

Coronavirus

Q&A



Arbeidsrecht

1. Welke maatregelen heeft de regering opgelegd om (verdere) verspreiding van het coronavirus tegen te gaan?

De op 23 maart 2020 door de regering aangekondigde aanvullende maatregelen zijn op 30 maart 2020 verlengd tot en met 28 april 2020. Belangrijke maatregelen zijn: iedereen in Nederland wordt verzocht zoveel mogelijk thuis te blijven en bij klachten van rinitis, hoesten, keelpijn of koorts moet men thuis blijven. Sociale contacten moeten worden vermeden. Verder wordt iedereen in Nederland opgeroepen om zoveel mogelijk vanuit huis te werken, tenzij werkzaam in cruciale beroepen en vitale processen. Van 16 maart tot en met (in ieder geval) 28 april 2020 zijn alle scholen (inclusief kinderopvangcentra en universiteiten) gesloten. Hetzelfde geldt voor restaurants (met uitzondering van afhaalrestaurants), cafés en sportverenigingen. Ook beoefenaren van contactberoepen, zoals kappers en masseurs, mogen tot en met 28 april 2020 geen werkzaamheden verrichten. Het verbod op vergunningsplichtige evenementen blijft tot 1 juni 2020 van kracht. Andere samenkomsten zijn tot en met 28 april 2020 verboden. Daarnaast wordt iedereen gevraagd geen handen te schudden en 1,5 meter afstand te houden.

2. Kan een werkgever zijn werknemers vragen stellen over eventuele corona-gerelateerde symptomen of diagnoses?

De Autoriteit Persoonsgegevens geeft op haar website aan dat werkgevers niet aan werknemers mogen vragen of zij corona hebben. Werkgevers mogen, aldus de Autoriteit Persoonsgegevens, niet vragen naar de aard en oorzaak van iemands ziekte.

Mocht een werknemer vrijwillig besluiten gezondheidsinformatie te delen met de werkgever, dan gelden privacy gerelateerde beperkingen op het moment dat de werkgever besluit om de verkregen informatie over symptomen of diagnoses vast te leggen, te documenteren, op te slaan, te delen of anderszins te verwerken. Dergelijke informatie is gevoelig en gezondheidsgerelateerd en op grond van de Algemene Verordening Gegevensbescherming (AVG) is het in principe verboden om dergelijke gegevens te verwerken. In Nederland geldt een uitzondering op het verbod gezondheidsgerelateerde gegevens te verwerken voor werkgevers die zwaarwegende bedrijfsbelangen hebben om gezondheidsgerelateerde persoonsgegevens van hun werknemers te verwerken met als doel (kort gezegd) het voorkomen van gezondheidsschade (bijvoorbeeld als er een reëel risico bestaat dat een werknemer anderen met het coronavirus infecteert). De drempel voor deze uitzondering ligt echter hoog. Het uitgangspunt blijft dus dat werkgevers in beginsel geen grondslag hebben om gezondheidsgerelateerde persoonsgegevens van hun werknemers te verwerken. Het is daarom met name van belang om als werkgever een duidelijk beleid op te stellen waarin staat beschreven wat van werknemers wordt verwacht indien zij klachten hebben dan wel besmet zijn met het coronavirus.

3. Kan een werkgever zijn werknemers screenen op koorts en/of werknemers verplichten naar de (bedrijfs)arts te gaan voordat zij op kantoor worden toegelaten?

De Autoriteit Persoonsgegevens heeft op haar website aangegeven dat werkgevers niet de rol van (bedrijfs)arts op zich moeten nemen door conclusies te trekken over individuele werknemers, bijvoorbeeld op basis van hun reisgegevens of door hun werknemers te vragen hun temperatuur op te nemen.

De werkgever heeft echter de verplichting om redelijke maatregelen te nemen om de gezondheid en veiligheid van zijn werknemers te waarborgen en op te treden als goed werkgever. Wij zijn daarom van mening dat de werkgever een gerechtvaardigd belang kan hebben om werknemers te vragen zelf hun temperatuur met een oor thermometer op te nemen dan wel de bedrijfsarts te bezoeken om hun temperatuur te laten opnemen in geval van een directe dreiging van een coronavirusinfectie op de werkplek (bijvoorbeeld wanneer de werknemer contact heeft gehad met een persoon die met het coronavirus is besmet dan wel coronavirus-achtige symptomen heeft). Dit zal met name het geval zijn indien een werkgever zwaarwegende bedrijfsbelangen heeft om vast te stellen of een werknemer het coronavirus heeft of niet (bijvoorbeeld om de volksgezondheid te beschermen als een werknemer in de gezondheidszorg werkt). Een werknemer kan weigeren om zich te laten onderzoeken als hij/zij van mening is dat een dergelijke test een inbreuk op de privacy is.

