

Arbeidsrechtelijke actualiteiten Covid-19

De meest gestelde vragen beantwoord in één overzicht

Op 17 maart jl. informeerden wij u over Werktijdverkorting door de meest gestelde vragen in een overzicht voor u te beantwoorden. Enkele uren later kondigde het kabinet een nieuw pakket maatregelen aan om de economische gevolgen van de uitbraak van het Covid-19 virus (ook wel het 'Coronavirus') tegen te gaan. Eén van deze maatregelen is dat de huidige regeling voor Werktijdverkorting per direct wordt ingetrokken en vervangen door de tijdelijke Noodmaatregel Overbrugging voor Werkbehoud ('NOW').

Wij delen graag de op dit moment voor handen zijnde informatie met u en zullen dat uiteraard ook doen zodra nieuwe informatie beschikbaar is. Wij hebben opnieuw voor u de meest gestelde vragen in een overzicht beantwoord waaronder vragen over de combinatie van (thuis)werken en zorg voor kinderen.

Wat is de Noodmaatregel Overbrugging voor Werkbehoud?

De NOW is een tegemoetkoming in de loonkosten van werkgevers. Deze tegemoetkoming bedraagt ten hoogste 90% van de loonsom en is afhankelijk van het omzetverlies dat de werkgever ten gevolge van de uitbraak van het Coronavirus lijdt. Om in aanmerking te komen voor de tegemoetkoming dient sprake te zijn van een omzetverlies van ten minste 20%

De aanvraag geldt voor een periode van 3 maanden en omzetsdalingen vanaf 1 maart 2020. Anders dan bij de Werktijdverkorting is de datum van de aanvraag dus minder relevant. Indien uw aanvraag wordt toegewezen, zal het UWV u eerst een voorschot betalen van 80% van de verwachte tegemoetkoming. Achteraf wordt de daadwerkelijke omzetsdaling vastgesteld en zal ook de definitieve tegemoetkoming worden vastgesteld. Let op, dit kan betekenen dat er een correctie plaatsvindt die zowel tot een bijbetaling maar ook tot een terugvordering. Bovendien zal in deze correctie ook rekening worden gehouden met dalingen in de loonsom gedurende de periode dat er een NOW-tegemoetkoming is verleend.

Wordt omzetverlies berekend aan de hand van het aantal werknemers in mijn onderneming?

Nee, anders dan bij de Werktijdverkorting speelt het aantal (niet)inzetbare werknemers nagenoeg geen rol. Er dient sprake te zijn van een omzetverlies van ten minste 20%. De verwachting is dat een belangrijke voorwaarde is dat dit omzetverlies wel verband houdt met de uitbraak van het Coronavirus. Het ligt voor de hand dat de aanvrager daarvoor de bewijslast draagt. Mogelijk zal de regeling hier nadere voorwaarden aan stellen.

Hoeveel bedraagt de NOW-tegemoetkoming?

De hoogte van de tegemoetkoming in de loonkosten is afhankelijk van het omzetverlies en bedraagt maximaal 90% van de loonsom. Bij een omzetverlies van 100% bedraagt de tegemoetkoming 90% van de loonsom van een werkgever, bij 50% omzetverlies bedraagt de tegemoetkoming 45% van de loonsom van een werkgever, enzovoort.

Van belang is dat flexibele arbeidsovereenkomst ook worden meegerekend in de loonsom. Bovendien kunnen ook uitzendbureaus een beroep doen op de NOW.

Wat zijn de gevolgen van het aanvragen van een NOW-tegemoetkoming?

Door het aanvragen van een NOW-tegemoetkoming wordt de werkgever gecompenseerd voor de loonkosten gedurende een periode waarin ten gevolge van de uitbraak van het Coronavirus sprake is in omzetverlies. De tegemoetkoming geldt in principe voor 3 maanden, maar kan – indien nodig – worden verlengd voor nogmaals 3 maanden. Aan deze verlenging kunnen nadere voorwaarden worden gesteld, die voor de aanvraag (nog) niet golden.

