

Arbeidsrechtelijke update naar aanleiding van de Corona-crisis

Een handig overzicht van de aanvullende maatregelen die de het kabinet heeft getroffen om de gevolgen van het coronavirus op te vangen. Daarnaast antwoorden op nadere vragen over de NOW en alternatieve kostenbesparende maatregelen op een rij.

Wat zijn de andere maatregelen van 17 maart 2020 naast de aangekondigde NOW?

1. De 30%-regel premiedifferentiatie geldt (tijdelijk) niet in bepaalde sectoren

Het kabinet is op verzoek van de Stichting van de Arbeid bereid om de premiedifferentiatieregeling aan te passen. Daarin 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). Het kabinet werkt de aanpassing nu uit.

2. Uitstel tot 1 juli van de 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. Deze periode wordt verlengd tot 1 juli. Het coulanceregime, 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.

3. 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.

4. Uitstel belastingbetaling

Getroffen ondernemers kunnen eenvoudiger uitstel van inkomsten-, vennootschaps-, loon- en omzetbelastingen (btw) aanvragen. De Belastingdienst stopt de invorderingen dan direct.

5. 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 garantiëplafond van de GO te verhogen van 400 miljoen naar 1,5 miljard euro.

6. Rentekorting kleine ondernemers op microkredieten Qredits / Borgstelling Land- en tuinbouw / toeristenbelasting en cultuursector / overleg over compensatie getroffen sectoren

Diverse maatregelen alsook overleg (op EU-niveau) over compensatie van specifieke sectoren vindt plaats.

Lees alle maatregelen uitvoerig in de [Kamerbrief Noodpakket banen en economie](#) van 17 maart jl.

Nadere vragen over de noodmaatregel (NOW)

Wanneer wordt de tegemoetkoming betaald?

Na de aanvraag zal het UWV aan de werkgever een voorschot verstrekken van in elk geval 80% van de gevraagde tegemoetkoming. Achteraf wordt vastgesteld wat het daadwerkelijke verlies in omzet is geweest. Bij de definitieve vaststelling van de tegemoetkoming kan worden vastgesteld of het voorschot te ruim of te beperkt is geweest. Op basis van de definitieve vaststelling vindt een correctie plaats met een eventuele nabetaling of terugvordering.

Wat is de impact op de medewerker: krijgt de werknemer gewoon salaris en is dat geheel of gedeeltelijk?

De werknemer ontvangt het volledige salaris en het kost de werknemer geen WW-rechten. Het is een subsidie die, anders dan de ingetrokken regeling voor werktijdverkorting, niet gerelateerd is aan welke werknemers minder werken, maar aan het omzetverlies van de onderneming waarvoor de tegemoetkoming is aangevraagd.

Hoe wordt de omzetzaling in de NOW berekend, over welke periode en wat telt mee voor de loonsom?

- Omzetzaling: Je kijkt naar de omzet over een afgelopen representatieve periode (doorgaans drie maanden) en vergelijkt dat met de omzet die vanaf 1 maart 2020 gemaakt wordt. De daling moet minstens 20% zijn.
- Loonsom: het totaal van lonen en sociale premies ten laste van werkgevers en dat bestaat uit het periodieke, direct aan werknemers betaalde loon (inclusief zaken als gratificatie, overwerk, provisie, loon in natura, vakantiegeld, reiskostenvergoeding) plus de sociale premies ten laste van werkgevers. Doorgaans is dit ongeveer 130% van de betaalde bruto lonen.

Wat is er nodig om de aanvraag te doen?

De regeling NOW wordt op dit moment verder uitgewerkt door het kabinet en op korte termijn gepubliceerd. De aanvraag (die door werkgever wordt gedaan) kan nog niet worden ingediend. De periode waarover de werkgever tegemoetkoming kan krijgen, hangt niet af van de datum van de aanvraag. Omzetverlies vanaf 1 maart 2020 komt in aanmerking voor tegemoetkoming. Een reeds ingediende aanvraag werktijdverkorting wordt behandeld als een aanvraag NOW op het moment dat deze NOW in werking treedt. Zodra de nieuwe regeling van start gaat, ontvangt een werkgever die al een aanvraag werktijdverkorting indiende als zodanig bericht en zal gevraagd worden om nadere informatie aan te leveren.

