



De bestrijding van het coronavirus heeft verregaande consequenties voor werkgevers. Wat betekenen de maatregelen voor werkgevers en werknemers? Hieronder gaan wij in op de meest voorkomende vragen.

Welke maatregelen moet ik als werkgever nemen?

Een werkgever heeft een wettelijke zorgplicht om een veilige en gezonde werkomgeving te creëren voor zijn werknemers en ziekte zoveel mogelijk te voorkomen. Dit betekent dat een werkgever de werknemers moet informeren, bijvoorbeeld over het treffen van hygiëne- en voorzorgsmaatregelen (zoals het verplicht thuis werken indien mogelijk) en wat werknemers moeten doen als zij besmet raken met het coronavirus.

Kan ik mijn personeel instructies geven?

Een werkgever heeft een instructierecht richting zijn werknemers. Dit houdt bijvoorbeeld in dat een werkgever zijn werknemers mag verplichten bepaalde hygiënemaatregelen te volgen, thuis te werken of een zakenreis uit te stellen/te annuleren. De werknemers moeten dergelijke instructies opvolgen. Een werkgever mag niet verlangen dat een werknemer zijn/haar vakantie annuleert, nu dit een privéaangelegenheid betreft.

Hoe ver reikt de informatieplicht van mijn werknemers?

Werknemers zijn verplicht hun werkgever (proactief) te informeren wanneer zij bijvoorbeeld in een risicogebied zijn geweest of een ziek kind dat mogelijk is besmet met het coronavirus. Deze informatie stelt de werkgever in staat te zorgen voor een veilige en gezonde werkomgeving.

Mijn werknemers werken thuis. Ben ik verantwoordelijk voor een veilige werkplek?

Ook bij thuiswerken geldt de Arbeidsomstandighedenwet. Voor thuiswerken gelden wel soepelere regels dan voor de werkplek in het bedrijf. Het geven van goede instructies is noodzakelijk. Denk ook aan goede instructies over het veilig gebruiken van IT-voorzieningen.

Hebben mijn werknemers recht op (betaald) verlof in verband met sluiting scholen of besmetting?

Een werknemer kan in beginsel niet verplicht worden om vakantiedagen op te nemen. De werknemer kan in dergelijke gevallen aanspraak maken op calamiteitenverlof of kortdurend zorgverlof.

Calamiteitenverlof is bedoeld voor kort verlof wegens onmiddellijke privé-noodsituaties (met volledig recht op behoud van loon). Bijvoorbeeld de eerste dag dat een gezinslid wordt opgenomen in een ziekenhuis en/of in quarantaine moet.

Kortdurend zorgverlof is bedoeld voor werknemers die voor familieleden moeten zorgen. Kortdurend zorgverlof is beschikbaar voor een korte periode en de duur van dit verlof is afhankelijk van de omstandigheden. Tijdens dit kortdurend zorgverlof kan de werknemer aanspraak blijven maken op 70% van het normale salaris, maar er kunnen aanvullende of afwijkende regels gelden (bijvoorbeeld op grond van een personeelshandboek en/of cao).

Als een werknemer langer thuis wil/moet blijven dan wettelijk is toegestaan, dan zullen de werkgever en werknemer hierover samen afspraken moeten maken, waaronder bijvoorbeeld het opnemen van onbetaald verlof of het opnemen van vakantiedagen.



Op het moment dat een werknemer verplicht is om thuis te werken (en daardoor recht behouden op volledig doorbetaling van het loon), kan hij in beginsel niet worden gedwongen gebruik te maken van calamiteitenverlof dan wel kortdurend zorgverlof.

Heeft de werknemer die thuisblijft recht op loon?

Bij ziekte vanwege het coronavirus ontvangt de werknemer zijn/haar loon conform de daarover gemaakte afspraken in de arbeidsovereenkomst of collectieve arbeidsovereenkomst (cao). Als een werknemer niet ziek is, maar niet in staat is om te werken vanwege bijvoorbeeld een verplichte quarantaine of reisverbod, moet de werkgever gedurende die periode het volledige loon doorbetalen. Als de werkgever zelf beslist om werknemers (preventief) naar huis te sturen, moet het loon worden doorbetaald. Een werknemer mag niet op eigen initiatief thuis blijven uit angst voor besmetting met het coronavirus. Onder omstandigheden kan dit worden gezien als werkweigering en mag werkgever een loonsanctie instellen als drukmiddel, maar alleen nadat de werknemer schriftelijk is gewaarschuwd. In principe hebben werknemers die tijdens hun vakantie door een Corona uitbraak in quarantaine worden gehouden ook recht op volledige doorbetaling van het loon.

