

Special Maatregelen Coronavirus

Inleiding

Het Coronavirus houdt de gemoederen flink bezig. Een epidemie van deze omvang kan uw bedrijf serieuze problemen bezorgen. De overheid heeft al verschillende maatregelen getroffen om u te ondersteunen. Hierna hebben we de maatregelen – voor zover bekend bij het opstellen van dit informatiebericht – die voor u het meest van belang zijn op een rij gezet. Ten slotte heeft Finovion de antwoorden toegevoegd op de meest gestelde vragen over de gevolgen van het Coronavirus.

Werktijdverkorting en WW aanvragen

U kunt door het Coronavirus tijdelijk geen of minder werk voor uw werknemers hebben. Uw loondoorbetalingsverplichting daarentegen blijft wel gewoon doorlopen. De regering komt u echter tegemoet door het Coronavirus en haar gevolgen aan te merken als een bijzondere omstandigheid, waarvoor u werktijdverkorting kunt aanvragen. Dat betekent dat u met een vergunning voor werktijdverkorting tijdelijk een WW-uitkering voor uw personeel kunt aanvragen. Hierna leest u waar u aan moet voldoen om hiervoor in aanmerking te komen en welke stappen u moet ondernemen om de werktijdverkorting en WW-uitkering te kunnen krijgen.

Voorwaarden

Er gelden twee voorwaarden voor de aanvraag van de vergunning en die zijn:

1. Uw bedrijf is getroffen door een omstandigheid die niet onder het normale werkgeversrisico valt. Het Coronavirus en de gevolgen voldoen hieraan.
2. U kunt van uw ter beschikking staande arbeidscapaciteit (alle medewerkers waarvoor u een loondoorbetalingsverplichting heeft) *minimaal* 20% niet benutten, bijvoorbeeld ter voorkoming van verdere verspreiding van het virus of vanwege al opgelopen besmettingen.

De werktijdverkorting wordt alleen geboden voor werknemers of groepen werknemers voor wie u het loon moet doorbetalen, ofwel voor wie u een loondoorbetalingsverplichting heeft.

Beperkte duur

De werktijdverkorting is van tijdelijke aard en geldt voor een periode van minimaal 2 weken en maximaal 24 weken. Die 2 weken staan voor een algemene wachttijd. Een vergunning krijgt u voor de duur van 6 weken. Een al verleende vergunning kan maximaal 3 keer worden verlengd (4 x 6 = maximaal 24 weken). Het gevolg is dat als u in uw bedrijf langer dan 24 weken last houdt van het Coronavirus, u na die 24 weken weer zelf de lonen moet betalen over de uren waarop uw medewerkers niet kunnen werken ten gevolge van dit virus.

Stappen 1 en 2: vergunning werktijdverkorting

Stap 1

U moet eerst een formulier invullen voor de aanvraag van een vergunning voor de werktijdverkorting bij het ministerie van SZW. *Let op:* deze vergunning heeft na toekenning een beperkte duur van maximaal 6 weken. U kunt tot uiterlijk in de 7^e week - dus de week na afloop van de vergunning - een verlenging aanvragen.

Stap 2

Als u de vergunning hebt ontvangen van het ministerie van SZW, meldt u dit bij het UWV met behulp van het formulier: Melding werktijdverkortung. Dit formulier vindt u op de site van het UWV.

Stap 3: WW aanvragen

Pas na stap 2 kan de procedure voor de aanvraag van de WW starten voor uw medewerkers. Het UWV keert 70% van het loon uit over de verminderde arbeidsuren van uw medewerkers. U heeft als werkgever dus de plicht om over de overige uren waarvoor geen vergunning tot werktijdverkortung is afgeleverd, het loon 100% door te betalen. Met betrekking tot de uren waarover wèl werktijdverkortung is toegekend kan het voorkomen dat u dit moet aanvullen. Dat is het geval als dit blijkt uit de cao, de arbeidsovereenkomst, het -reglement, mogelijk het personeelsbeleid of uit (mondelinge) toezeggingen aan uw medewerkers. Afhankelijk van deze laatste mogelijkheden, kan het voorkomen dat de medewerker geen tot weinig loonverlies ondervindt.

