

COVID-19

Questions & Answers

Noodmaatregelen
17 maart 2020

Thuiswerken en vakantie

Ziekte

Privacy

Klik op een van de iconen om naar de categorie te gaan

De gevolgen van de maatregelen die zijn getroffen als gevolg van de uitbraak van het coronavirus (COVID-19) treffen vrijwel alle werkgevers. Op 17 maart 2020 heeft de Nederlandse regering naar aanleiding van de coronacrisis (een aantal maatregelen aangekondigd voor werkenden en voor werkgevers). Eén van die maatregelen is het Noodfonds overbrugging werkgelegenheid dat in de plaats treedt van de werktijdverkortingsregeling. In deze Q&A gaat ons 'Corona Employment Emergency Team' ("CEET") in op wat nu bekend is over dit Noodfonds. Daarnaast heeft het CEET in deze Q&A ook de meest prangende arbeidsrechtelijke vragen van werkgevers beantwoord. Indien u naar aanleiding van deze Q&A nog vragen heeft kunt u contact opnemen met uw vaste Stibbe contactpersoon of met een van de specialisten uit het CEET.

Contact



Ea Visser
ea.visser@stibbe.com



Astrid Helstone
astrid.helstone@stibbe.com

Noodmaatregelen 17 maart 2020

Werkijdverkorting wordt Noodfonds overbrugging werkgelegenheid (NOW)

Op 17 maart 2020 heeft Nederlandse regering aangekondigd een nieuwe regeling in te richten: 'Noodfonds overbrugging werkgelegenheid'. Dit Noodfonds komt in de plaats van de werktijdverkortingsregeling. Er komt zo snel mogelijk een juridische vastlegging van het Noodfonds. Minister Koolmees heeft laten weten dat ernaar gestreefd wordt om de nieuwe regeling binnen twee weken te publiceren. Aangekondigd is dat de regeling voorziet in een tegemoetkoming in de loonkosten per 1 maart 2020. Deze tegemoetkoming geldt ook voor flexibele krachten, zowel in dienst van de werkgever als van het uitzendbureau. De duur is drie maanden, met de mogelijkheid van eenmalige verlenging met drie maanden. Tijdens deze periode soupeert de werknemer geen WW op.

Wat zijn de criteria voor het NOW?

De criteria om in aanmerking te komen voor het Noodfonds:

- De werkgever lijdt naar verwachting meer dan 20% omzetverlies als gevolg van de maatregelen die zijn genomen als gevolg van de uitbraak van het Corona virus.
- Om voor de vergoeding in aanmerking te komen gelden twee verplichtingen: het loon moet volledig worden doorbetaald en werknemers mogen niet worden ontslagen.

De compensatie uit het NOW

De tegemoetkoming beslaat maximaal 90% van de loonsom. Het percentage aan tegemoetkoming is gerelateerd aan het omzetverlies. Hoe dat precies wordt bepaald en of er bepaalde staffels gaan gelden gerelateerd aan het omzetverlies, is nog niet bekend. Op www.Rijksoverheid.nl is inmiddels een aantal voorbeelden over de relatie tussen omzetzakking en hoogte van de tegemoetkoming gepubliceerd:

- als 100% van de omzet wegvalt, bedraagt de tegemoetkoming 90% van de loonsom van een werkgever;
- als 50% van de omzet wegvalt, bedraagt de tegemoetkoming 45% van de loonsom van een werkgever;
- als 25% van de omzet wegvalt, bedraagt de tegemoetkoming 22,5% van de loonsom van de werkgever.

Het is nog niet duidelijk of deze voorbeelden straks ook in de regeling worden overgenomen. Daarnaast is het ook niet bekend wat onder loonsom wordt verstaan. Dit kan de hele loonsom zijn als opgenomen in financiële verslaggeving. Er kan echter ook een ander begrip worden gehanteerd, waarbij de vraag is of ook hogere lonen (bestuurders) en bonussen worden meegenomen.

