



# THEXTON ARMSTRONG

LAAT DE ONDERNEMING VOOR JE WERKEN

## CORONA – PRAKTISCHE TIPS VOOR DE WERKGEVER

Thexton Armstrong Netherlands

Versie: 27 maart 2020

Bronnen:

- [Belastingdienst.nl](https://www.belastingdienst.nl)
- [Köster Advocaten](https://www.koesteradvocaten.nl)
- [MKB.nl](https://www.mkb.nl)
- [Rijksoverheid.nl](https://www.rijksoverheid.nl)
- [NOS.nl](https://www.nos.nl)
- Thexton Armstrong Netherlands

### Mag een werknemer uit voorzorg thuisblijven?

(Bron: Köster Advocaten)

Een werknemer mag niet zelf weigeren naar het werk te komen. Doet een werknemer dit toch, dan is er sprake van werkweigering en is het mogelijk de loonbetaling te staken over de periode dat hij niet werkt. Als er gegronde angst voor besmetting op het werk bestaat, kan de werknemer verzoeken om thuis te mogen werken. Of de werkgever met dit verzoek moet instemmen, hangt af van de omstandigheden van het geval, bijvoorbeeld (1) het type werk en (2) hoe groot de kans op besmetting is. De – actuele – adviezen van het RIVM zijn hierbij belangrijk. Volgens het laatste advies moeten werknemers zoveel mogelijk thuiswerken. Schakel bij twijfel de bedrijfsarts in.

### Wanneer moet een werknemer thuisblijven?

(Bron: Köster Advocaten)

Een werknemer moet thuisblijven indien hij last heeft van de luchtwegen, verkoudheid of koorts.

### Moet een werkgever het loon doorbetalen als een werknemer ziek is, vanwege het coronavirus?

(Bron: Köster Advocaten)

Als de werknemer ziek is en niet in staat is werkzaamheden te verrichten, gelden de reguliere regels bij loondoorbetaling bij ziekte. Op grond van een cao kunnen hier aanvullende regels voor gelden.

### Mag een werkgever de loonbetaling staken tijdens preventieve quarantaine?

(Bron: Köster Advocaten)

De werkgever is verplicht om het loon van de werknemer door te betalen gedurende quarantaine. Ook als de werknemer niet ziek is. De hoofdregel schrijft voor dat de werkgever het loon doorbetaalt als er niet wordt gewerkt, tenzij de oorzaak daarvan in redelijkheid voor rekening van de werknemer behoort te komen. Quarantaine komt redelijkerwijs niet voor rekening van werknemer, zodat het loon betaald moet worden. Omdat in deze situatie geen sprake is van ziekte, moet de werkgever het volledige loon doorbetalen.

Het recht op loondoorbetaling van de werknemer kan anders zijn, als de werknemer besloot af te reizen naar een gebied waarvoor een negatief reisadvies (lees: code rood) geldt en vervolgens (dus) in quarantaine moet. In dat geval is aannemelijk dat de risicoafweging in het nadeel van de werknemer uitvalt.

## Moet een werkgever het loon doorbetalen bij (tijdelijke of gedeeltelijke) bedrijfssluiting?

(Bron: Köster Advocaten)

In beginsel geldt er een loondoorbetalingsverplichting bij bedrijfssluiting. Daarbij is irrelevant of de bedrijfssluiting het gevolg is van onvoldoende werk of plaatsvindt om besmetting te beperken. Deze omstandigheid komt namelijk in redelijkheid niet voor risico van de werknemer, zoals ook onder vraag 4 is uitgelegd.

Er geldt een uitzondering in geval een werknemer niet werkt door werkvermindering én de werkgever voor die uren een vergunning voor werktijdverkorting heeft gekregen. Over deze uren hoeft de werkgever geen loon door te betalen en heeft de werknemer recht op een WW-uitkering.

## Wanneer kan de werkgever een vergunning krijgen voor werktijdverkorting?

(Bron: Köster Advocaten)

Het kabinet heeft op 16 maart 2020 gecommuniceerd dat er een omvangrijk pakket aan noodmaatregelen wordt getroffen, om ondernemingen overeind te houden in de huidige crisis. Onderdeel van die maatregelen is de afschaffing van de werktijdverkorting (WTV). Wat ons betreft een uitstekend besluit, gelet op de complexiteit van die regeling én de inmiddels sterk oplopende termijn voor de beoordeling van alle aanvragen.

