

Special lonen inzake Corona 2021

Beste klant,

Met deze Special lonen inzake Corona 2021 geven wij u een beknopt overzicht inzake de huidige Corona maatregelen en regelingen ten aanzien van uw personeel. Daarnaast trachten we hiermee ook antwoorden te geven op mogelijke vragen waar u als werkgever of als hr-medewerker mee te maken heeft of kunt krijgen.

Indien u nog vragen heeft, kunt u contact opnemen met de bij u bekende contactpersoon.

Met vriendelijke groet,

Blaak & Breederveld Accountants

Let op!

Wij willen voldoen aan de wens om actueel te zijn. Maar terwijl we aan het schrijven zijn, komen er vanuit de overheid telkens nieuwe aanvullingen op of verbeteringen van (nieuwe) regelingen door corona. Het overzicht in deze special is geschreven met de kennis tot en met 12 januari 2021, 20:00 uur.

Inhoudsopgave

1	Corona en thuiswerken	2
1.1	Thuiswerkvergoeding.....	2
1.2	Thuiswerkregeling.....	3
2	NOW (Tijdelijke Noodmaatregel Overbrugging Werkgelegenheid)	4
2.1	NOW 1.0.....	4
2.2	Definitieve uitbetaling NOW 2.0 vertraagd	4
2.3	NOW 3.0: wat zijn de voorwaarden?	5
3	Corona en bijzonderheden werknemer	7
3.1	Kan een werkgever een mondkapje verplicht stellen?	7
3.2	Kan de werkgever vaccinatie van een werknemer eisen?	8
3.3	Een verplichte coronatest voor de werknemer, mag dat?.....	9
3.4	Niet naleven hygiënevoorschriften? Zowel werkgever als werknemer mogelijk beboet	11
3.5	Werknemers over de grens.....	12
3.6	Werknemer ondanks adviezen toch op reis: wie betaalt het loon door?	12
3.7	Verstoorde arbeidsrelatie door gedwongen salarisverlaging vanwege coronacrisis	13
4	Overige corona-actualiteiten voor werkgevers	15
4.1	Uitstel van betaling	15
4.2	Versoepelingen administratieve verplichtingen	15
4.3	G-rekening.....	15
4.4	Zorgbonus	15
4.5	Versoepeling regels bijverdienen door corona vervalft	16
4.6	NL leert door.....	16

1 Corona en thuiswerken

1.1 Thuiswerkvergoeding

Omdat werknemers veel meer thuiswerken als gevolg van corona, kunnen werkgevers zich genoodzaakt voelen tegemoet te komen in de kosten die werknemers thuis maken. In deze paragraaf volgt een overzicht van de manier waarop verschillende, veelvoorkomende vergoedingen en verstrekkingen fiscaal behandeld worden.

Pc, mobiele communicatiemiddelen, internet

Computerapparatuur, zoals laptops, printers en dergelijke en mobiele communicatiemiddelen, zoals een smartphone, kan een werkgever belastingvrij vergoeden of verstrekken als deze naar zijn mening nodig zijn voor het thuis goed kunnen uitvoeren van de functie. Ook een internetabonnement valt hieronder.

Let op!

Bij een abonnement met meerdere voorzieningen, zoals voor tv, moet de werkgever een redelijke schatting maken van de kosten die aan het internetabonnement zijn toe te rekenen. Alleen dit deel kan hij namelijk onbelast vergoeden.

Noodzakelijk?

Bij personeel dat verplicht thuis moet werken, zal in de regel weinig discussie bestaan over de noodzakelijkheid van een laptop en dergelijke. Niet-noodzakelijke hulpmiddelen zijn bovendien ook vrijgesteld als de werknemer deze voor 90% of meer zakelijk gebruikt.

Tip!

Ter beschikking stelling betekent dat een werknemer de voorziening weer inlevert bij bijvoorbeeld einde dienstverband of als de werknemer de voorziening niet meer nodig heeft voor zijn werkzaamheden. Leg deze afspraken met een werknemer goed vast.

