

Werktijdverkorting en arbeidsrechtelijke uitdagingen in tijden van de coronacrisis

Beste klant,

Het coronavirus heeft een grote impact op de samenleving. Niet alleen op onze gezondheid, maar ook op onze economie. Daar waar op ons een beroep wordt gedaan zullen wij voor u klaarstaan! Ons kantoor is open en we zorgen er voor dat er altijd 2 advocaten op kantoor aanwezig zijn. De rest werkt vanaf thuis. We ontvangen geen klanten meer op kantoor maar hebben de faciliteiten om conference calls op te zetten.

We spreken de hoop uit dat deze onwerkelijke en ingrijpende maatschappelijke veranderingen spoedig voorbij zullen gaan, hoewel we er rekening mee moeten houden, dat dit nog wel even voortduurt. Dat betekent wat ons betreft dat we graag bereid zijn een extra stap voor u te zetten en u bij te staan. Schouder aan schouder.

Op dinsdagavond 17 maart jl. heeft het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid bekendgemaakt dat de regeling voor werktijdverkorting ("WTV") per direct is vervangen voor **de Noodmaatregel Overbrugging Werkbehoud ("NOW")**.

Kort gezegd heeft het kabinet hiertoe besloten omdat de uitbraak van het coronavirus de afgelopen weken heeft geleid tot een ongekend groot beroep op de WVT, deze niet is toegesneden op de ingrijpende gevolgen van de corona-uitbraak, en het kabinet werkgevers in grotere mate financieel wil tegemoetkomen.

De NOW is bedoeld om werkgevers, die te maken hebben met omzetverlies, te compenseren. Hoewel de NOW in grote mate lijkt op de WTV, zijn er toch belangrijke verschillen:

1. De UWV-website voor het aanvragen voor WTV is niet meer bereikbaar. Het UWV zal naar verwachting spoedig een website voor de NOW-aanvragen introduceren. Pas vanaf dan kunnen aanvragen worden ingediend;
2. De aanvraagprocedure van de NOW is sterk vereenvoudigd ten opzichte van de WTV;
3. Men kan met terugwerkende kracht een aanvraag indienen per 1 maart 2020. De duur van de NOW is 3 maanden, met de mogelijkheid om éénmalig met nog 3 maanden te verlengen.
4. De eisen m.b.t omzetverlies zijn behoorlijk versoepeld. Waar men bij de WTV nog moest aantonen dat sprake was van 30% "verlies aan arbeidscapaciteit", is het

- criterium nu dat de werkgever naar verwachting meer dan 20% omzetverlies lijdt als gevolg van de coronacrisis;
5. De NOW geldt ook voor flexibele krachten, zowel in dienst van de werkgever als van het uitzendbureau. Alleen over oproepkrachten wordt vooralsnog gesuggereerd dat zij een WW-uitkering kunnen aanvragen;
 6. De overheid betaalt 90% van de loonkosten aan werkgever onder twee voorwaarden:
 - De werkgever moet 100% loon doorbetalen. Wat voor werknemers ook prettig is, is het feit dat zij hun WW-rechten nu niet "opeten", zoals dat bij de WTV wel het geval was;
 - De werkgever mag tijdens gebruikmaking van de NOW geen ontslag aanvragen wegens bedrijfseconomische redenen. Dat kan pas na de (eerste) periode van 3 maanden. Dit verbod is ook wel logisch, want de NOW is er immers juist voor bedoeld om dit soort ontslagen te voorkomen.
 7. Werkgevers kunnen maximaal 100% "werktijdverkorting" aanvragen (waar ze dus 90% van vergoed krijgen). Bij lagere percentages is de vergoeding pro rata, hetgeen betekent dat als men bijvoorbeeld 50% werktijdverkorting aanvraagt, 45% wordt vergoed, etc.;
 8. Werkgevers zijn overigens niet verplicht de medewerkers waarvoor zij werktijdverkorting hebben gekregen naar huis te sturen, maar het mag wel. Andersom kunnen werknemers ook niet bij de werkgever afdwingen dat zij thuis blijven. Werkgevers kunnen deze tijd onder meer benutten voor scholing of een grote schoonmaak. Werknemers mogen ook verplicht worden thuis te werken en/of om in kantooruren bereikbaar te zijn.
 9. Zzp'ers zijn uitgesloten van de NOW. Zij kunnen in aanmerking komen voor een éénmalige bijstandsuitkering van maximaal 3 maanden, welke zij niet terug hoeven te betalen;
 10. Na de NOW aanvraag krijgen werkgevers binnen 4 weken een voorschot van 80% van het door hen aangevraagde bedrag. Dit is het bedrag waarop de werkgever naar verwachting uiteindelijk recht op heeft. Achteraf wordt door het UWV aan de hand van het actuele omzetverlies gekeken waar de werkgever recht op had. Dit betekent dat werkgevers het risico lopen op terugvordering indien hun omzetsdaling minder is gebleken dan hun prognose;
 11. Na afloop zal van "grote bedrijven" een accountantsverklaring worden verlangd;
 12. De NOW zal door de overheid nog nader worden uitgewerkt. Het kabinet heeft aangegeven zich het recht voor te behouden daar aanpassingen in te doen.

Wij als advocaten krijgen in deze tijden niet alleen veel vragen over arbeidsduurverkorting, maar ook over allerlei **andere arbeidsrechtelijke vraagstukken**. We hebben alvast wat handige tips op een rijtje gezet:

- Wanneer men net een nieuwe medewerker heeft aangenomen, waarmee een proeftijd is overeengekomen, dan valt het te overwegen de arbeidsovereenkomst meteen in de proeftijd te beëindigen. Dit mag echter ook al voordat de medewerker is begonnen;
- Werkgevers kunnen werknemers niet verplichten vakantiedagen op te nemen. Wat wél kan, is dit met de medewerker bespreken en kijken of een tussenweg kan worden gevonden. Verder kunnen in een eventuele cao (tot op zekere hoogte) afwijkende afspraken staan m.b.t. verlofuren, overwerkuren etc. Overigens kan een werkgever een eenmaal goedgekeurde vakantie van een werknemer niet meer intrekken;
- Vakantiegeld wordt gewoonlijk in mei of juni betaald. Werkgevers kunnen proberen om daar afwijkende afspraken over te maken met hun werknemers, bijvoorbeeld door voor te stellen om dat uit te stellen tot na de zomer.

Wij kunnen werkgevers en werknemers in deze ingewikkelde tijd in ieder geval helpen op arbeidsrechtelijk gebied. Indien u vragen heeft, dan staan wij voor u klaar. Blijf vooral op elkaar letten en blijf gezond!

Het Team van Eisenmann & Ravestijn Advocaten

info@eisenmann.org

tel: +31 (0)20-445 8 445

homepage: www.advocatenkantoor.eu