Overige factoren die van belang zijn bij de NOW?

1. Denk goed na over de rol van de Ondernemingsraad (OR), als die er is. Wijzigingen van regelingen ten aanzien van arbeidstijden en arbeidsomstandigheden zijn bijvoorbeeld instemmingsplichtig en hoe dan ook geldt dat de OR het recht heeft op informatie en betrokken te worden bij bijvoorbeeld de te nemen maatregelen ter voorkoming en beperking van risico's. We adviseren tijdig met de OR in overleg te treden over de aanpak.
2. Communicatie aan werknemers is 'key', ook om hun begrip en commitment te krijgen voor de te nemen maatregelen en hun bijdrage daaraan.

Andere maatregelen dan aanvragen van de NOW bij werkvermindering Verplichten van werknemers om vakantiedagen op te nemen?

Een maatregel die veel bedrijven op dit moment overwegen. Juridisch gezien kan je een werknemer in beginsel niet dwingen om vakantie op te nemen als er geen werk is door een reden die voor risico van werkgever dient te komen. Door het coronavirus bestaat wel echt een uitzonderlijke situatie en ligt het voor de hand met de OR te bespreken als er maatregelen genomen moeten worden om verderstrekkende maatregelen, zoals ontslag, te voorkomen en zo de OR te vragen om instemming met het feit dat werknemers (gedeeltelijk) vakantiedagen zullen opnemen over perioden dat er geen werk is. Het helpt om een redelijk voorstel te doen en wat men bijvoorbeeld ziet is dat bedrijven 'het leed verdelen' door het bieden van een dag verlof (op kosten werkgever) voor elke dag dat de werknemer een vakantiedag opneemt. De instemming van de OR bindt de werknemers niet, maar legt gewicht in de schaal en kan werknemers overtuigen om in te stemmen. Voorgaande ligt overigens anders als er wel werk is, maar de werknemer bijvoorbeeld door gebrek aan opvang maar gedeeltelijk kan werken (zoals in onze eerdere nieuwsflash behandeld, dan mag er meer van werknemer gevergd worden, zoals het opnemen van vakantiedagen).

Hoe ga je als werkgever om met geplande vakanties? Ben ik verplicht om de vakantie in te trekken op verzoek van de werknemer of kan ik mij op het standpunt stellen dat de vakantieplanning blijft staan zoals die is?
Uitgangspunt is dat de werkgever de vakantiedagen vaststelt conform de wens van de werknemer. Ook als de werknemer de vakantiedagen op een ander tijdstip wil genieten dan in eerste instantie afgesproken, brengt 'goed werkgeverschap' in beginsel mee dat de werkgever daarmee in zal moeten stemmen. Alleen als aan de kant van de werkgever sprake is van gewichtige redenen, kan de werkgever weigeren in te stemmen met het verzoek van de werknemer om de vakantiedagen op een ander tijdstip te plannen. Gewichtige redenen kunnen bijvoorbeeld zijn gelegen in het feit dat het niet mogelijk is om de vakanties van alle werknemers in dezelfde periode (aan het einde van het jaar) te laten plaatsvinden. Het is dus afhankelijk van de specifieke omstandigheden van het geval (het aantal werknemers dat de geplande vakantie wil in trekken, de mogelijkheden om de vakanties later in het jaar te laten plaatsvinden) of al dan niet sprake is van gewichtige redenen. Let op: de werkgever mag alleen niet genoten bovenwettelijke vakantiedagen aan het einde van het jaar uitbetalen en hoeft dus niet te vrezen dat alle niet genoten vakantiedagen moeten worden uitbetaald.

Tijdelijke werktijdverkorting of beperking overwerk?

Uitgangspunt is dat de werkgever niet eenzijdig arbeidsuren aan kan passen. Maar ook hier geldt weer dat de werkgever (bij voorkeur met behulp van de OR) een (tijdelijk) beroep op de werknemers kan proberen te doen.

Vrijwillig ontslag?

Het is mogelijk om met de werknemer overeenstemming te bereiken over een beëindiging van de arbeidsovereenkomst door middel van een vaststellingsovereenkomst. De vraag is in hoeverre werknemers hiertoe bereid zullen zijn in deze tijden, dus dat lijkt niet reëel en zal geld (hoge vertrekvergoeding) kosten. De werknemer kan met een vaststellings-overeenkomst na ommekomst van de opzegtermijn aanspraak maken op WW.

