

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 steunmaatregelen getroffen om u door de Coronacrisis heen te helpen. Hierna hebben we de maatregelen die voor u het meest van belang zijn op een rij gezet. Als bijlage hebben we de antwoorden gevoegd op de meest gestelde vragen over de gevolgen van het Coronavirus.

Nieuwe noodregeling vervangt werktijdverkorting

U kunt geen werktijdverkorting meer aanvragen. Daarvoor in de plaats komt de nieuwe 'Tijdelijke Noodmaatregel Overbrugging voor Werkbehoud (NOW)'. Aanvragen voor werktijdverkorting die al zijn ingediend maar nog niet zijn afgehandeld, worden meegenomen in de nieuwe NOW. U kunt van de nieuwe regeling gebruikmaken als u een omzetverlies verwacht van tenminste 20%. In dat geval kunt u bij het UWV voor een periode van 3 maanden (met een eenmalige verlenging van nog eens 3 maanden) een tegemoetkoming in de loonkosten aanvragen. De tegemoetkoming bedraagt maximaal 90% van de loonsom, afhankelijk van het omzetverlies. De tegemoetkoming bedraagt:

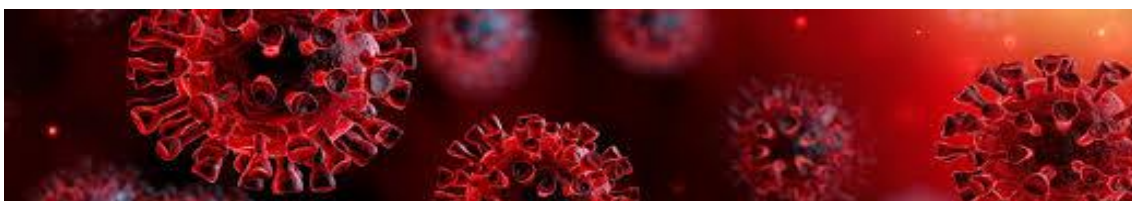
- als 100% van uw omzet wegvalt 90% van de loonsom;
- als 50% van uw omzet wegvalt 45% van de loonsom; en
- als 25% van uw omzet wegvalt 22,5% van de loonsom.

Het UWV betaalt een voorschot van 80% van de gevraagde tegemoetkoming. Er zijn wel voorwaarden verbonden aan deze regeling. U mag in de subsidieperiode geen medewerkers (in beginsel ook geen flexibele krachten) ontslaan om bedrijfseconomische redenen en u moet 100% loon doorbetalen. Voor grote aanvragen boven een nog nader te bepalen omvang van de tegemoetkoming is een accountantsverklaring vereist. U kunt de tegemoetkoming aanvragen voor het omzetverlies dat uw bedrijf lijdt vanaf 1 maart 2020. De nieuwe regeling wordt zo spoedig mogelijk opengesteld. Zodra dit bekend is, wordt u hiervan op de hoogte gebracht.

Tijdelijk extra bijstand voor zelfstandigen

Bent u zelfstandige, dan kunt u voor een periode van maximaal 3 maanden binnen 4 weken aanvullende inkomensondersteuning van maximaal € 1.500 per maand krijgen voor levensonderhoud. Deze regeling vult uw inkomen aan tot het sociaal minimum en hoeft niet te worden terugbetaald. Het sociaal minimum voor alleenstaanden is 70% van het wettelijk minimumloon oplopend tot 100% van het wettelijk minimumloon voor gehuwden en samenwonende partners.

Deze tijdelijke bijstandsregeling wordt uitgevoerd door de gemeenten. De regeling kent geen vermogens- of partnertoets. Ook wordt uw onderneming niet getoetst op levensvatbaarheid. Daarnaast kunt u ondersteuning krijgen in de vorm van een lening voor bedrijfskapitaal van maximaal € 10.157 tegen een verlaagd rentepercentage. Ook heeft u de mogelijkheid tot uitstel van uw aflossingsverplichting. Er wordt nog gewerkt aan de details van deze regeling. Wanneer deze beschikbaar komt, is nog niet bekend. Zodra dat het geval is, laten wij u dat weten.