Het verzoek om het bedrijfsterrein niet te betreden kan worden beschouwd als een gerechtvaardigde werkinstructie.

Om te voorkomen dat de privacyregels van toepassing worden, dient de werkgever zich in ieder geval te onthouden van het documenteren of anderszins verwerken van persoonsgegevens van zijn werknemers in dit verband, met inbegrip van de resultaten van een temperatuurmeting (door de werknemer zelf of de bedrijfsarts) en informatie over de bezoeken aan artsen.

4. Kan de werkgever zijn werknemers mededelen dat een collega gediagnosticeerd is met het coronavirus?

Op grond van de Arbeidsomstandighedenwet (Arbowet) is de werkgever verplicht ervoor te zorgen dat werknemers doeltreffend worden geïnformeerd over de uit te voeren werkzaamheden, de daaruit voortvloeiende risico's en de maatregelen ter voorkoming of beperking daarvan. Bij de beoordeling of en hoe andere werknemers moeten worden geïnformeerd over een zieke werknemer, dient de werkgever rekening te houden met de geldende privacyregels. De werkgever moet bijvoorbeeld zijn personeel alleen op de hoogte stellen van de ziekte als een reëel risico op infectie bestaat en zelfs dan moet de werkgever zo weinig mogelijk gegevens over de betreffende werknemer delen. Indien een (bedrijfs)arts een werknemer positief test op corona, dan geeft de betreffende arts dit door aan de GGD. Indien er door contacten met de werknemer een kans is op besmetting op de werkvloer, treedt een protocol van de GGD in werking dat de maatregelen beschrijft die genomen dienen te worden.

5. Kan de werkgever werknemers naar huis sturen als ze coronavirus-achtige symptomen vertonen en zo ja, moet de werkgever het loon van deze zieke werknemers doorbetalen?

De regering heeft alle Nederlanders opgeroepen om tot en met 28 april 2020 zoveel mogelijk vanuit huis te werken. Als thuiswerken niet mogelijk is, geldt het volgende.

Als een werknemer coronavirus-achtige symptomen vertoont, kan de werkgever de werknemer naar de bedrijfsarts sturen om vast te stellen of de werknemer inderdaad ziek is. De bedrijfsarts kan er in deze tijden voor kiezen om alleen telefonisch contact met de werknemer op te nemen. Als de werknemer inderdaad ziek is, kan de werkgever, op grond van goed werkgeverschap, eisen dat de werknemer thuis blijft totdat de bedrijfsarts heeft bevestigd dat de werknemer is hersteld. Een rechtvaardiging hiervoor is dat de werkgever ook verantwoordelijk is voor de bescherming van het welzijn van de andere werknemers.

Werknemers (die thuis of op kantoor werken) die getroffen zijn door de uitbraak van het coronavirus genieten dezelfde bescherming als iedere andere zieke werknemer. Voor Nederlandse werknemers betekent dit dat hun salaris maximaal 104 weken moet worden doorbetaald. Het verschuldigde salaris is afhankelijk van wat partijen zijn overeengekomen, maar bedraagt ten minste 70% van het bruto maandloon van de werknemer, gemaximeerd op het maximum dagloon.

6. Wat voor maatregelen moet de werkgever treffen om ervoor te zorgen dat werknemers veilig thuis kunnen werken zonder dat daarbij gegevens over klanten, cliënten, patiënten, burgers of collega's in verkeerde handen vallen?

Het is voor werkgevers belangrijk om in ieder geval aandacht te besteden aan de volgende onderwerpen: laat werknemers in een beveiligde omgeving werken en bijvoorbeeld niet via hun privé e-mailadres. Bescherm gevoelige documenten door werknemers enkel gebruik te laten maken van beveiligde usb-sticks, maak afspraken over het opslaan van gegevens binnen de werkomgeving zodat geen gegevens verloren gaan. Wanneer werknemers gebruik maken van papieren dossiers of documenten, maak dan afspraken over het mee terugnemen naar de werkvloer of de vernietiging van die documenten zodat documenten niet blijven rondslingeren of tussen het reguliere oud papier terecht komen. Het is belangrijk om werknemers te informeren over dit soort risico's, risico's die gepaard gaan met het gebruik van (gratis) videobel diensten zoals ZOOM en het risico op phishingmails. Cybercriminelen maken misbruik van de coronacrisis door bijvoorbeeld mails te sturen met informatie over en maatregelen in verband met het coronavirus om op die manier bijvoorbeeld toegangsgegevens te verkrijgen.

7. De werkplaats/het kantoor is gesloten, maar werknemers kunnen niet vanuit huis werken. Kan de werkgever deze werknemers dwingen (onbetaald) verlof te nemen?