Het UWV verstrekt op basis van de aanvraag een voorschot van de tegemoetkoming (in elk geval 80% van het bedrag). Achteraf wordt aan de hand van het actuele omzetverlies gekeken waar de werkgever recht op had. Voor grote aanvragen moet achteraf een accountantsverklaring worden ingediend.

De compensatie uit het NOW

De tegemoetkoming beslaat maximaal 90% van de loonsom. Het percentage aan tegemoetkoming is gerelateerd aan het omzetverlies. Hoe dat wordt bepaald en of er bepaalde staffels gaan gelden gerelateerd aan het omzetverlies, is nog niet bekend. Onbekend is of ook de hogere loonkosten en bonussen voor 90% worden vergoed, zoals die van de directie.

Het UWV verstrekt op basis van de aanvraag een voorschot van de tegemoetkoming (in elk geval 80% van het bedrag). Achteraf wordt aan de hand van het actuele omzetverlies gekeken waar de werkgever recht op had. Voor grote aanvragen moet achteraf een accountantsverklaring worden ingediend.

Waar moet de aanvraag worden ingediend en vanaf wanneer is dit mogelijk?

Aanvragen zullen gedaan kunnen worden bij het UWV. Het is nog niet duidelijk hoe dit moet worden gedaan en vanaf wanneer dit kan. Het UWV is op dit moment druk bezig met de uitvoeringsaspecten. De nadruk ligt op snelle inwerkingtreding en het bieden van de mogelijkheid van bevoorschotting.

Wat wordt precies onder loonsom verstaan?

Dit is nog niet duidelijk. Onbekend is of ook de loonkosten boven het maximum dagloon voor 90% worden vergoed, zoals die van de directie. De regeling spreekt over tegemoetkoming in "de loonkosten" ter hoogte van 90% van "de loonsom". Dit suggereert dat niet alleen het WW-loon wordt vergoed, maar ook secundaire arbeidsvoorwaarden zoals pensioenpremie en leaseauto. Het is onduidelijk of dit ook inderdaad zo is.

Wat betekent dit voor uitzendkrachten en het uitzendbureau?

Voor uitzendkrachten worden ook slechts 90% van de loonsom vergoed. Het uitzendbureau zal de laatste 10% verschuldigd zijn als het een beroep doet op het NOW. Als het uitzendbureau die bij de inlener in rekening brengt zal die de inlener wellicht beëindigen waarna de arbeidsovereenkomst met de uitzendkracht meestal alsnog eindigt dankzij het uitzendbeding. Niet duidelijk is of het uitzendbureau dan één van de voorwaarden overtreedt.

Wat is de sanctie op overtreding van de voorwaarden? Wat gebeurt er als de werkgever failliet gaat tijdens de driemaandsperiode?

Hierover is nog niets bekend gemaakt. Dit zal blijken uit de regeling, die nog moeten worden gepubliceerd. Het streven is dat dit binnen twee weken gebeurt.

Overgang van WTV naar NOW; hoe gaat dit?

Ontheffingen die al zijn verleend, blijven gelden. Werkgevers die al een beroep hebben gedaan op de werktijdverkortingsregeling, maar nog geen ontheffing hebben gekregen, hoeven zich niet opnieuw aan te melden. De oude aanvraag wordt meegenomen in het nieuwe systeem. Wel zal aanvullende informatie opgevraagd worden bij de indieners. Op dit moment is het nog niet mogelijk om een aanvraag voor het Noodfonds in te dienen.

Wat is de noodmaatregel voor zelfstandigen?

Het Noodfonds geldt niet voor zelfstandige ondernemers; zij kunnen in aanmerking komen voor een eenmalige bijstandsuitkering van max 3 maanden. In deze regeling is geen sprake van een vermogens- of partnertoets. Ondersteuning kan worden aangevraagd in de vorm van een aanvullende uitkering voor levensonderhoud en/of voor bedrijfskapitaal. De uitkering voor levensonderhoud vult het inkomen aan tot het sociaal minimum. Die hoeven zij niet terug te betalen.