Een voorbeeld: stel u krijgt een vergunning voor 100% van de uren van de medewerkers. Als we er van uitgaan dat alle medewerkers voldoende recht hebben op een WW-uitkering, krijgen zij dus een WW-uitkering van 70% van hun loon. Staat er bijvoorbeeld in de cao of arbeidsovereenkomst dat dit wordt aangevuld, dan komt die aanvulling bovenop die 70%.

De maatregelen op de werkvloer

De overheid heeft ingrijpende maatregelen genomen, zoals het sluiten van o.a. de scholen en kinderdagverblijven, horecagelegenheden, sport- en fitnessclubs en het verbieden van evenementen van meer dan 100 personen. Werknemers moeten thuisblijven indien ze klachten hebben als neusverkoudheid, hoesten, keelpijn en/of koorts. Bovendien adviseert de overheid dringend om zoveel mogelijk vanuit huis te werken. Deze maatregelen zijn voorlopig tot en met 6 april ingesteld. Hoe moet u als werkgever hiermee omgaan?

Zorgplicht voor medewerkers

U hebt als werkgever een zorgplicht ten aanzien van uw medewerkers. Dat betekent dat u verplicht bent om de medewerkers in een veilige en gezonde werkomgeving te laten werken. Ten aanzien van het Coronavirus betekent dit dat u in kaart moet brengen welke risico's dit virus met zich meebrengt voor uw werknemers. Vervolgens bent u verplicht maatregelen te nemen om de risico's zo veel als mogelijk te beperken en moet u uw medewerkers hierover informeren. Afhankelijk van het soort onderneming kunt u hierbij denken aan bepaalde protocollen en aan voorzorgsmaatregelen ten aanzien van hygiëne en hoe u omgaat met bijvoorbeeld buitenlandse reizen van uw werknemers etc. Met de nieuwe maatregelen is de zorgplicht nog meer aangescherpt en zult u hier serieus mee moeten omgaan. Dit betekent dat u moet stimuleren en controleren dat werknemers met klachten thuis blijven en dat u werknemers zoveel als mogelijk moet laten thuiswerken. Dit zult u moeten faciliteren, waarbij u de Arbowetgeving hieromtrent niet uit het oog mag verliezen. Wij adviseren u om de website van het RIVM (www.RIVM.nl) hierover goed in de gaten te houden.

Eenvoudiger lenen met overheidsgarantie voor het mkb

Heeft uw mkb-bedrijf een gezond toekomstperspectief maar komt u in liquiditeitsproblemen door het Coronavirus? U kunt tijdelijk (tot 1 april 2021) onder gunstiger voorwaarden gebruikmaken van de Borgstelling MKB-kredieten (BMKB). Met deze regeling staat de overheid voor een deel borg voor bedrijven die een lening willen afsluiten, maar de financier (meestal de bank) niet genoeg zekerheden kunnen bieden. De tijdelijke verruiming van deze regeling houdt in dat de omvang van het

borgstellingskrediet in de BMKB wordt verhoogd van 50% naar 75%. De borgstellingsregeling kunt u gebruiken voor een overbruggingskrediet of een verhoging van een rekening-courantkrediet bij uw financier, met een maximale looptijd van 2 jaar.

Wilt u hiervan gebruikmaken dan kunt zich melden bij uw kredietverstrekker. Banken kunnen aanmeldingen voor de verruimde BMKB bij de Rijksdienst voor Ondernemend Nederland (RVO) doen.

Fiscale maatregelen

Ook zijn er inmiddels enkele fiscale maatregelen getroffen. Zo kunt u bij de Belastingdienst verzoeken om bijzonder uitstel van betaling voor de inkomstenbelasting, vennootschapsbelasting, de btw en de loonheffing, als uw bedrijf door het Coronavirus in acute liquiditeitsproblemen is gekomen. U moet dit wel schriftelijk kunnen motiveren. Ook moet u een verklaring van een derde deskundige hebben, waarin wordt verklaard dat u op dit moment werkelijk bestaande, acute betalingsproblemen heeft van tijdelijke aard. Ook moet daarin worden aangetoond dat u de betalingsproblemen vóór een bepaald tijdstip oplost en dat uw onderneming levensvatbaar is. De verklaring mag u ook binnen *twee weken na* indiening van het verzoek nazenden. De derde deskundige kan o.a. een financieel adviseur of accountant zijn. U stuurt het verzoek om uitstel van betaling met motivatie en (eventueel later) de verklaring van de derde deskundige naar:

Belastingdienst
Postbus 100 6400
AC Heerlen

Zodra het verzoek bij de Belastingdienst binnen is, wordt de invordering direct stopgezet. De individuele beoordeling van het verzoek zal later plaatsvinden.