De werknemer die thuis moet werken, maar niet thuis kan werken vanwege het feit dat de werkgever de werknemer niet de technische middelen kan verschaffen om thuis te werken of vanwege de aard van het werk, heeft in principe recht op zijn/haar reguliere (volledige) salaris en kan niet worden verplicht/gedwongen om (onbetaald) verlof op te nemen.

8. Is het toegestaan werknemers te dwingen vakantiedagen op te nemen?

Op grond van de Nederlandse wet is het niet mogelijk werknemers te verplichten/te dwingen vakantiedagen op te nemen. In deze unieke tijden kan de werkgever wel proberen met werknemers individueel af te spreken dat een (klein) aantal vakantiedagen wordt opgenomen. Hier moet wel voorzichtig mee worden omgegaan, nu de werknemer – gezien de opgelegde maatregelen – op dit moment doorgaans niet echt vakantie kan genieten.

9. Scholen zijn dicht. Heeft een werknemer recht op verlof om kinderopvang te regelen?

De Wet arbeid en zorg (artikel 4:1) voorziet in calamiteiten- en ander kort verzuimverlof. De werknemer heeft recht op calamiteitenverlof, naar redelijkheid te berekenen, indien hij/zij niet in staat is zijn/haar werk te verrichten door (onder andere) onvoorziene omstandigheden die een onmiddellijke onderbreking van de werkzaamheden vereisen. Dit zijn situaties die de werknemer verplichten om onverwijld verlof te nemen - enkele uren tot enkele dagen - om de nodige maatregelen te kunnen nemen. De maatregel die de overheid op 15 maart 2020 heeft genomen om de scholen (inclusief de kinderopvangcentra) per 16 maart 2020 te sluiten, kan als een dergelijke onvoorziene omstandigheid worden beschouwd. De werknemer zou calamiteitenverlof kunnen opnemen om de kinderopvang te regelen. De werknemer die dit verlof opneemt moet - indien mogelijk - de werkgever hiervan vooraf op de hoogte stellen, onder vermelding van de reden. Dit zijn unieke omstandigheden waarbij meer flexibiliteit van de werkgever kan worden verwacht. De werknemer heeft recht op zijn/haar reguliere (volledige) salaris. Het is raadzaam om na te gaan of hierover andere of aanvullende afspraken zijn gemaakt.

Als de werknemer tijdens het toegekende calamiteitenverlof geen opvang kan vinden en dus zelf voor zijn/haar kind moet zorgen, heeft de werknemer recht op langdurend onbetaald zorgverlof (artikel 5:9 van de Wet arbeid en zorg). Het moet dan wel gaan om een kind dat daadwerkelijk zorg behoeft, bijvoorbeeld een klein kind of een kind met een (ernstige) verstandelijke of lichamelijke beperking. Duur: in een periode van 12 maanden maximaal zes keer de arbeidsduur per week (d.w.z. dat een voltijdwerknemer recht heeft op maximaal 30 dagen per jaar). De werkgever is niet verplicht het salaris van de werknemer door te betalen (tenzij andere afspraken zijn gemaakt).

Bij jonge kinderen zou de werknemer ook ouderschapsverlof kunnen opnemen (artikel 6:1 van de Wet arbeid en zorg). De werkgever is niet verplicht het salaris van de werknemer tijdens ouderschapsverlof door te betalen (tenzij andere afspraken zijn gemaakt).

10. De partner van een werknemer is gediagnosticeerd met het coronavirus. Heeft de werknemer recht op (betaald) zorgverlof?

De werknemer heeft recht op kortdurend zorgverlof in het geval dat de werknemer de zorg voor zijn/haar zieke kind, echtgeno(o)t(e) of partner op zich moet nemen (artikel 5:1 van de Wet arbeid en zorg). Duur: in een periode van 12 maanden maximaal tweemaal de arbeidsduur per week (d.w.z. een voltijdwerknemer heeft recht op maximaal 10 dagen per jaar). De werkgever moet 70% van het brutoloon van de werknemer doorbetalen (tenzij andere afspraken zijn gemaakt).

11. Een van mijn werknemers werkt vanuit huis en heeft een belangrijke deadline gemist. Kan de werkgever disciplinaire maatregelen nemen?

In deze tijden moet de werkgever werknemers wel enige flexibiliteit bieden. Als een werknemer thuis moet werken, is het aan de manager om in te schatten op welke vergaderingen en deadlines het thuiswerken impact heeft en, indien van toepassing, het werk over te dragen aan een collega dan wel op zoek te gaan naar alternatieven om de situatie aan te pakken.

12. Een werknemer heeft gevraagd om thuis te werken omdat hij/zij bang is op kantoor het coronavirus op te lopen. Wat kan de werkgever doen? Kan de werkgever disciplinaire maatregelen opleggen als deze werknemer weigert naar kantoor te komen?