Compensatieregeling voor bepaalde sectoren

Er wordt momenteel gewerkt aan een compensatieregeling met passende maatregelen voor sectoren die het meest te lijden hebben onder de getroffen gezondheidsmaatregelen. Denk hierbij aan de horeca (sluiting restaurants en drinkgelegenheden), de transportsector, evenementensector en de reis- en toerismebranche (annuleringen). Als uw bedrijfsactiviteiten in een van deze sectoren vallen, dan kunt u aanspraak maken op deze compensatieregeling. De compensatie betreft een gift en bedraagt eenmalig € 4.000 voor de eerste nood in de komende drie maanden. De uitgewerkte compensatieregeling wordt eerst met spoed voorgelegd aan de Europese Commissie (EC). Die moet beoordelen of de regeling geoorloofde staatsteun betreft. Zodra de goedkeuring van de EC er is en de compensatieregeling wordt opengesteld, brengen we u daarvan op de hoogte.

Versoepeling regeling herziening lage WW-premie

Sinds 1 januari 2020 betaalt u de lage WW-premie voor werknemers met een *schriftelijke* arbeidsovereenkomst voor *onbepaalde* tijd, die geen oproepovereenkomst is. In de andere gevallen betaalt u de hoge premie. De hoge premie bedraagt 7,94% en de lage premie 2,94%. De toegepaste lage WW-premie kan daarbij achteraf worden herzien in een hoge WW-premie als op jaarbasis meer dan 30% van de arbeidsduur is overgewerkt, waardoor WW-premie kan worden nageheven. Dit geldt overigens niet als de werknemer een arbeidsovereenkomst heeft van ten minste 35 uur per week. De overwerkregeling wordt op dit punt voor het jaar 2020 versoepeld voor sectoren zoals de zorg, waarin door het Coronavirus extra overwerk nodig is.

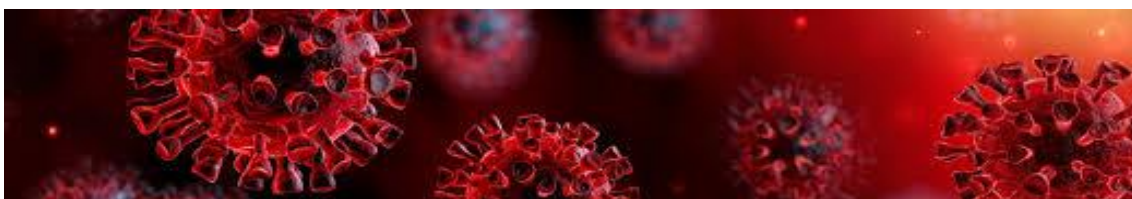
Meer tijd om lage WW-premie veilig te stellen

Sinds 1 januari 2020 mag u de lage premie toepassen, als u de schriftelijke contracten voor werknemers die voor onbepaalde tijd in dienst zijn, bij de loonadministratie bewaard. Ontbreken de schriftelijke contracten, dan moeten deze alsnog worden opgesteld. U mag hiervoor ook een aanvulling in de loonadministratie opnemen, waaruit blijkt dat sprake is van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd, die geen oproepovereenkomst is. Deze aanvulling moet door u en de werknemer ondertekend zijn. Voor arbeidsovereenkomsten van werknemers die voor 1 januari jl. al bij u voor onbepaalde tijd in dienst waren, had u tot 1 april 2020 de tijd gekregen om dit allemaal voor elkaar te maken. Deze termijn is in verband met de Coronacrisis verlengd tot *1 juli 2020*.

Voldoet u op *1 juli 2020* niet aan alle voorwaarden, maar wordt de arbeidsovereenkomst daarna wel voortgezet, dan bent u met terugwerkende kracht tot 1 januari 2020 alsnog de hoge WW-premie verschuldigd.