Verzuimboetes

De Belastingdienst zal de komende tijd ook geen verzuimboetes aan u opleggen (of zal deze in voorkomende gevallen terugdraaien) voor het niet (tijdig) betalen van omzetbelasting of loonheffing. De invorderingsrente die berekend wordt gedurende de looptijd van het uitstel, is tijdelijk verlaagd van 4% naar 0,01%. Vergeet niet bij het niet kunnen betalen van omzetbelasting en loonheffing om een melding betalingsonmacht te doen. Dit voorkomt bestuurdersaansprakelijkheid.

Ook kan het zinvol zijn om te beoordelen of u afnemers heeft die door het Coronavirus hun schulden niet meer kunnen betalen. Dan kunt u onder voorwaarden de btw op deze oninbare vorderingen terugvragen.

Voorlopige aanslagen

Betaalt u nu op een voorlopige aanslag inkomstenbelasting of vennootschapsbelasting en verwacht u een lagere winst door het Coronavirus? Laat dan uw voorlopige aanslag aanpassen. Dat kunt u uitbesteden aan uw adviseur. Wilt u de aanpassing zelf doen, dan doet u dit voor de inkomstenbelasting via Mijn Belastingdienst en voor de vennootschapsbelasting via Mijn Belastingdienst Zakelijk.

Zzp'er kan Bbz aanvragen

Bent u zzp'er en komt u door het Coronavirus in de problemen? Dan kunt u onder voorwaarden een beroep doen op het Besluit bijstandverlening zelfstandigen 2004 (Bbz). Dit is een tijdelijke tegemoetkoming voor ondernemers die in zwaar weer verkeren in de vorm van een lening. Als u de

lening niet kunt terugbetalen, wordt deze omgezet in een gift. U kunt de tegemoetkoming aanvragen bij de gemeente, waar u staat ingeschreven.

Arbeidsrechtelijke gevolgen

Naast financiële en algemene gevolgen brengt het Coronavirus ook een aantal arbeidsrechtelijke gevolgen met zich mee voor u als werkgever. In de bijlage vindt u de antwoorden op veel gestelde vragen over de arbeidsrechtelijke gevolgen van het Coronavirus op de werkvloer.

Coronavirus en de AVG: pas op met informatieverzoeken aan de werknemer!

Werkgevers stellen werknemers momenteel regelmatig de vraag: 'Denk je dat je het Coronavirus hebt?' of: 'Mogen we je temperatuur meten?' Maar dit mag allemaal niet onder de AVG. U mag zich immers niet bezighouden met de medische diagnoses van uw personeel. Betekent dit dan dat u als werkgever niets mag vragen aan (mogelijk) besmettelijk personeel? Nee, gelukkig niet. Maar u mag niet samen tot de conclusie komen dat de werknemer het Coronavirus heeft. Die diagnose is voorbehouden aan de (bedrijfs)arts. We zetten daarom nog eens op een rij welke informatieverzoeken u bij de zieke werknemer mag neerleggen.

Informatieverzoeken

Een werknemer die (vermoedelijk) ziek of besmet is, moet zich direct telefonisch melden bij zijn werkgever. U bent vervolgens verplicht om een adequaat stappenplan te volgen, waarbij een doorverwijzing naar de bedrijfsarts noodzakelijk kan zijn. Om te bepalen welke acties er nodig zijn, mag u aan de werknemer het volgende vragen:

- zijn/haar telefoonnummer en (verpleeg)adres;
- de vermoedelijke duur van de afwezigheid;
- de lopende afspraken en over te nemen werkzaamheden;
- of de werknemer onder een van de vangnetbepalingen van de Ziektewet valt, maar niet onder welke vangnetbepaling hij/zij valt. Dit houdt geen verband met het coronavirus, maar kan in andere gevallen wel relevant zijn;
- of de ziekte verband houdt met een arbeidsongeval. Dit houdt ook geen verband met het coronavirus;
- of er sprake is van een ongeval, waarbij een eventueel aansprakelijke derde betrokken is (regresmogelijkheid). Dit houdt eveneens geen verband met het coronavirus.