Wat zijn de andere maatregelen?

Sinds 1 januari betalen werkgevers, als gevolg van de Wet arbeidsmarkt in balans (Wab), een lage WW-premie voor vaste contracten en een hoge WW-premie voor flexibele contracten. De minister heeft aan het eind van 2019 laten weten dat werkgevers tot 1 april 2020 de tijd krijgen om bewijs te hebben van actieve instemming van de werknemers (bijvoorbeeld door ondertekening van een addendum of door bevestiging per e-mail). Deze "coulanceperiode" wordt verlengd tot 1 juli 2020.

De hogere WW-premie die moet worden betaald indien werknemers structureel 30% hebben overgewerkt wordt aangepast. Dit omdat het door de huidige coronacrisis in bepaalde sectoren tot onbedoelde effecten kan leiden (bv. de zorg, waar nu veel extra wordt gewerkt). De uitwerking van deze aanpassing is nog niet bekend.

Thuiswerken en vakantie

Mag de werkgever werknemers verplichten thuis te werken?

De Nederlandse regering heeft op 12 maart 2020 verklaard dat een werkgever, afhankelijk van de specifieke omstandigheden van het geval, zijn werknemers de toegang tot de werkplek kan ontzeggen. In dat verband adviseert de Nederlandse regering werkgevers om werknemers zoveel mogelijk thuis te laten werken tot ten minste 6 april 2020. Gezien dit advies is verplicht thuiswerken een gerechtvaardigd verzoek van de werkgever.

Kan een werkgever werknemers verplichten vakantiedagen op te nemen?

Een werkgever kan werknemers verzoeken om vakantiedagen op te nemen. Werknemers kunnen dit echter weigeren. Een werknemer verplicht vakantiedagen op te nemen is in beginsel niet mogelijk. Wel is denkbaar dat werknemers in overleg vakantie opnemen.

Wat als werknemers na afloop van deze periode van beperkingen een verzoek tot vakantie doen?

Een werkgever dient in principe de vakantie vast te stellen conform het verzoek van de werknemer. Dat betekent dat vakantie-aanvragen over het algemeen goedgekeurd moeten worden. Om te voorkomen dat straks iedereen gelijk op vakantie gaat, wordt het bedrijfsvoering weer wordt opgesteld, zal een werkgever kritisch met vakantie-aanvragen moeten omgaan. Gezien de huidige exceptionele situatie kan sprake zijn van een gewichtige reden om het opnemen van vakantie in een bepaalde periode niet toe te staan. Dit moet per geval worden beoordeeld en hangt af van de concrete omstandigheden.

Wat als werknemers reeds om vakantie hebben verzocht, maar leidt na afloop van de coronacrisis tot ongewenste gevolgen leidt?

De werkgever kan een reeds vastgestelde vakantie na overleg met de werknemer wegens gewichtige redenen weer wijzigen. Hierbij kan gedacht worden aan plotselinge drukte in het bedrijf ten gevolge van een spoedorder of onmisbaarheid van de werknemer in verband met de plotselinge ziekte van diens vervanger.

Kunnen werknemers verplicht worden om gebruik te maken van hun eigen laptop?

Een werkgever kan van zijn werknemers verlangen dat zij vanuit huis werken, gezien het risico als gevolg van de uitbraak van het coronavirus (COVID-19). De werkgever kan hen ook dwingen gebruik te maken van hun eigen apparatuur indien hij zelf geen apparatuur beschikbaar kan stellen. Als een werknemer in staat is om thuis te werken, maar zonder goede reden weigert om dat te doen, dan komt het risico van het niet-werken in het algemeen voor rekening van de werknemer. In dat geval kan de werkgever de betaling van het loon aan de werknemer stopzetten.

Hebben werknemers het recht op niet te werken wegens angst voor besmetting?

Aangezien werknemers nu worden gevraagd om zoveel mogelijk vanuit hun huis te werken, kan er redelijkerwijs geen angst zijn voor COVID-19 in verband met de werkplek. Werknemers hebben dus in beginsel geen recht om niet te werken.