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 Arbodetgeving 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

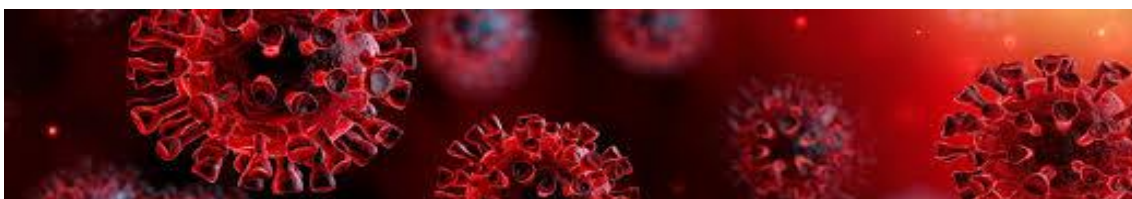
Heeft uw mkb-bedrijf een gezond toekomstperspectief maar komt u in liquiditeitsproblemen door het Coronavirus? U kunt tijdelijk (tot 1 april 2021) onder gunstiger voorwaarden gebruik maken van de Borgstelling MKB-kredieten (BMKB). Met deze regeling staat de overheid voor een deel borg voor bedrijven die een lening willen afsluiten, maar de financier (meestal de bank) niet genoeg zekerheden kunnen bieden. De steunmaatregel biedt banken en andere financiers meer mogelijkheden om overbruggingskredieten te verstrekken in de aankomende periode. De tijdelijke verruiming van deze regeling houdt in dat de omvang van het borgstellingskrediet in de BMKB wordt verhoogd van 50% naar 75%. Door deze extra staatsgarantie kunt u mogelijk toch een overbruggingskrediet bij uw financier krijgen of een verhoging van een rekening-courantkrediet, met een maximale looptijd van 2 jaar. Wilt u van de verruimde BMKB gebruikmaken? Dan kunt zich melden bij uw bank of financier. Zorg dat u uw aanvraag goed onderbouwd. Hier zal ook een gezond toekomstperspectief uit moeten blijken. Wij kunnen u hierbij behulpzaam zijn. Daarnaast is het belangrijk dat u voldoende kredietruimte aanvraagt. Het zal namelijk niet eenvoudig zijn om later onder dezelfde voorwaarde aanvullende financiering te verkrijgen. Verkeert u - los van de Corona-crisis - al in financieel zwaar weer? In dat geval maakt u minder kans om succesvol extra financiering te verkrijgen onder deze regeling.

Tijdelijke Borgstellingsregeling voor land- en tuinbouw

Er komt ook een tijdelijke borgstelling voor werkkapitaal van land- en tuinbouwbedrijven. Dit is de regeling Borgstelling MKB-Landbouwkredieten (BL); een tijdelijke borgstelling voor kredieten van agrarische ondernemers. Deze staatsgarantie zal zo spoedig mogelijk worden opgesteld.

Verruiming regeling Garantie Ondernemersfinanciering

U kunt als ondernemer ook gebruikmaken van de Garantie Ondernemersfinancieringsregeling (GO-regeling) als u problemen ondervindt bij het verkrijgen van bankleningen en bankgaranties. De GO-regeling biedt 50% garantie op bankleningen en bankgaranties. Het maximum per onderneming wordt tijdelijk verruimd naar 150 miljoen. Wilt u van de GO-regeling gebruikmaken, dan moet u zich hiervoor melden bij uw kredietverstrekker.



Rentekorting microkredieten Qredits

Bent u een kleine ondernemer die gebruikmaakt van een microkrediet van Qredits? U krijgt dan zes maanden uitstel van aflossing. Bovendien wordt de rente in deze periode verlaagd naar 2%. Het kabinet stelt hiervoor maximaal € 6 miljoen beschikbaar. Qredits financiert en coacht kleine en startende ondernemers die vaak moeilijk aan financiering kunnen komen bij een bank. Denk aan ondernemers in de horeca, detailhandel, persoonlijke verzorging, de bouw en de zakelijke dienstverlening.

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 omzetbelasting 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 4 weken na indiening van het verzoek nazenden. Wij kunnen als derde deskundige optreden.