Op basis van de thans geldende maatregelen, moeten werkgevers werknemers, voor zover mogelijk, de mogelijkheid bieden om thuis te werken. Als gevolg hiervan moet een werkgever zeer goede redenen hebben om van een werknemer te eisen dat hij/zij naar kantoor komt en zullen disciplinaire maatregelen niet snel passend worden geacht. Dit kan anders zijn als de werknemer werkzaam is in een cruciaal beroep of vitaal proces (bijvoorbeeld op het gebied van de gezondheidszorg, het openbaar vervoer, de voedselketen, de hulpverlening).

Indien een werkgever alle redelijke maatregelen heeft genomen om te zorgen voor de gezondheid en veiligheid van zijn werknemers, inclusief de maatregelen die worden geadviseerd door het RIVM, en er geen mogelijkheid is om thuis te werken bijvoorbeeld omdat werknemer werkzaam is in een cruciaal beroep of vitaal proces, kan een werkgever in principe eisen dat een werknemer aanwezig is op de werkplek en in dat geval kan het niet aanwezig zijn in principe worden gesanctioneerd met passende disciplinaire maatregelen. In het geval het een werknemer betreft met een fragiele gezondheid, is het raadzaam met de bedrijfsarts te bespreken waar deze werknemer zijn/haar werkzaamheden dient te verrichten.

13. Welke algemene gezondheids- en veiligheidseisen moeten werkgevers in acht nemen na de uitbraak van het coronavirus en kunnen preventieve maatregelen worden genomen?

De Arbowet en de algemene zorgplicht van de werkgever ten opzichte van de werknemers verplichten werkgevers om een veilige werkomgeving voor de werknemers te bieden; dat betekent ook bescherming tegen besmettelijke ziekten.

Uit de Arbowet volgt ook dat de werkgever specifieke maatregelen moet nemen met betrekking tot specifieke bedreigingen voor de gezondheid van zijn werknemers, zoals aangescherpte hygiënevoorschriften (d.w.z. goede ventilatie, het verstrekken van handzeep en gezichtsmaskers wanneer dat nodig is, etc.). Het is in ieder geval aan te bevelen om de bedrijfsarts en/of arbodienst te raadplegen met betrekking tot passende bedrijfsspecifieke maatregelen. Daarnaast zou de werkgever meer algemene maatregelen kunnen overwegen, zoals het bevorderen van telefonisch werken, het beperken

van onnodige vergaderingen en reizen, het beëindigen van zakenreizen naar het buitenland of het aanpassen van de werkplek van werknemers die extra gevaar lopen om besmet te worden.

14. Kan een werkgever eisen dat werknemers beschermende kleding dragen?

In het algemeen moet de werkgever zorgen voor een veilige werkomgeving en de nodige persoonlijke beschermingsmiddelen ter beschikking stellen. De werknemer is verplicht de instructies van de werkgever op te volgen en de hem/haar ter beschikking gestelde persoonlijke beschermingsmiddelen te dragen, tenzij de werkgever andere maatregelen kan nemen om voor een veilige werkomgeving te zorgen. Het RIVM beveelt alleen (gezichts)maskers aan voor medisch personeel en beveelt geen (gezichts)maskers aan voor anderen, omdat volgens het RIVM een (gezichts)masker alleen helpt als de persoon een speciaal masker gebruikt dat zeer goed sluit over de neus en de mond. Het masker moet zeer nauwkeurig worden gebruikt en moet regelmatig worden vervangen. Dit is volgens het RIVM bij dagelijks gebruik bijna onmogelijk. Het is ook belangrijk om op te merken dat er momenteel een nijpend tekort is aan gezichtsmaskers (mondkapjes) en andere beschermingsmiddelen. Gezien het bovenstaande kan een bedrijf in het algemeen het dragen van een masker niet wettelijk verplicht stellen.

15. Kan de werkgever het dragen van maskers verbieden?

De werkgever kan het dragen van een (gezichts)masker door werknemers in principe niet verbieden, maar gezien het hierboven uiteengezette standpunt van het RIVM kan de werkgever het dragen van een masker wel ontmoedigen (ervan uitgaande dat het niet om medisch personeel gaat).

16. Is het nog steeds mogelijk om werktijdverkorting aan te vragen?

Nee, op 17 maart 2020 is de regeling werktijdverkorting vervangen door een nieuwe regeling, de Tijdelijke noodmaatregel overbrugging voor behoud van werkgelegenheid (NOW).

Op 31 maart 2020 is de NOW gepubliceerd. Op 3 april 2020 heeft de minister nog een aantal kleine wijzigingen doorgevoerd. Hieronder komen de belangrijkste onderdelen van de NOW in hoofdlijnen aan bod. Voor meer gedetailleerde informatie over de NOW, verwijzen wij u graag naar onze Q&A NOW <https://www.loyensloeff.com/nl/nl/nieuws/nieuwsartikelen/q-a-now-n18878>.

