnen ook achteraf alsnog een afspraak maken over opname van verlof in de afgelopen periode en dienovereenkomstig verlofsaldo's aanpassen door bij- of afschrijving. Ook dan moeten de vier spelregels worden gevolgd.

Deze spelregels zijn in het belang van de werknemer én de werkgever.

Op deze manier worden discussies voorkomen.

Slotopmerking

Het doel is om gezamenlijk deze crisis door te komen, met wederzijds respect voor elkaars positie en elkaars rechten. Vanuit dit uitgangspunt kan het mogelijk zijn dat werkgever en werknemer samen, in goed overleg, afspraken maken. Nautilus is graag bereid om daarover verder mee te denken en zal haar leden desgewenst bijstaan bij de vastlegging en afhandeling van eventuele afspraken.