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

Geen verzuimboetes en verlaging invorderings- en belastingrente

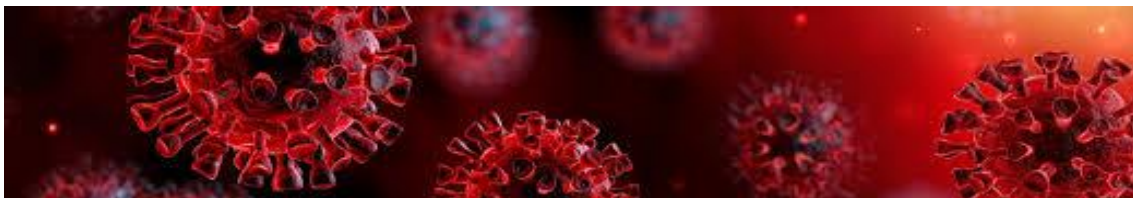
De Belastingdienst zal de komende tijd ook geen verzuimboetes aan u opleggen (of zal deze in voorkomende gevallen terugdraaien) voor het niet (tijdig) betalen van omzetbelasting of loonheffing. De invorderingsrente die berekend wordt gedurende de looptijd van het uitstel, wordt vanaf 23 maart 2020 tijdelijk verlaagd van 4% naar 0,01%. Vergeet niet om een melding betalingsonmacht te doen bij het niet kunnen betalen van omzetbelasting en loonheffing. 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. Bovendien wordt de belastingrente ook tijdelijk verlaagd naar 0,01% voor alle belastingen waarvoor belastingrente (8% voor de vennootschapsbelasting en 4% voor de overige belastingen) is verschuldigd. De tijdelijke verlaging gaat in op 1 juni 2020, behalve voor de inkomstenbelasting. Hiervoor gaat de verlaging in op 1 juli 2020.

Voorlopige aanslagen

Betaalt u nu op een voorlopige aanslag inkomstenbelasting of vennootschapsbelasting en verwacht u een lagere winst door het Coronavirus? Wij kunnen dan uw voorlopige aanslag aan laten passen.

Mogelijke stopzetting lokale aanslagen

Het kabinet is in gesprek met de Vereniging Nederlandse Gemeenten (VNG) over de mogelijkheid om lokale aanslagen aan ondernemers stop te zetten en al opgelegde aanslagen aan bedrijven in te trekken. Het gaat hierbij met name om de toeristenbelasting. Zodra hierover meer bekend is, komen we hier bij u op terug.



Coronavirus en de controle op thuiswerken

De regering heeft u opgeroepen om uw medewerkers zoveel als mogelijk vanuit huis te laten werken. Maar wanneer uw medewerkers vanuit huis werken, dan bent u letterlijk al het zicht op hun activiteiten kwijt. Hoewel er software bestaat waarmee u op afstand mee kunt kijken met uw medewerkers, zal dit een te ingrijpende maatregel zijn. Ook als u slechts enkele keren per dag steekproefsgewijs controleert of uw medewerkers wel aan het werk zijn. Uw medewerkers hebben namelijk ook tijdens de werkdag recht op privacy. Wel is een optie om uw medewerkers iedere dag verslag te laten doen van de werkzaamheden van die dag. Houd dit verzoek natuurlijk wel redelijk.

Cruciale beroepen houden recht op kinderopvang

Het kabinet heeft aangegeven dat ouders of verzorgenden die werkzaam zijn in een vitaal beroep de komende periode op hun eigen school of opvang gebruik kunnen maken van de kinderopvangmogelijkheden. Het gaat hier om de beroepsgroepen die in verband met het Coronavirus vragen om continue bezetting, zoals de zorgsector, het openbaar vervoer, de media, transport van brandstof, hulpverleningsdiensten en de overheid. Door de maatregel kunt - als u een vitaal beroep uitoefent - zich blijven inspinnen om de samenleving draaiende te houden. Voldoende is dat een van beide ouders werkzaam is in een vitaal beroep.

Ook beroepen in de voedselketen

Ook beroepsgroepen in de voedselketen worden gerekend tot de vitale beroepen. Daarbij kunt u de voedselketen breed zien. Deze bestaat uit supermarkten, de aanlevering van supermarkten, de verwerkende industrie en de transporten van deze industrie. Maar ook het ophalen van producten bij boeren, het aanleveren van bijvoorbeeld veevoer en andere producten bij boeren en de toegang van arbeiders voor de oogst. Deze beroepen zijn door de overheid in verband met het Coronavirus als cruciaal aangemerkt naast beroepen in al bestaande processen, zoals de watervoorziening, gas- en elektra, defensie, betalingsverkeer etc.