Het doel van de NOW is het voorkomen van werkloosheid, die wordt veroorzaakt door acute terugval in de omzet ten gevolge van buitengewone omstandigheden die niet tot het normale ondernemersrisico behoren (zoals het coronavirus), voor zover de omzet hierdoor daalt met ten minste 20%. Onder de NOW blijven werkgevers het loon van de werknemers voor 100% betalen, terwijl ze van het UWV een substantiële tegemoetkoming in de loonkosten (subsidie) van maximaal 90% van de totale loonsom (tot een bepaald maximum) ontvangen.

De werkgever kan een subsidie aanvragen voor loonkosten van die werknemers die (i) bij de werkgever in dienst zijn en (ii) verplicht zijn verzekerd voor de werknemersverzekeringen (SV-loon). Dit betekent dat ook voor werknemers met een flexibel contract een subsidie kan worden aangevraagd, mits deze werknemers gedurende de subsidieperiode bij de werkgever in dienst blijven en van de werkgever loon blijven ontvangen. Ook uitzendwerkgevers en payrollwerkgevers kunnen subsidie aanvragen. Ook de buitenlandse werkgever die werknemers in dienst heeft die in Nederland sociaal verzekerd zijn, kan een beroep op de NOW doen.

Om in aanmerking te komen voor de NOW moet de werkgever aantonen dat hij een omzetsdaling van ten minste 20% verwacht. De omzetsdaling van ten minste 20% moet zich voordoen over een aaneensluitende periode van drie maanden (de meetperiode). Werkgevers kunnen bij het doen van de aanvraag kiezen of zij de omzetsdaling berekenen over een meetperiode die start op 1 maart, 1 april of 1 mei 2020. De omzet in de meetperiode wordt vergeleken met de omzet in de periode van januari tot en met december 2019, gedeeld door vier.

De subsidie is gerelateerd aan het percentage van de omzetzaling. Als maximum wordt 90% van de totale loonsom uitbetaald bij een omzetzaling van 100%. Indien de omzetzaling lager is, dan zal de subsidie evenredig lager worden vastgesteld. Bij een omzetzaling lager dan 20%, zal geen subsidie worden verleend.

De subsidie bedraagt maximaal 90% van de loonsom over de driemaandsperiode maart 2020 tot en met mei 2020. Voor de berekening van de subsidie wordt in beginsel uitgegaan van het SV-loon uit tegenwoordige dienstbetrekking zoals dit gold over de maand januari 2020. De loonsom is het loon van alle werknemers die behoren tot hetzelfde loonheffingsnummer van de werkgever. Er geldt wel een maximum aan het loon per individuele werknemer dat voor subsidie in aanmerking komt, namelijk twee keer het maximumdagloon per maand (omgerekend naar de driemaandsperiode). Dit betekent dat loon boven € 9.538 bruto per maand niet voor subsidie in aanmerking komt.

Ook aanvullende lasten en kosten zoals werkgeverspremies en werknemersbijdragen aan pensioen en de opbouw van vakantiebijslag worden gecompenseerd; gekozen is voor een forfaitaire opslag voor werkgeverslasten van 30% voor alle gevallen. Dit betekent dat de totale loonsom waarover de subsidie wordt berekend, bestaat uit 3x (SV-loon januari 2020 + 30%). Indien het werkelijke SV-loon over de maanden maart 2020 tot en met mei 2020 lager is (bijvoorbeeld als gevolg van het niet verlengen van tijdelijke contracten), dan wordt de subsidie naar beneden bijgesteld. Bij deze verlaging wordt geen rekening gehouden met de mate van omzetzaling; de subsidie wordt verlaagd met 100% van de loonsomdaling. Dit betekent onder meer dat de impact van een correctie bij een lagere omzetzaling in verhouding (veel) groter is dan bij een grotere omzetzaling.

Aan de werkgever aan wie subsidie wordt verleend, wordt een aantal verplichtingen opgelegd. Zo is de werkgever verplicht de loonsom zoveel mogelijk gelijk te houden en doet de werkgever in de periode na 17 maart 2020 tot en met 31 mei 2020 geen verzoek bij het UWV om toestemming om de arbeidsovereenkomst op te zeggen wegens bedrijfseconomische redenen. Als de werkgever zich niet aan de opgelegde verplichtingen houdt, kan dit gevolgen hebben voor de verlening en/of hoogte van de uiteindelijke subsidie.

Nadat positief door het UWV op de aanvraag is beslist, verleent het UWV een voorschot van 80% van de subsidie, zoals deze wordt berekend op basis van de bij de aanvraag geleverde gegevens over de verwachte omzetzaling. De betaling van het voorschot vindt in drie termijnen plaats.