Buiten deze informatie is het dus aan de bedrijfsarts of arbodienst om informatie in te winnen. Betrek de bedrijfsarts of arbodienst dus in een vroeg stadium bij een vermoedelijk geval van Coronavirus. De bedrijfsarts of arbodienst kan vervolgens met spoed contact opnemen met de GGD, om zo te bepalen welke voorzorgsmaatregelen de werkgever binnen zijn bedrijf moet treffen.

Coronavirus en contractuele verplichtingen: is er sprake van overmacht?

Steeds meer bedrijven sluiten vanwege het Coronavirus hun deuren. Maar kan dat wel gelet op de overeenkomst van opdracht die u met uw klanten hebt gesloten, of moeten u in dat geval opdraaien voor alle kosten die de andere partij maakt? En in hoeverre voorzien de algemene of specifieke voorwaarden van uw leveranciers in een mogelijkheid om hun diensten richting u op te schorten, in verband met vrees voor besmetting? Kunt u of kan uw leverancier dan een beroep doen op overmacht? Daarvan is sprake als u of uw leverancier er zelf niets aan kan doen dat er een tekortkoming in de nakoming van de overeenkomst is ontstaan.

Een succesvol beroep op overmacht zal afhankelijk zijn van de positie waarin u verkeert. Bent u degene die niet kan nakomen, dan zult u al snel het contract of de algemene voorwaarden zo willen uitleggen, dat de uitbraak van het Coronavirus inderdaad als overmacht moet worden gezien.

Andersom wilt u dit natuurlijk liever niet. De beoordeling die hierbij moet plaatsvinden, is:

1. Wat houdt de tekortkoming in?
2. Welke contractbepalingen zijn hierover opgenomen?
3. Wiens algemene voorwaarden zijn leidend?
4. Hoe is de tekortkoming ontstaan (opgelegd door autoriteiten versus eigen beslissing)?
5. Hoe moet een en ander (redelijkerwijs) worden uitgelegd?

Hulp nodig?

De maatregelen ter bestrijding van het Coronavirus kunnen grote gevolgen hebben op uw bedrijfsvoering. Wij helpen u graag bij het vinden van oplossingen en het treffen van de benodigde maatregelen. Neem hierover desgewenst contact met ons op.

Bijlage: antwoorden op veel gestelde vragen over de arbeidsrechtelijke gevolgen van het Coronavirus op de werkvloer

Kunt u werktijdverkorting krijgen voor een oproepkracht?

Oproepkrachten worden expliciet uitgesloten bij de vergunningsaanvraag voor werktijdverkorting. Betekent dit dat er voor oproepkrachten nooit WW kan worden verkregen wegens werktijdverkorting? Hoe zit dat dan als de werknemer in de voorafgaande drie maanden gemiddeld een aantal uren heeft gewerkt? Dan is er toch sprake van een rechtsvermoeden van urenomvang en heeft een werknemer vanaf dat moment een recht op loonbetaling op basis van het gemiddeld aantal gewerkte uren per maand over de drie voorafgaande maanden? Een vraag die in dit verband door een klant werd gesteld, betrof een oproepmedewerkster die vanaf 1 december 2019 gemiddeld 34 uur per maand had gewerkt. De vraag was of zij nu automatisch recht had op een vast loon per maand voor 34 uur?

Hier wordt bedoeld op het rechtsvermoeden van arbeidsomvang, zoals hiervoor beschreven. Als de werkneemster zelf het initiatief neemt door aanspraak te maken op een gemiddeld maandloon van 34 uur en u als werkgever gaat daarin mee, dan maakt zij vanaf 1 maart 2020 aanspraak op vast loon. Dat verzoek kan ze dus rechtstreeks bij u indienen. Maar als u daar niet mee instemt, moet zij naar de rechter om haar recht op te eisen. Met andere woorden, de medewerkster moet zelf het initiatief nemen en het recht hiertoe opeisen. Neemt de medewerkster geen initiatief, dan kunt u hierin achteraf niets verweten worden.