Kan ik de NOW-tegemoetkoming aanvragen voor al mijn werknemers?

In tegenstelling tot de Werktijdverkorting, vraagt u de NOW-tegemoetkoming niet aan voor uw werknemers. De NOW-tegemoetkoming is bovendien losgekoppeld van de Werkloosheidswet. Dit betekent dat u een NOW-tegemoetkoming kunt aanvragen ongeacht het aantal werknemers én ongeacht of deze werknemers voldoen aan de reguliere voorwaarden voor het verkrijgen van een WW-uitkering.

Anders dan bij de Werktijdverkorting worden de opgebouwde WW-rechten van uw werknemers niet opgesoupeerd wanneer u een NOW-tegemoetkoming ontvangt.

Moet ik het loon doorbetalen?

Het is de bedoeling dat werkgevers zowel de vaste als de flexibele arbeidskrachten volledig doorbetalen. Ook is het gedurende de periode dat er sprake is van een NOW-tegemoetkoming in principe niet toegestaan om werknemers te ontslaan wegens bedrijfseconomische omstandigheden. De werkgever zal worden gevraagd zich daartoe te verplichten als voorwaarde voor de NOW-tegemoetkoming. Onze verwachting is dat in de NOW-regeling maatregelen zullen worden getroffen ter controle van voornoemde voorwaarden.

Anders dan bij de Werktijdverkorting, geldt géén ontheffing van de loondoorbetalingsplicht. Dit betekent dat het volledige loon moet worden doorbetaald zoals dat voor de NOW-tegemoetkoming ook het geval was.

Hoe zit het met ZZP'ers?

Met de ZZP'er is in principe geen arbeidsovereenkomst gesloten. Om die reden worden de kosten van de inzet van ZZP'ers niet meegeteld de loonsom. De NOW-tegemoetkoming zal met de inzet van ZZP'ers dus geen rekening houden.

Voor ZZP'ers bestaan afzonderlijke maatregelen ter compensatie van de financiële gevolgen die de uitbraak van het Coronavirus voor hen heeft.

Hoe zit het met mijn Werktijdverkortingsaanvraag?

Als u al een Werktijdverkortingsaanvraag heeft ingediend, heeft u een bericht van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid ontvangen dat deze aanvraag wordt behandeld conform de NOW-regeling. Het is dus niet nodig om een nieuwe aanvraag in te dienen. Wel wordt mogelijk aanvullende informatie bij u opgevraagd ter zake van de NOW-tegemoetkoming.

Als u al een vergunning voor Werktijdverkorting heeft ontvangen, dan blijft deze gewoon geldig voor de afgegeven looptijd. Verlengen is niet mogelijk, in plaats daarvan kunt u een beroep doen op de NOW-regeling.

Hoe vraag ik een NOW-tegemoetkoming aan?

De NOW-tegemoetkoming wordt aangevraagd bij het UWV. Dat is op dit moment echter nog niet mogelijk. Deze NOW-regeling is nog in voorbereiding en zal zo spoedig mogelijk worden opengesteld.

Mijn werknemer is niet (volledig) beschikbaar vanwege de zorg voor kinderen, moet ik hem/haar doorbetalen?

Ook wanneer geen sprake is van omzetverlies, kunnen problemen ontstaan ten aanzien van de inzet van werknemers doordat werkzaamheden gecombineerd moeten worden met zorgtaken van zieke familieleden/huisgenoten dan wel kinderen gegeven de sluiting van scholen en kinderopvang). Ervan uitgaande dat nagenoeg alle medewerkers thuis/vanuit huis

de gebruikelijke werkzaamheden kunnen verrichten wordt ervan uitgegaan dat thuiswerken "an sich" geen wijziging oplevert in de verplichting het loon door te betalen. Er wordt immers "gewoon" gewerkt.