Onvrijwillig ontslag?

Indien sprake is van een structureel (dus niet tijdelijk!) verval van de functie, de selectie van de werknemer die voorgedragen wordt voor ontslag op juiste wijze is gemaakt en er geen herplaatsingsmogelijkheden zijn, dan kan er grond zijn voor ontslag op grond van bedrijfseconomische omstandigheden. Dit lijkt nu enkel voor de hand te liggen als NOW geen oplossing biedt en is ook niet mogelijk als er NOW is aangevraagd.

Collectief salarisverlaging?

Hier geldt weer wat ook gezegd wordt bij bovenstaande punten. Het kan niet eenzijdig, maar vereist instemming van de werknemer. Lijkt niet reëel, tenzij zeer uitzonderlijke omstandigheden.

Stopzetten betaling reis- en onkostenvergoeding?

Het stopzetten van reis- en onkosten is uitsluitend valide als het te betalen bedrag een vergoeding van daadwerkelijke kosten bedraagt (geen verkapt loon) en deze kosten niet meer gemaakt worden.

Beperking inhuur uitzendkrachten, ZZP'ers en andere opdrachtnemers?

De mogelijkheid om contracten met opdrachtnemers te beëindigen hangt af van de contractuele afspraken, maar is veelal op korte termijn mogelijk als er geen werk meer is door overmacht. De overheid heeft inmiddels maatregelen genomen om de gevolgen voor ZZP'ers op te vangen. Uitzendkrachten kunnen zonder opzegtermijn naar huis worden gestuurd. Zij zijn in dienst van het uitzendbureau dat het risico draagt.

Contracten voor bepaalde tijd laten aflopen en beroep op ontbindende voorwaarde?

Contracten voor bepaalde tijd kun je van rechtswege laten aflopen, let op tijdig aanzeggen (minimaal een maand voor de einddatum). Beroep op ontbindende voorwaarde is onder omstandigheden mogelijk.

Kunnen toezeggingen om tijdelijke arbeidsovereenkomsten te verlengen of om te zetten in een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd worden ingetrokken?

Uitgangspunt is dat een toezegging om een tijdelijke arbeidsovereenkomst te verlengen of om te zetten in een vast contract moet worden

nagekomen. Die gebondenheid kan wellicht worden doorbroken met een beroep op onvoorziene omstandigheden. Onder onvoorziene omstandigheden wordt verstaan: omstandigheden die zich na het sluiten van de overeenkomst hebben voorgedaan en die partijen niet (uitdrukkelijk of stilzwijgend) in een overeenkomst hebben verdisconteerd. Dit betekent dat de werkgever op het moment van de toezegging nog niet kon voorzien dat het coronavirus tot aanzienlijke werkvermindering zou leiden. Het moment van de toezegging aan de werknemer is dus van belang. De omstandigheden moeten bovendien van dien aard zijn dat de werknemer naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid ongewijzigde instandhouding van de overeenkomst niet mag verwachten. Hieraan zal niet spoedig zijn voldaan en afwijking is dus hoge uitzondering. De kredietcrisis was in de rechtspraak in ieder geval geen reden om arbeidsovereenkomsten open te breken.

Kan de werkgever de werknemer vragen andere dan de eigen werkzaamheden te verrichten (bijvoorbeeld als de eigen werkzaamheden er niet meer zijn)?

Een werkgever mag de werknemer 'binnen redelijke grenzen' vragen om andere werkzaamheden te verrichten. In dit kader zijn de begrippen 'goed werknemerschap' en 'goed werkgeverschap' van belang. Als de werknemer een redelijk verzoek van de werkgever weigert, zou de werkgever zelfs een sanctie kunnen opleggen zoals het inhouden van loon of in de laatste plaats ontslag.

Heeft u vragen?

Wij adviseren u graag.

Ons team arbeidsrecht bestaat uit:

Olga van Beijeren

olga.vanbeijeren@legaltree.nl

06-24351740

Eunice Bruyninckx

eunice.bruyninckx@legaltree.nl

06-51220172

Marjolein Westerbeek

marjolein.westerbeek@legaltree.nl

06-18554472