Als daarentegen de oproepovereenkomst langer dan 12 maanden heeft geduurd, dan moet u de werkneemster in de dertiende maand schriftelijk of elektronisch een aanbod doen voor een vaste arbeidsomvang op grond van het gemiddelde aantal verloonde uren in de voorafgaande 12 maanden. Hier ligt dus het initiatief bij u. Als de werkneemster in dit voorbeeld dat aanbod weigert, dan ontstaat er voor u geen loondoorbetalingsverplichting als u haar niet meer oproept, bijvoorbeeld ten gevolge van het Coronavirus. De WW-uitkering voor werktijdverkorting kan dan ook niet voor haar worden aangevraagd.

Nog twee laatste aanvullingen:

- Ten eerste: de werkneemster kan na weigering van het aanbod in de dertiende maand, op een later tijdstip altijd alsnog het vermoeden van rechtsomvang inroepen.
- Ten tweede: Als een oproepkracht ten tijde van de aanvraag van de vergunning voor werktijdverkorting al is ingepland voor een oproep gedurende een langere of kortere tijd, dan geldt voor u uiteraard een uitbetalingsplicht.

Heeft een medewerker die in quarantaine zit recht op loondoorbetaling?

Dit is afhankelijk van de reden waarom de werknemer in quarantaine zit. Is dat omdat hij/zij zelf ziek is of omdat hij/zij mogelijk ziek is of omdat hij zelf niet ziek is maar in quarantaine moet, omdat gezinsleden of overige personen in zijn/haar omgeving ziek zijn?

1. Is de werknemer ziek, dan heeft hij/zij recht op loondoorbetaling wegens ziekte conform de in het bedrijf geldende regels ten aanzien van de loondoorbetaling bij ziekte.
2. De werknemer is mogelijk ziek. Zit de werknemer op grond van een wettelijk voorschrift of bevel (bijvoorbeeld van de GGD) uit voorzorg in quarantaine? Dan zal sprake zijn van de situatie uit artikel 7:628, lid 1 BW en zal de werknemer recht op loon behouden. In andere gevallen is de werknemer officieel niet ziek en heeft hij/zij geen recht op loondoorbetaling wegens ziekte.

Anderzijds wilt u de werknemer ook niet op het werkadres aantreffen. De kans dat de werknemer dan collega's besmet is dan aanwezig en daarmee komt de veilige werkplek in gevaar. Hoewel er voor dit soort situaties nog geen jurisprudentie is, is het goed denkbaar dat u in deze situatie eveneens het loon moet doorbetalen en dat u hierbij ook mag aansluiten bij de bepalingen ten aanzien van de loondoorbetaling bij ziekte. U kunt uiteraard ook met de werknemer kijken of het mogelijk is om vanaf het huisadres bepaalde werkzaamheden te verrichten.

3. De werknemer is zelf niet ziek, maar hij/zij moet in quarantaine, omdat gezinsleden of overige personen in zijn/haar omgeving ziek zijn. U kunt in deze situatie van de werknemer verlangen dat hij/zij vanuit huis werkt, indien de werknemer over een goede thuiswerkplek beschikt. Kan werknemer (deels) niet vanuit huis werken, dan rijst weer de vraag of het niet kunnen werken voor rekening komt van werknemer. Omdat werknemer op grond van een wettelijk voorschrift of bevel niet mag komen werken, zal het niet kunnen werken, naar verwachting, niet voor rekening van werknemer komen en zult u het loon moeten doorbetalen. In situatie 2 en 3 mag u niet van de werknemer verlangen dat hij/zij hiervoor vakantiedagen inlevert.

Mag u een werknemer verbieden om op reis te gaan of mag u van de werknemer verlangen dat hij/zij een zakelijke reis maakt?