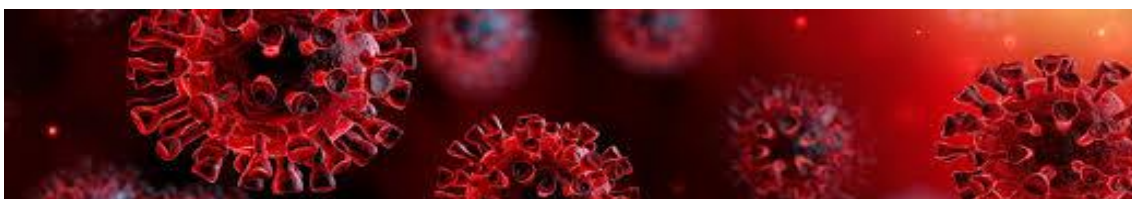
Eenzijdig pensioenregeling versoberen niet zomaar mogelijk

U bent mogelijk naarstig op zoek naar kostenbesparende maatregelen. Een van de mogelijkheden die u wellicht overweegt, is de versobering van de pensioenregeling van uw medewerkers om zo de premielast te verminderen. De vraag is of u zomaar mag ingrijpen? Het antwoord is nee. Er zijn wel mogelijkheden om wijzigingen aan te brengen, maar daar hoort overleg met uw medewerkers bij. Uiteraard kunt u samen met uw medewerkers besluiten tot een (tijdelijke) aanpassing. Goede transparante toelichting over het waarom van de maatregel is dan belangrijk.

Stel dat u een eenzijdig wijzigingsbeding in de arbeidsovereenkomsten hebt opgenomen, mag u dan wel zomaar ingrijpen? Nee, zelfs in die situatie moet u eerst aantonen dat u een 'zwaarwichtig belang' bij de wijziging heeft. Of het Coronavirus zwaarwichtig genoeg is, zal per onderneming verschillen.

Belangenafweging

Als u heeft aangetoond dat er een zwaarwichtig belang is bij de voorgestelde maatregel, moet vervolgens worden beoordeeld of het belang van uw werknemers daarvoor moet wijken. Over het algemeen is het zo dat zodra de continuïteit van uw onderneming in gevaar komt, uw belang eerder als zwaarwegend is te bestempelen.



Zonder eenzijdig wijzigingsbeding bent u aangewezen op het leerstuk van 'goed werkgever- en goed werknemerschap'. Daarbij wordt vooral gekeken of de voorgestelde maatregel redelijk is en of in redelijkheid van de werknemers kan worden gevraagd om in te stemmen met de wijziging.

Kortom, het wijzigen van een pensioenregeling in het licht van het Coronavirus vergt overleg tussen u en uw werknemers, waarbij duidelijkheid en transparantie van uw kant van het grootste belang zijn.

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

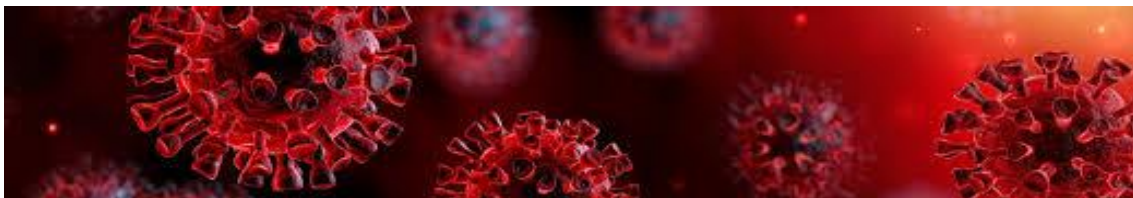
Een werknemer die (vermoedelijk) ziek of besmet is, moet zich direct telefonisch melden bij zijn werkgever. U bent vervolgens verplicht om een adequaat stappenplan te volgen, waarbij een doorverwijzing naar de bedrijfsarts noodzakelijk kan zijn. Om te bepalen welke acties er nodig zijn, mag u aan de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

Beroep op overmacht of in stand houden zakelijke relatie?