De Tijdelijke Noodmaatregel Overbrugging voor Werkbehoud (NOW), zoals die nieuwe regeling gedoopt is, wordt op de kortst mogelijke termijn opengesteld. Het is dan mogelijk om met terugwerkende kracht tot 1 maart jl. toegang tot de regeling aan te vragen.

Met de uiterst beperkte informatie die nu beschikbaar is, lijkt het te gaan om een loonkostensubsidie aan de werkgever voor drie maanden (met mogelijke verlenging). Dit is wezenlijk anders dan bij de WTV, waar de afhandeling via de WW verliep en de werknemer dus ook moest voldoen aan alle voorwaarden voor een WW-uitkering.

Een tweede wezenlijk verschil, is dat de werkgever de verplichting behoudt om het volledige loon volgens contract door te betalen, maar daarvan 90% vergoed krijgt. Het UWV zal een voorschot op die vergoeding betalen van 80%, zodat ondernemingen in staat blijven hun personeel te betalen. De vergoeding kan ook worden aangevraagd voor flexkrachten, waaronder werknemers met nulurencontracten.

Voorwaarden zoals die nu bekend zijn:

- Een omzetvermindering van ten minste 20%;
- Maximale vergoeding is 90% van de loonsom (bij verlies van werk voor 100% van het personeel);
- In de subsidieperiode mag geen personeel ontslagen worden op grond van bedrijfseconomische redenen.

We veronderstellen dat UWV (dus) geen toestemming zal verlenen voor een ontslagaanvraag op deze gronden of de vergoeding terugbetaald moet worden door de werkgever als hij toch personeel ontslaat. Of werkgevers wel een beëindigingsovereenkomst mogen sluiten met werknemers, is niet duidelijk. Het niet verlengen van tijdelijke contracten lijkt ons nog steeds mogelijk.

De aanvraag zal verlopen via UWV en niet via het ministerie van SZW. Het is op dit moment niet meer mogelijk om bij het ministerie van SZW een aanvraag in te dienen voor werktijdverkorting. Aanvragen die al zijn ingediend, blijven geldig maar zullen worden beoordeeld onder de nieuwe regeling. We adviseren je om de komende dagen af te wachten, maar in de tussentijd wel op een inzichtelijke manier te registreren of (en hoeveel) er minder gewerkt wordt en vanaf welk moment dat zo is.

**Mag een werkgever verplichten dat een werknemer vakantiedagen opneemt vanwege verminderde werkgelegenheid?**

(Bron: Köster Advocaten)

Het is in principe niet mogelijk om de werknemer te verplichten om vakantie op te nemen omdat het aanwijzen van verplichte vakantiedagen zodanig tijdig moet gebeuren dat een werknemer de vakantiedagen ook daadwerkelijk als vakantiedag zou kunnen gebruiken.

**Als scholen of kinderdagverblijven worden gesloten, mogen werknemers dan thuis blijven om voor hun kinderen te zorgen?**

(Bron: Köster Advocaten)

Als een werknemer vanwege de noodzakelijke opvang van een kind niet meer beschikbaar is voor werk, heeft deze werknemer recht op calamiteitenverlof. Hierbij kan de werknemer direct naar huis en moet het loon worden doorbetaald. Dat geldt alleen als de sluiting niet van tevoren is aangekondigd (en dus geen oppas geregeld kan worden) en voor die dag en mogelijk de dag erna. De werknemer moet achteraf kunnen aantonen dat er sprake was van een calamiteit.

Als de werknemer voor een langere periode niet beschikbaar is vanwege de opvang van een kind, moet de werknemer vakantiedagen opnemen. Kortdurend zorgverlof kan een rol spelen als de werknemer de noodzakelijke verzorging op zich moet nemen voor de ziekte van bijvoorbeeld een kind.

## Mogen vakantiedagen worden afgeschreven als een werknemer tijdens vakantie besmet raakt?

(Bron: Köster Advocaten)

Als een werknemer tijdens vakantie ziek wordt, behoudt hij het recht op zijn loon en worden geen vakantiedagen afgeschreven. Het is aan te raden om de werknemer (op voorhand) te verplichten hiervan bewijs – aan de bedrijfsarts – aan te leveren. Dit kan in een ziekteverzuimreglement worden opgenomen.

## Mag het de werknemer verboden worden om naar evenementen buiten werktijd of naar het buitenland te gaan?

(Bron: Köster Advocaten)

Het is niet mogelijk om je werknemer te verbieden om naar externe evenementen of het buitenland te gaan. Wij raden aan om duidelijke richtlijnen af te geven om zo bewustzijn onder de werknemers te creëren. Mocht een werknemer een negatief reisadvies negeren en vervolgens in quarantaine moeten, dan kan dit tot gevolg hebben dat de werknemer geen recht heeft op loon.