Indien in een dergelijke situatie minder of niet wordt gewerkt vanwege het feit dat de medewerker zorgtaken dient te verrichten dan is de vraag hoe die omstandigheid de verplichting tot loondoorbetaling beïnvloedt. Op grond van de Wet Arbeid en Zorg hebben werknemers recht op calamiteitenverlof. Dit betekent dat een werknemer bij een calamiteit in de gelegenheid wordt gesteld een oplossing te organiseren. Dit recht is niet wettelijk gemaximeerd en kan een aantal uren tot zelfs een aantal dagen in beslag nemen. Gedurende het calamiteitenverlof wordt het salaris van de werknemer volledig (100%) doorbetaald. Werkgevers hebben soms afwijkende regelingen opgenomen in de van toepassing zijnde arbeidsvoorwaarden. Het is aan te raden deze te raadplegen.

Na verloop van tijd doet uiteraard de vraag zich voor of een situatie nog wel kan worden gebracht onder het begrip calamiteitenverlof. Indien de zorgbehoefte niet is opgelost dan heeft de wetgever voorzien in kortdurend zorgverlof. Werknemers hebben per jaar recht op maximaal 2 keer het aantal in de arbeidsovereenkomst afgesproken uren dat per week wordt gewerkt. Dus als een medewerker 32 uur per week werkt, kan hij/zij in 12 maanden 64 uur kortdurend verlof opnemen. De periode van 12 maanden begint op de 1^e dag van het verlof. Een werknemer kan meer dan 1 keer per 12 maanden kortdurend zorgverlof opnemen, maar het maximum aantal uren mag niet worden overschreden. Gedurende de periode van kortdurend zorgverlof hebben de werknemers aanspraak op 70% loondoorbetaling. De opbouw van vakantiedagen gaat onverminderd door.

Indien ook het kortdurende zorgverlof niet afdoende is, is voorzien in het recht op langdurig zorgverlof voor de duur van maximaal zes (6) maal de wekelijkse arbeidstijd per jaar. Dit is onbetaald verlof.

Als alternatief voor het kort- en/of langdurig zorgverlof kan een werknemer eventueel vakantiedagen opnemen. Door het opnemen van vakantiedagen wordt de periode van volledig betaald verlof verlengd. Een werkgever kan een werknemer echter niet dwingen om vakantiedagen op te nemen, dat is in strijd met de wet.

In de huidige omstandigheden adviseren wij om duidelijk te communiceren in welke mate u bereid bent tijd aan te merken als calamiteitenverlof en toe te lichten welke mogelijkheden er zijn ter zake het combineren van werkzaamheden en zorgtaken.

Ook bevelen wij aan om werknemers te stimuleren vakantiedagen opnemen – zeker de werknemers die nog veel dagen hebben openstaan – en daarbij te vermelden dat het grote voordeel daarvan is dat gedurende die dagen recht bestaat op volledige loondoorbetaling. Mogelijk kan daarbij ook nog het perspectief worden ingebracht dat de werknemers daarmee een bijdrage leveren aan de (financiële) continuïteit van de werkgever. Immers, ter zake vakantiedagen zijn al reserveringen gemaakt en dit zou gezien kunnen worden als het aanwenden van een 'spaarpot' waarmee het algemene belang van de werkgever is gediend en waardoor mogelijk meer drastische maatregelen worden voorkomen.

Het combineren van werk en zorgtaken lukt niet en mijn werknemer heeft zich ziekgemeld

Werknemers hebben altijd de mogelijkheid zich ziek te melden teneinde zo het recht op loondoorbetaling veilig te stellen. Gegeven de huidige omstandigheden is het zeer de vraag of werkgevers in staat blijken voldoende tijdig alle “ziekmeldingen” te laten controleren door een bedrijfsarts en zodoende de “valse meldingen” te filteren. Desalniettemin mag u de ziekmelding van de werknemer niet weigeren. Enkel de bedrijfsarts mag een oordeel geven over de arbeids(on)geschiktheid van de werknemer.

Indien u naar aanleiding van dit artikel vragen heeft over de gevolgen van het Coronavirus of daarover juridisch voor uw onderneming, neem dan contact op met de experts van het Arbeid & Pensioen-team van AKD.



Jadeena Janssen
jjanssen@akd.eu
+31 88 253 5649



Suzanne Bos
sbos@akd.eu
+31 88 253 5122