Een subsidieaanvraag kan vanaf 6 april tot en met 31 mei 2020 worden ingediend door middel van een door de minister beschikbaar gesteld formulier. De NOW voorziet in eerste instantie in een subsidieverlening voor de loonkosten van drie maanden (van maart 2020 tot en met mei 2020). De NOW kan met drie maanden worden verlengd. Wel kunnen bij verlenging nadere voorwaarden aan de regeling worden toegevoegd.

17. Wat als de werkgever reeds een aanvraag voor werktijdverkorting heeft gedaan?

De reeds ingediende aanvragen voor werktijdverkorting worden beschouwd als aanvragen voor de NOW. In het kader van de NOW zullen werkgevers die reeds een aanvraag voor werktijdverkorting hebben ingediend, worden verzocht aanvullende informatie aan te leveren waarmee wordt beoordeeld of de werkgever in aanmerking komt voor NOW.

18. Heeft u nog vragen?

Mocht u nog aanvullende vragen hebben met betrekking tot de impact van het coronavirus dan kunt u contact opnemen met uw reguliere contact bij Loyens & Loeff.

Hermine Voûte

Partner - advocaat

T +31 20 578 59 75

hermine.voute@loyensloeff.com

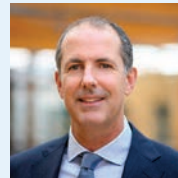


Klaas Wiersma

Partner - advocaat

T +31 20 578 59 60

klaas.wiersma@loyensloeff.com



Pensioen

1. Heeft de nieuwe Tijdelijke noodmaatregel overbrugging voor behoud van werkgelegenheid (NOW) gevolgen voor de pensioenopbouw van de werknemers?

Het antwoord is nee. Op 17 maart 2020 kondigde de Nederlandse regering aan dat de werktijdverkorting wordt vervangen door een nieuwe regeling (de Tijdelijke noodmaatregel overbrugging voor behoud van werkgelegenheid, NOW). Met deze nieuwe regeling kunnen werkgevers gedurende een periode van drie maanden, tot maximaal zes maanden, een subsidie aanvragen die de loonkosten compenseert tot maximaal 90% (afhankelijk van het omzetverlies). Het is aan de werkgever om te bepalen of de werknemers in deze periode minder gaan werken. De werknemers blijven in ieder geval recht hebben op 100% van hun huidige brutoloon en hoeven geen gebruik te maken van een werkloosheidsuitkering. De nieuwe regeling heeft dus geen invloed op de pensioenopbouw in deze periode. De werknemers blijven recht hebben op hun reguliere pensioenopbouw.

2. Kunnen werkgevers besluiten om de betaling van pensioenpremies te stoppen of uit te stellen?

Het stopzetten of uitstellen van premiebetaling kan gevolgen hebben voor de werkgever en de werknemer. Wat die gevolgen zijn, zal afhangen van waar de pensioenregeling is ondergebracht. Het stopzetten of uitstellen van premiebetaling kan ertoe leiden dat de pensioenopbouw stopt en/of risicodekkingen vervallen. Alleen in het geval van een verplichte deelneming van een werkgever in een verplicht gesteld bedrijfstakpensioenfonds, heeft het niet-betalen van pensioenpremies door werkgevers in principe geen invloed op de pensioenaanspraken van de werknemers. Dit is anders indien een werkgever een pensioenregeling heeft ondergebracht bij een verzekeraar of premiepensioeninstelling. Werkgevers kunnen (dan) bijvoorbeeld geconfronteerd worden met een verhoging van de premies in het geval de werkgever niets heeft afgestemd met de pensioenuitvoerder over het niet betalen van premies voor een bepaalde periode. Het is dan ook sterk aan te raden om de voorwaarden voor het stopzetten of uitstellen van de betaling van de pensioenpremies aandachtig door te nemen en contact op te nemen met de pensioenuitvoerder.

Op 21 maart 2020 hebben, onder meer de Stichting van de Arbeid en de koepels van pensioenuitvoerders, bekend gemaakt dat pensioenfondsen, verzekeraars en premiepensioeninstellingen ondernemers die door de coronacrisis in acute problemen komen zoveel mogelijk tegemoet gaan komen op het moment dat zij problemen ervaren met premiebetaling zonder dat dit invloed heeft op de aanspraken en rechten van werknemers.

3. Kunnen nabestaanden aanspraak maken op partner en/of wezenpensioen bij overlijden van een deelnemer als gevolg van het coronavirus?

Het feit dat iemand overlijdt als gevolg van het coronavirus heeft in principe geen nadelige gevolgen voor het recht op nabestaandenpensioen (partner- en wezenpensioen) dat is opgebouwd in het kader van een pensioenregeling. Het Verbond voor Verzekeraars heeft laten weten dat eventuele uitsluitingen in de polisvoorwaarden met betrekking tot het verblijven in gebieden waarvoor een negatief reisadvies geldt niet bedoeld zijn voor de situatie die zich op dit moment voordoet met COVID-19. Om die reden kunnen nabestaanden blijvend aanspraak maken op partner en/of wezenpensioen in het geval een deelnemer overlijdt als gevolg van het coronavirus.