## Force Majeure

(Bron: MKB.nl)

Onder omstandigheden kunnen bedrijven als gevolg van de effecten van het coronavirus niet aan de verplichtingen voldoen die ze hebben afgesproken in commerciële contacten (bijvoorbeeld door stilgelegde productie in China). Afhankelijk van wat daarover in overeenkomsten is afgesproken, kunnen bedrijven mogelijk een beroep doen op overmacht ofwel 'force majeure'.

## [Werktijdverkorting en Force Majeure mogelijk voor opvangen gevolgen van coronavirus \(pdf\).](#)

## Bijstand voor zelfstandigen

(Bron: Rijksoverheid.nl)

Zelfstandigen kunnen in (tijdelijke) financiële problemen komen die het voortbestaan van hun bedrijf bedreigen. In bepaalde gevallen kunnen zij dan een beroep doen op het [Besluit bijstandverlening zelfstandigen \(Bbz\)](#). De gemeente voert deze regeling uit en beslist over het recht op ondersteuning en de hoogte van de uitkering. Kijk op de [website](#) van Rijksoverheid voor meer informatie of neem direct contact op met de eigen gemeente.

## Borgstelling kredieten (BMKB)

(Bron: Rijksoverheid.nl)

Vanaf 16 maart zijn de regels voor de [Borgstelling MKB-kredieten \(BMKB\)](#) versoepeld.

Hiermee kunnen mkb-bedrijven en zzp-ers met een rechtspersoon (v.o.f., bv, eenmanszaak) onder gunstiger voorwaarden geld lenen bij de bank, bijvoorbeeld om rekeningen te kunnen betalen en betalingsachterstanden weg te werken. De overheid staat voor een deel garant voor bedrijven die een lening willen afsluiten, maar aan de financier met name banken niet genoeg zekerheden kan bieden. Hierdoor kun je als ondernemer meer lenen dan je op basis van je onderpand zou krijgen. Dankzij de verruiming wordt de omvang van het borgstellingskrediet in de BMKB verhoogd van 50 naar 75 procent. Bovendien is de regeling ook toepasbaar op overbruggingskredieten en rekening courant kredieten met een looptijd tot twee jaar.

De BMKB-aanvraag loopt via de geaccrediteerde financier, veelal de bank. Een overzicht van geaccrediteerde financiers staat op de website van RVO. De BMKB is toegankelijk voor bedrijven die vallen onder de mkb-definitie. Het grootbedrijf valt hierbuiten, evenals natuurlijke personen. Bepaalde bedrijfspgroepen en financieringsdoelen zijn tevens uitgesloten van de borgstellingsregeling, zoals bijvoorbeeld landbouw, visserij, publieke gezondheidszorg, bedrijven in de financiële sector en vastgoed.

## Belastingen; uitstel van betaling of verlaging voorlopige aanslag

(Bron: Belastingdienst.nl)

Om ervoor te zorgen dat ondernemers geen liquiditeitsproblemen krijgen, is er de mogelijkheid om [bijzonder uitstel aan te vragen van betaling in de inkomsten-, vennootschaps-, omzet- en loonbelasting](#). Dit moet schriftelijk en gemotiveerd worden aangevraagd bij de Belastingdienst. Een verzuimboete voor het niet (tijdig) betalen blijft achterwege of wordt teruggedraaid. Ondernemers die een lagere winst verwachten door de coronacrisis kunnen ook een verzoek indienen voor een verlaging van de voorlopige aanslag, zodat ze meteen minder belasting gaan betalen. Kijk op de website van de Belastingdienst voor meer informatie.

## Banken geven MKB-bedrijven half jaar uitstel van aflossing leningen

(Bron: NOS.nl)

Kleinere ondernemingen, met een financiering tot 2,5 miljoen euro, kunnen een half jaar uitstel krijgen van de aflossing van hun leningen. ABN Amro, ING, Rabobank, de Volksbank en Triodos hebben dat samen besloten.

Volgens de Nederlandse Vereniging van Banken is de nood onder ondernemingen hoog. Om voor dat uitstel in aanmerking te komen, geldt wel dat de bedrijven in de kern gezond moeten zijn.

Bedrijven met een hogere financiering dan 2,5 miljoen euro kunnen geen aanspraak maken op deze maatregel. De banken zeggen dat ze de ontwikkelingen voor die groep in de gaten houden en waar nodig overleggen met het kabinet en toezichthouders.