

Update 20 maart 2020

Veelgestelde vragen over het coronavirus o.a. in relatie tot Noodmaatregel (NOW)

De regeling Werktijdverkorting (WTV) is stopgezet als 'corona-maatregel'. Nu is dit de tijdelijke Noodmaatregel Overbrugging voor Werkbehoud (NOW) geworden. Hieronder een opsomming van veelgestelde vragen van werkgevers en werknemers over de NOW, thuiswerken, vakantie en andere maatregelen.

De regeling Werktijdverkorting (wtv) is stopgezet, daarvoor in de plaats komt de tijdelijke Noodmaatregel Overbrugging voor Werkbehoud (NOW), deze gaat in met terugkerende kracht vanaf 1 maart 2020. De huidige ingediende WTV aanvragen worden omgezet naar een NOW aanvraag. Het ministerie gaat zelf aanvullende vragen stellen aan de aanvragers. 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.

Waarom is de regeling Werktijdverkorting (wtv) gestopt als maatregel?

De uitbraak van het coronavirus heeft de afgelopen weken geleid tot een ongekend groot beroep op de regeling Werktijdverkorting voor werkgevers. Deze regeling is niet toegesneden op de ingrijpende gevolgen van de corona-uitbraak voor Nederlandse bedrijven en organisaties. Daarom is de wtv ingetrokken. Het kabinet wil graag meer werkgevers financieel tegemoetkomen en wil dit sneller doen dan binnen de ingetrokken wtv-regeling. Het kabinet doet dit via de nieuwe tegemoetkomingsregeling.

Let op: De antwoorden gelden als werkgevers voldoen aan de voorwaarden gesteld in de NOW regeling, de uitwerking van de juridische voorwaarden zullen wij zodra deze bekend zijn aan u communiceren.

Aanvraag werktijdverkorting/NOW

Waar moet ik de WTV aanvragen?

Kan niet meer, deze aanvraag is gesloten en is vervangen door het NOW loket bij het UWV.

Hoe lang blijft mijn lopende Werktijdverkorting van kracht? En als ik moet verlengen, hoe werkt dat dan als er ondertussen een andere regeling is? Overgang van WTV naar NOW; hoe gaat dit?

Als u al een toekenning heeft gekregen voor werktijdverkorting, dan blijft deze vergunning van kracht. Als u gebruik maakt van de vergunning voor werktijdverkorting en na afloop daarvan verlenging wilt, moet u gebruik maken van de tijdelijke Noodmaatregel Overbrugging voor Werkbehoud (NOW). 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.

Ik heb Werktijdverkorting aangevraagd via de website die daarvoor is, maar heb nog geen antwoord gehad. Moet ik dat afwachten, moet ik zelf iets doen, hoe gaat het verder?

U krijgt hierover bericht. Uw aanvraag voor de ingetrokken wtv-regeling wordt beschouwd als een aanvraag voor de tijdelijke Noodmaatregel Overbrugging voor Werkbehoud (NOW). Wel zal bij u aanvullende informatie opgevraagd worden.

Wat houdt de nieuwe, tijdelijke NOW-regeling voor tegemoetkoming van de loonkosten in?

Er komt een nieuwe regeling, los van de ontheffing op werktijdverkorting en de Werkloosheidswet (WW). Werkgevers kunnen een aanvraag indienen voor een substantiële tegemoetkoming in de loonkosten en hiervoor van UWV een voorschot ontvangen. Hiermee kunnen zij werknemers met een vast en met een flexibel contract gewoon doorbetalen. De tegemoetkoming kan in ieder geval voor 3 maanden aangevraagd worden, met de mogelijkheid tot verlenging (eventueel onder andere voorwaarden) met nog eens 3 maanden.

Welke voorwaarden gelden om in aanmerking te komen voor een tegemoetkoming in de loonkosten via de NOW-regeling?

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 tenminste 20% omzetverlies als gevolg van de maatregelen die zijn genomen als gevolg van de uitbraak van het Corona virus. ->. De aanvraag geldt voor een periode van 3 maanden, die eenmalig verlengd kan worden met nog eens 3 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. 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.

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.

Wanneer kan ik een aanvraag indienen voor de tijdelijke noodmaatregel overbrugging voor werkbehoud (NOW)?

U kunt deze nog niet indienen. Er wordt hard gewerkt om hier zo snel mogelijk verandering in te brengen. De exacte datum wordt zo spoedig mogelijk bekend gemaakt. De periode waarover u tegemoetkoming kunt krijgen, hangt niet af van deze datum. Omzetverlies vanaf 1 maart komt in aanmerking voor tegemoetkoming. 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.

Kan ik ook een aanvraag indienen voor een tegemoetkoming loonkosten voor werknemers met een flexibel contract?