De werkgever moet zich inspannen om de werkvloer veilig te maken. Werknemers die een vitaal beroep uitoefenen, zoals gepubliceerd op de lijst van de rijksoverheid, zullen hun werk redelijkerwijs moeten blijven verrichten. Indien er werknemers tot een kwetsbare groep behoren – bijvoorbeeld door leeftijd of door gezondheid – kan het in het licht van goed werkgeverschap toch gerechtvaardigd zijn om werknemer niet te laten werken. Afhankelijk van de omstandigheden van het geval dient dan een passende oplossing te worden gezocht.

Moet de werkgever loon door betalen van werknemers die niet de mogelijkheid hebben thuis te werken?

Gezien de zeer uitzonderlijke maatregelen die de Nederlandse regering nu heeft genomen en gezien het uitzonderlijke karakter van het coronavirus (COVID-19) achten wij het waarschijnlijk dat de werkgever werknemers die gedwongen thuis moeten werken, terwijl ze niet thuis kunnen werken, in ieder geval tot 6 april 2020 zal moeten betalen. De werkgever kan onder bepaalde omstandigheden een beroep doen op het Noodfonds overbrugging werkgelegenheid.

Zie voor de voorwaarden de eerste vraag.

Ziekte

Mag een werkgever aan werknemers vragen om zich ziek te melden?

Het is niet aan de werkgever om te beoordelen of een werknemer ziek is. Alleen de bedrijfsarts mag de gezondheid van een werknemer onderzoeken en beoordelen of een werknemer ziek is of niet. Als een werknemer ziek is door het coronavirus (COVID-19) of door een verkoudheid, is hij ziek en heeft hij dus recht op loondoorbetaling bij ziekte. Als hij niet als ziek wordt beoordeeld, mag de werkgever een werknemer in ieder geval niet verplichten om ziektedagen op te nemen.

Privacy

Kunnen werknemers verplicht worden om aan de leidinggevende te melden dat hij/zij COVID-19 heeft?

Volgens de Autoriteit Persoonsgegevens is het de werkgever niet toegestaan te informeren naar de aard en oorzaak van de ziekte van werknemers. Enkel de arbodienst of bedrijfsarts mag deze medische gegevens verwerken. De bedrijfsarts/arbodienst dient zich hierbij te beperken tot de gegevens die de werkgever nodig heeft om een beslissing te kunnen nemen over loondoorbetaling en verzuim-begeleiding/re-integratie van zieke werknemers. Werknemers kunnen weigeren hun eigen temperatuur te meten, maar goed werkgeverschap brengt mee dat van een werknemer mag worden verwacht dat zij hun eigen gezondheid beoordelen en niet de veiligheid op de werkvloer in gevaar brengen door met symptomen op de werkvloer te verschijnen. De werkgever mag dus eisen van werknemers dat zij niet op werk verschijnen met symptomen.

Wat als een werknemer zelf vertelt dat hij/zij klachten (of verder COVID-19) heeft?

Ook in het geval dat de werknemer uit zichzelf vertelt wat zijn/haar klachten zijn, mag dit niet door de werkgever worden vastgelegd, worden gedeeld en/of worden gebruikt. Ook indien de werknemer toestemming geeft voor het vastleggen van dergelijke gegevens, kan dit geen geldige grondslag vormen voor verwerking van gezondheidsgegevens door de werkgever, nu toestemming in de werkgevers-werknemersrelatie over het algemeen niet als 'vrij gegeven toestemming' kan worden beschouwd. Hierbij dient wel rekening gehouden te worden met de zorgplicht van de werkgever. Indien een werknemer besmet is met het coronavirus (COVID-19) en deze besmetting vormt een gevaar voor andere werknemers dan kan de werkgever noodzaak zien om met de grootst mogelijke voorzichtigheid andere werknemers op de hoogte stellen. De gegevens van de werknemer moeten in dat geval in ieder geval geanonimiseerd en niet herleidbaar zijn.