Werktijdverkorting gestopt, loonsubsidie in aantocht

Dinsdagavond 17 maart is als gevolg van het Noodpakket banen en economie, de regeling Werktijdverkorting gestopt. Om 18.45 uur is de Beleidsregel werktijdverkorting formeel beëindigd. Daarvoor in de plaats komt de *Tijdelijke noodmaatregel overbrugging voor werkbehoud*. Deze loonkostensubsidie subsidieert gedurende drie maanden (met mogelijkheid tot verlenging) tot 90% van de loonkosten. Als voorwaarden worden genoemd:

- Bij de aanvraag committeert de werkgever zich vooraf aan de verplichting géén ontslag op grond van bedrijfseconomische redenen aan te vragen voor zijn werknemers gedurende de periode waarover de tegemoetkoming ontvangen wordt;
- De aanvrager verwacht ten minste 20% omzetverlies;
- De aanvraag geldt voor een periode van drie maanden, die eenmalig verlengd kan worden met nog eens drie maanden (aan de verlenging kunnen nadere voorwaarden worden gesteld);
- De regeling ziet op omzetsdalingen vanaf 1 maart 2020.

De hoogte van de tegemoetkoming in de loonkosten is afhankelijk van de terugval in omzet, maximaal 90% van de loonsom. Hieronder enkele voorbeelden van hoe de relatie tussen omzetsdaling en hoogte van de tegemoetkoming uitwerkt:

- 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.

Op basis van uw aanvraag zal UWV een voorschot verstrekken ter hoogte van 80% van de verwachte tegemoetkoming. Achteraf wordt vastgesteld wat de werkelijke daling in de omzet is geweest. Voor aanvragen boven een nader te bepalen omvang van de tegemoetkoming is een accountantsverklaring vereist. Bij de definitieve vaststelling van de tegemoetkoming vindt nog een correctie plaats als er sprake is geweest van een daling van de loonsom.



Lopende aanvragen worden beschouwd als aanvragen voor de nieuwe tegemoetkomingsregeling.

De exacte regeling is nog in de maak en wordt naar verwachting binnen twee weken gepubliceerd door het Ministerie van Szw.

Daarnaast zijn de volgende economische noodmaatregelen afgekondigd:

- **30%-regel premiedifferentiatie geldt (tijdelijk) niet in bepaalde sectoren**
Op grond van de premiedifferentiatieregeling is opgenomen dat werkgevers met terugwerkende kracht de hoge WW-premie moeten afdragen voor vaste werknemers die in een kalenderjaar meer dan 30% hebben overgewerkt. Deze bepaling kan nu tot onbedoelde effecten leiden in sectoren waar door het coronavirus veel extra overwerk nodig is (bijvoorbeeld de zorg). De Stichting van de Arbeid heeft verzocht deze regeling aan te passen. Het kabinet is daartoe bereid en werkt een regeling uit.
- **Uitstel tot 1 juli administratie 'schriftelijke arbeidsovereenkomst' premiedifferentiatie**
In december 2019 heeft minister Koolmees werkgevers tot 1 april 2020 de tijd gegeven de schriftelijke arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd over te leggen voor werknemers in vaste dienst (de zogenoemde coulancregeling). Omdat het de komende weken niet voor alle werkgevers praktisch mogelijk zal zijn om aan die voorwaarde te voldoen, wordt deze periode verlengd tot 1 juli. Het coulancregime, zoals beschreven in de brief van december en geldig voor werknemers die uiterlijk 31 december 2019 voor onbepaalde tijd in dienst waren, zal dus gelden tot en met 30 juni 2020.
- **Extra ondersteuning zelfstandig ondernemers**
Zelfstandigen (ook zzp'ers) kunnen voor een periode van drie maanden, via een versnelde procedure, aanvullende inkomensondersteuning krijgen voor levensonderhoud. Deze vult het inkomen aan tot het sociaal minimum en hoeft niet worden terugbetaald. Er is in deze tijdelijke bijstandsregeling voor zelfstandig ondernemers geen sprake van een vermogens- of partnertoets.
- **Uitstel belastingbetaling**
Getroffen ondernemers kunnen eenvoudiger uitstel van belasting aanvragen. De Belastingdienst stopt de invorderingen dan direct. Dit geldt voor de inkomsten-, vennootschaps-, loon- en omzetbelastingen (btw).
- **Verruiming garantiefonds**
Ondernemingen die problemen ondervinden bij het verkrijgen van bankleningen en bankgaranties kunnen gebruik maken van de Garantie Ondernemersfinanciering-regeling (GO). Het kabinet stelt voor het garantiaplafond van de GO te verhogen van 400 miljoen naar 1,5 miljard euro.

Kan ik de arbeidsvoorwaarden eenzijdig wijzigen?

Indien de situatie na 24 weken niet is verbeterd en de werkgever in (ernstige) financiële problemen komt, dan kan de werkgever in redelijkheid verzoeken dat de werknemer bijvoorbeeld (verplicht) vakantiedagen opneemt of een verlaging van het aantal uren accepteert. Als de werknemer hier niet akkoord mee gaat, dan kunnen werkgever onder uitzonderlijke omstandigheden (als ultimum remedium) de arbeidsvoorwaarden eenzijdig wijzigen. Dit is echter een zeer strenge toets en kan alleen



wanneer zwaarwegende bedrijfsbelangen hierom vragen. Rechters zijn terughoudend in het accepteren van het eenzijdig wijzigen van arbeidsvoorwaarden door werkgevers.