Ja, dat kan. De nieuwe tegemoetkomingsregeling is ook van toepassing op de loonkosten voor werknemers waarvoor de werkgever geen loondoorbetalingsplicht heeft. Denk aan werknemers met een oproepcontract. Uitzendbedrijven kunnen ook voor uitzendkrachten die bij hen in dienst zijn een tegemoetkoming in de loonkosten aanvragen. Zo kunnen bedrijven deze heftige periode overbruggen zonder dergelijk personeel te hoeven laten gaan.

Hoe dien ik een aanvraag in voor de nieuwe tegemoetkomingsregeling (NOW)?

U dient de aanvraag in bij UWV.

Kan ik wel een wtv-aanvraag indienen voor andere omstandigheden dan corona?

Nee, de wtv-regeling is ingetrokken. Ook bij omzetverlies wegens andere oorzaken dan de uitbraak van het coronavirus COVID-19 dient u gebruik te maken van de nieuwe regeling.

Voor welke duur kan ik NOW aanvragen?

In eerste aanleg voor 3 maanden.

Mag ik een deel van de werknemers in bepaalde functie door laten werken?

Ja dat mag, je doet de aanvraag per functie/werknemer.

Mag ik voor oproepkrachten ook NOW aanvragen?

Ja, onder welke voorwaarden wordt later bekend.

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 inlening 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 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.

Kan een accountant de NOW ook voor ondernemers aanvragen?

Ja dat kan.

Waar moet ik op letten bij de aanvraag?

Ja, dat het omzetverlies als gevolg van corona is, dat er geen andere bedrijfseconomische gronden ten grondslag liggen aan de aanvraag, dat er sprake is van tijdelijk omzetverlies.

Kan ik een gedane aanvraag aanpassen als mijn bedrijf volledig sluit?

Ja dat kan via het NOW loket.

Kan ik voor een sociaal plichtige bestuurder een NOW regeling aanvragen?

Ja dat kan.

Krijg ik een bevestiging als ik de aanvraag heb ingediend?

Ja met een melding van een nummer.

Mijn cliënt heeft nog geen aanvraag gedaan, kan dit met terugwerkende kracht?

Ja, vanaf 1 maart 2020.

Na indiening aanvraag:**Wat moet ik administratief bijhouden na de aanvraag?**

Zorg voor een goede uren- en omzetadministratie per werknemer, per dag (toetsing omzet vindt plaats met terugwerkende kracht).

Ben ik verplicht om na toekenning NOW vergunning de werknemers 100% door te betalen?

Ja.

Wanneer betaalt het UWV de tegemoetkoming loonkosten?

U kunt bij het UWV een voorschot aanvragen.

Hoeveel betaalt het UWV?

Afhankelijk van het omzetverlies.

Werknemers**Verbruik ik ook WW-rechten als ik onder de nieuwe tegemoetkomingsregeling val?**

Nee, u verbruikt geen WW-rechten. De tegemoetkomingsregeling staat los van de WW.

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.

Moet ik gegevens aanleveren om in aanmerking te komen voor tegemoetkoming via de NOW-regeling?

Nee, dit loopt via uw werkgever. U hoeft niets te doen.

Moet ik gedurende de tegemoetkoming via de NOW-maatregel stoppen met werken?

Dit is geen voorwaarde voor de tegemoetkomingsregeling. U maakt met uw werkgever afspraken of u (thuis) werk verricht voor uw werkgever.

Wat als buitenlandse werknemers zelf besluiten naar land van herkomst gaan? Voor wiens risico valt dit?

In eerste aanleg voor de werknemer. Hij kan vakantie of onbetaald verlof opnemen.

Werknemer heeft geen oppas voor de kinderen, heeft geen ziekteverschijnselen, maar er is voldoende werk. Voor wiens risico valt dit?

In eerste aanleg voor de werknemer. Hij kan vakantie of onbetaald verlof opnemen.

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.

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 genoodzaakt zijn om met de grootste 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.

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 verzuimbegeleiding/re-integratie aan zieke werknemers. Werknemers kunnen weigeren hun eigen temperatuur te meten, maar goed werknemerschap 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.

Werknemer heeft ziekteverschijnselen en blijft thuis. Verzekering stelt dat werknemer niet arbeidsongeschikt is. Voor wiens risico valt dit?

Voor de werkgever.

Werknemer moet in quarantaine blijven vanwege bezoek aan risicogebied dan wel vanwege een besmette partner. Moet ik de werknemer doorbetalen?

Ja, voor 100%

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 verplichten 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, terwijl net de bedrijfsvoering weer wordt opgestart, zal een werkgever kritisch met vakantieaanvragen 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 al om vakantie hebben verzocht, maar dit 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 een werknemer tot een kwetsbare groep behoort – 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 blijven, 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.

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.

Wij realiseren ons dat er dagelijks nieuwe berichten komen vanuit de overheid en ook wijzigingen in de regelingen nog mogelijk zijn. Aan de beantwoording van deze vragen kunnen geen rechten worden ontleend.