Als het ministerie van Buitenlandse Zaken een negatief reisadvies (code rood) geeft, mag u van de werknemer verlangen dat hij/zij niet naar dat gebied op reis gaat. Omgekeerd betekent dat ook dat u niet van de werknemer mag verlangen om een zakenreis naar dit gebied te maken. Maar het is wel zo dat u een eenmaal goedgekeurde vakantieaanvraag niet zomaar mag ingetrokken, tenzij u zwaarwegende belangen heeft. In de situatie rondom het Coronavirus kunt u dan denken aan het risico dat betreffende werknemer in het betreffende gebied besmet raakt en vervolgens bij terugkomst collega's besmet.

Voor gebieden met code oranje is het voor de zakelijke reizen van belang of de reis op dit moment noodzakelijk is, of de reis uitgesteld kan worden of eventueel via video conference kan plaatsvinden. Als een werknemer een privéreis gaat maken naar een gebied waar (nog) geen code rood van toepassing is, maar waar wel een reëel risico op besmetting is (code oranje), dan kunt u de werknemer niet zomaar verbieden om op reis te gaan.

Let op: Voor zorgpersoneel is wel een reisverbod afgekondigd.

Mag de werknemer thuisblijven omdat de scholen en/of kinderdagverblijven vanwege het Coronavirus tijdelijk gesloten zijn en krijgt hij/zij dan loon doorbetaald?

De werknemer kan door de plotselinge, tijdelijke sluiting van de scholen en/of kinderdagverblijven een beroep doen op het calamiteitenverlof. Dit verlof komt voor uw rekening, maar is bedoeld voor korte perioden waarin een privéprobleem ontstaat en opgelost moet worden. Te denken valt aan de 1^e dag waarop de kinderen plotseling thuis komen te zitten. Voor de daarop volgende dagen kan de werknemer met u in overleg treden om voor langere duur naar een oplossing te zoeken. Dit verlof zal dan echter onbetaald verlof zijn.

Wat zijn de spelregels ten aanzien van thuiswerken?

De overheid heeft recentelijk aangekondigd dat werknemers die verkouden zijn thuis moeten blijven en dat werknemers vanuit huis moeten werken, als dit mogelijk is. Dat betekent dat u, als thuiswerken tot de mogelijkheden behoort, de werknemer in de gelegenheid moet stellen om vanuit huis te werken. Er zijn echter geen wettelijke regels ten aanzien van thuiswerken. Wel kunt u bepaalde spelregels hierover schriftelijk vaststellen. Aangezien de mogelijkheid tot thuiswerken afhangt van de functie van de werknemer, kunt u in de spelregels onderscheid maken tussen de diverse functiegroepen. Zijn deze spelregels momenteel niet aanwezig in uw onderneming, dan kunt u die alsnog opstellen.

Waarom zijn deze spelregels zo belangrijk? Naast het dringende advies van de overheid op dit moment moet u namelijk als werkgever zorgen voor een veilige werkplek. Als de kans op besmetting op de werkplek veel groter is dan wanneer de werknemer thuis werkt. En de werknemer beschikt thuis over een plek die goed als werkplek kan functioneren (let wel, ook een thuiswerkplek moet aan de Arbowetgeving voldoen), dan kunt u van uw werknemers verlangen dat zij de werkzaamheden tijdelijk vanuit huis verrichten. Wil of kan een werknemer om bepaalde redenen niet thuis werken, dan zult u met de werknemer moeten kijken welke belangen zwaarder wegen en welke mogelijke andere oplossingen er zijn.

Mag u een werknemer ontslaan als u door het Coronavirus minder werk hebt?

Momenteel is in Nederland voorlopig sprake van een tijdelijke werkvermindering. In deze situatie is werktijdverkorting in plaats van ontslag een mogelijkheid (zie het eerste deel van deze special). Duurt de situatie rondom het Coronavirus langer, dan kunnen er ook situaties ontstaan waarin sprake zal zijn van structurele werkvermindering. Is hiervan sprake, dan zult u werknemers op enig moment moeten kunnen ontslaan. Dit kan door met de werknemer afspraken te maken in een vaststellingsovereenkomst omtrent de beëindiging van de dienstbetrekking of door een ontslagvergunning vanwege bedrijfseconomische redenen bij het UWV aan te vragen. Het UWV zal dan beoordelen of de werkvermindering structureel is en ontslag noodzakelijk is. Bij een dergelijke aanvraag zal onder andere het afspiegelingsbeginsel gehanteerd moeten worden.