4. Is de deelnemer nog steeds verzekerd voor arbeidsongeschiktheidsrisico's onder de pensioenregeling?

Pensioenregelingen voorzien in het algemeen in de mogelijkheid van premievrije voortzetting bij arbeidsongeschiktheid van een deelnemer. In het geval dat een deelnemer ziek wordt als gevolg van het coronavirus verwachten wij wel dat de deelnemer nog steeds recht heeft op alle arbeidsongeschiktheidsuitkeringen van de pensioenregeling, ongeacht of de deelnemer al dan niet naar een getroffen gebied is gereisd.

5. Heeft u nog vragen?

Mocht u vragen hebben over de pensioenaspecten van het coronavirus, neem dan contact op met ons Pensioenteam, Laurie Kuijpers of Bas Dieleman.

Laurie Kuijpers

Advocaat

T +31 10 224 63 47

laurie.kuijpers@loyensloeff.com



Bas Dieleman

Belastingadviseur

T +31 10 224 66 52

bas.dieleman@loyensloeff.com



Belasting en premies

1. Welke maatregelen worden getroffen met betrekking tot premiedifferentiatie?

Per 1 januari 2020 betalen werkgevers een lage WW-premie voor arbeidscontracten voor onbepaalde tijd en een hoge WW-premie voor flexibele contracten. De lage WW-premie is alleen van toepassing indien de onbepaalde tijd schriftelijk is vastgelegd en ondertekend door werkgever en werknemer. Voor werknemers die reeds op 31 december 2019 voor onbepaalde tijd bij de werkgever in dienst waren, diende een en ander uiterlijk per 1 april 2020 schriftelijk te worden vastgelegd. Het kabinet heeft deze termijn thans verlengd tot 1 juli 2020.

Daarnaast komt het kabinet met een tegemoetkoming voor gevallen waarin vaste werknemers in een kalenderjaar meer dan 30% hebben overgewerkt als gevolg van het coronavirus. Zonder tegemoetkoming zou voor deze werknemers met terugwerkende kracht de hoge WW-premie zijn verschuldigd. Het kabinet keurt nu goed dat voor deze werknemers de lage premie van toepassing blijft.

2. Wat is er geregeld op het gebied van bijzonder uitstel van betaling en herziening voorlopige aanslag?

Bijzonder uitstel van belasting en de herziening van voorlopige aanslagen zijn reeds bestaande regelingen, maar de voorwaarden voor de toepassing ervan worden tijdelijk versoepeld. Door de gelijktijdig aangekondigde verlaging van zowel de invorderingsrente als de belastingrente van respectievelijk 4% en 8% naar 0,01% op jaarbasis zijn deze regelingen aantrekkelijk voor bedrijven die in liquiditeitsproblemen terecht zijn gekomen.

Bijzonder uitstel van betaling

Bedrijven die in liquiditeitsproblemen komen door de gevolgen van het coronavirus kunnen onder coulante voorwaarden bijzonder uitstel van betaling aanvragen. In eerste instantie gold dit voor de vennootschapsbelasting, de inkomstenbelasting, de loonbelasting, de omzetbelasting en accijns. Daar zijn per 2 april 2020 aan toegevoegd: de kansspelbelasting, assurantiebelasting, verhuurderheffing, milieubelastingen en andere belastingen.

Voor alle hiervoor genoemde belastingen geldt dit versoepelde uitstelbeleid tot 19 juni 2020.

Eén verzoek volstaat voor uitstel van alle soorten openstaande belastingschulden. Er wordt automatisch drie maanden uitstel van betaling verleend; dat geldt voor de openstaande schuld op het moment van het verzoek en voor de nieuw opkomende schulden in de periode van drie maanden. Er hoeft dus niet steeds een nieuw verzoek om uitstel te worden gedaan.

Voor aangiftebelastingen, zoals omzetbelasting en loonheffing, geldt dat het verzoek om uitstel pas kan worden gedaan als er een naheffingsaanslag is opgelegd.

Het uitstel dient te worden aangevraagd bij de Belastingdienst. Dat kan per brief worden verzocht, maar kan ook via de website van de Belastingdienst met een eenvoudig online formulier worden aangevraagd. Hiervoor logt de ondernemer in met zijn eigen DigiD. Gaat het om een rechtspersoon, dan moet een medewerker of een fiscaal dienstverlener inloggen met diens eigen DigiD. Meer informatie hierover is te vinden op de website van de Belastingdienst, www.belastingdienst.nl/coronavirus.