De kans is aannemelijk dat het aantal zakelijke conflicten als gevolg van het Coronavirus zal toenemen. Niet omdat de een de ander iets verwijt of vindt dat de ander 'schuldig' is, maar eerder omdat de zakelijke relatie - door de financiële gevolgen - onder druk kan komen te staan, omdat de ander niet kan 'leveren'. Iedereen heeft begrip, maar niemand wil de financiële lasten in zijn eentje dragen. Vaak is het ook helemaal niet gewenst dat de zakelijke relatie wordt verbroken. Het zijn de omstandigheden van buitenaf die de relatie en de financiën onder druk zetten. Het is dan de afweging waard of u dan een beroep doet op overmacht met al het juridisch gedoe die dat mogelijk met zich brengt of dat u meer belang hecht aan het in stand houden van de zakelijke relatie.

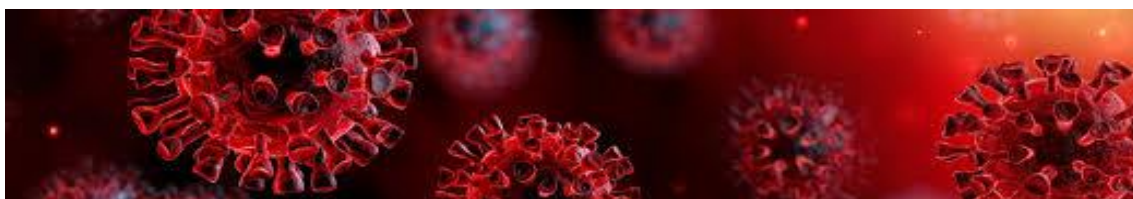
Belangenafweging

In diverse contracten, algemene of specifieke voorwaarden zijn aanvullende en/of afwijkende overmacht-clausules opgenomen. Die zijn vaak bedoeld om bepaalde vormen van overmacht te verruimen of juist te beperken, afhankelijk van de uitkomsten van eerdere onderhandelingen. Uit rechtspraak blijkt dat 'aangescherpte' clausules soms averechts kunnen uitpakken: wellicht beperkend bedoeld en door een rechter juist verruimend uitgelegd of terzijde geschoven, of omgekeerd. Een juist beroep op overmacht beperkt veelal (vervolg)schade, aansprakelijkheden en/of boetes, maar geeft geen uitsluitel over de toekomstige relatie, andere contractuele verplichtingen en omzetverlies of kostentoeename.

De vraag is natuurlijk of het werkelijk wenselijk is om dergelijke vragen volledig juridisch te gaan uitkloven en uitvechten, terwijl u bij voorkeur de zakelijke relatie in stand wenst te houden en ook de kosten laag wil houden. Gezamenlijk rond de tafel met een procesbegeleider (zakelijke mediator) kan dan een goede optie zijn. Het doel is om er in één of enkele gesprekken er samen uit te komen.

Hulp nodig?

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



Bijlage

Antwoorden op veel gestelde vragen over de arbeidsrechtelijke gevolgen van het Coronavirus op de werkvloer

Heeft een medewerker die in quarantaine zit recht op loondoorbetaling?

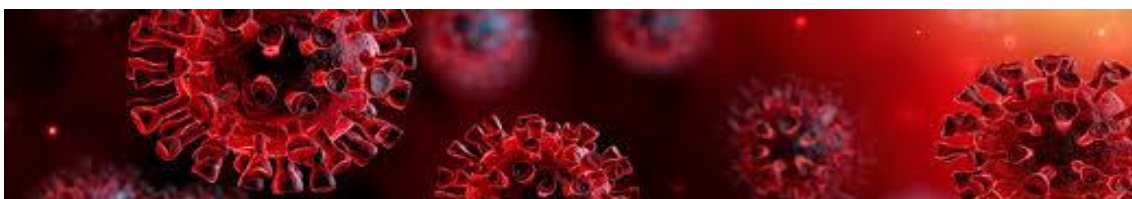
Dit is afhankelijk van de reden waarom de werknemer in quarantaine zit. Is dat omdat hij/zij zelf ziek is of omdat hij/zij mogelijk ziek is of omdat hij zelf niet ziek is maar in quarantaine moet, omdat gezinsleden of overige personen in zijn/haar omgeving ziek zijn?

1. **Is de werknemer is 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 Arboretgeving 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 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.