Om in aanmerking te komen voor bijzonder uitstel van betaling dient een derde deskundige te verklaren dat:

1. sprake is van werkelijk bestaande betalingsproblemen;
2. de betalingsproblemen van tijdelijke aard zijn;
3. deze betalingsproblemen voor een bepaald tijdstip zullen worden opgelost; en
4. dat er sprake is van een levensvatbare onderneming.

Het valt niet uit te sluiten dat deze voorwaarden worden aangepast.

Als derde deskundigen kwalificeren onder meer een externe consultant, een externe financier, een brancheorganisatie of de accountant of financieel adviseur van de belastingplichtige.

Een derde deskundigenverklaring hoeft niet meteen bij het verzoek om uitstel van betaling te worden verstrekt, maar mag op een later moment worden ingediend. Op basis van de website van de Belastingdienst wordt het uitstel van betaling zonder de derde verklaring in ieder geval verleend voor een periode van drie maanden. Voor langer uitstel is de derde verklaring vereist.

De derde verklaring vervalt als de totale belastingschuld waarvoor uitstel wordt gevraagd minder dan EUR 20.000 bedraagt. In die gevallen kan de ondernemer volstaan met lichtere informatie; stukken waaruit blijkt dat de omzetcijfers of de bestellingen/reserveringen aanzienlijk zijn gedaald ten opzichte van de voorgaande maanden.

Na ontvangst van het verzoek zet de Belastingdienst de invordering van de betreffende belasting per direct stil. De inhoudelijke behandeling van het verzoek vindt op een later moment plaats.

Wij merken nog op dat tevens moet worden nagegaan of een melding van betalingsonmacht moet worden gedaan om het bestuurdersaansprakelijkheidsrisico te beperken. Zo ja, dan moet deze melding worden gedaan binnen twee weken nadat de afdracht op de aangifte loonheffingen moet zijn gedaan.

Verlaging percentage invorderingsrente naar 0,01%

De invorderingsrente wordt verlaagd van 4% naar 0,01% op jaarbasis. Deze maatregel gaat op 23 maart 2020 in en zal gelden voor alle belastingschulden.

Geen betaalverzuimboete

De Belastingdienst zal daarnaast de komende tijd geen verzuimboete opleggen wegens het niet (tijdig) betalen van belasting. Indien reeds een betaalverzuimboete is opgelegd, dan wordt deze teruggedraaid.

Herziening voorlopige aanslag 2020

Bedrijven die een lagere of hogere winst verwachten in 2020 door de economische gevolgen van het coronavirus kunnen een verzoek indienen voor de verlaging van de voorlopige aanslag vennootschaps- of inkomstenbelasting 2020. Indien het belastingbedrag van de nieuwe voorlopige aanslag lager is dan de belasting die de afgelopen maanden reeds is betaald, dan zal het verschil worden terugbetaald.

Verlaging percentage belastingrente naar 0,01%

Ook voor de herziening van voorlopige aanslagen 2020 geldt een belangrijke aanvullende versoepeling doordat de belastingrente eveneens tijdelijk wordt verlaagd naar 0,01% op jaarbasis (momenteel 8% voor de vennootschapsbelasting en 4% voor de overige belastingen). Het risico van belastingrente als gevolg van bijvoorbeeld een verkeerde inschatting van de belastbare winst is daardoor naar verwachting beperkt. De tijdelijke verlaging zal in gaan per 1 juni 2020 voor alle belastingen, behalve voor de inkomstenbelasting waarvoor deze zal gaan gelden per 1 juli 2020.

3. Kunnen gelden op de G-rekening worden vrijgemaakt als er uitstel van betaling is verleend?

Gelden op de G-rekening kunnen slechts worden aangewend voor betaling van loonheffingen en omzetbelasting. Als uitstel van betaling is verleend voor die heffingen, kan een verzoek worden gedaan om de G-rekening vrij te geven voor het bedrag waarvoor bijzonder uitstel van betaling is verleend. Een instructie voor het aanvragen van de (aanvullende) deblokking wordt op de website van de Belastingdienst geplaatst.

4. Heeft u nog vragen?

Mocht u vragen hebben over de fiscale aspecten van het coronavirus, neem dan contact op met uw reguliere contact binnen Loyens & Loeff.

Hans van Ruiten

Partner - belastingadviseur

T +31 10 224 64 18

hans.van.ruiten@loyensloeff.com



Jan Bart Schober

Partner - belastingadviseur

T +31 20 578 54 51

jan.bart.schober@loyensloeff.com



Hoewel dit document met grote zorgvuldigheid is samengesteld, aanvaarden Loyens & Loeff N.V. en alle andere entiteiten, samenwerkingsverbanden, personen en praktijken die handelen onder de naam 'Loyens & Loeff', geen enkele aansprakelijkheid voor de gevolgen van het gebruik van de informatie uit dit document zonder hun medewerking. De aangeboden informatie is bedoeld ter algemene informatie en kan niet worden beschouwd als juridisch advies.