Niet vrijgesteld, dan in vrije ruimte

Vergoedt de werkgever iets of stelt hij iets ter beschikking wat niet noodzakelijk is, dan is dit in beginsel belast bij de werknemer. Maar hij kan dit ook onderbrengen in de werkkostenregeling, zodat het onbelast blijft. Alleen als hij dit jaar over de vrije ruimte heen schiet, betaalt hij als werkgever 80% eindheffing.

Einde crisis, en dan?

Als werknemers na de coronacrisis niet meer thuis hoeven te werken, dienen ze ter beschikking gestelde pc's en dergelijke weer aan de werkgever terug te geven of in privé over te nemen en hier een redelijke vergoeding voor te betalen.

Onderzoek Nibud

Volgens het Nibud (Nationaal Instituut voor Budgetvoorlichting) kost thuiswerken zo'n € 2 per dag. Voor werknemers die dit jaar enkele maanden thuiswerken, lopen de kosten dus rap op tot een paar honderd euro. Het betreft onder meer het gebruik van koffie en toilet, energie en afschrijving op het meubilair.

Belastingvrij

De werkgever kan de thuiswerkvergoeding belastingvrij vergoeden als hij deze onderbrengt in de vrije ruimte van de WKR. Anders moet hij er belasting over betalen. Dat kan sowieso als er een zelfstandige werkkamer is met eigen sanitair en een eigen ingang en hij de werknemer bovendien huur betaalt voor het gebruik van de werkkamer. Aan deze voorwaarden zal meestal niet voldaan zijn.

Werkkostenregeling

Vergoedingen en verstrekkingen zijn belastingvrij voor zover ze binnen de zogenaamde vrije ruimte vallen. Deze bedraagt in 2021 1,7% van uw loonsom tot € 400.000 en 1,18% over het meerdere. Bent u in 2021 meer kwijt aan vergoedingen en verstrekkingen, dan betaalt u als werkgever 80% belasting over het meerdere.

1.2 Thuiswerkregeling

Stel een thuiswerkregeling op als u het voor bepaalde functies of functiegroepen mogelijk wilt maken om thuis te werken.

Hierin neemt u aandachtspunten rondom het thuiswerken op, maar ook bijvoorbeeld informatie over de wijze van controle. Denk hierbij aan:

- In welke functies of functiegroepen werknemers – gelet op de aard van de functie – mogen thuiswerken.
- Het aantal dagen dat een werknemer thuis kan werken.
- De bereikbaarheid van de werknemer en tijdstippen hiervoor.
- Hoe de controle op de werkplek plaatsvindt.
- Hoe de arbeidsomstandigheden goed blijven en hoe werkgever en werknemer hier mee om moeten gaan.

De thuiswerkregeling kan in het personeelshandboek opgenomen worden. Op basis van uw instructierecht als werkgever is het niet per se noodzakelijk dat de werknemers instemmen met een dergelijke regeling. Op basis van de thuiswerkregeling kan met de individuele werknemer een thuiswerkovereenkomst worden afgesloten.

2 NOW (Tijdelijke Noodmaatregel Overbrugging Werkgelegenheid)

2.1 NOW 1.0

De NOW 1.0 was de eerste tegemoetkoming in de loonkosten voor werkgevers die vanwege de coronacrisis de omzet met minstens 20% zagen dalen. De tegemoetkoming heeft betrekking op de maanden maart tot en met mei 2020 en bedraagt maximaal 90%.

Het UWV heeft op zijn website een rekentool ter beschikking gesteld waarmee u zelf kunt berekenen hoe hoog de definitieve NOW 1.0-subsidie zal worden. U kunt dit uiteraard ook door een derde, zoals uw accountant, laten doen. Zo weet u alvast of u (een deel van) de tegemoetkoming moet terugbetalen en kunt u hierop anticiperen.

Werkgevers die de tegemoetkoming NOW 1.0 hebben aangevraagd, kunnen sinds 7 oktober 2020 de definitieve vaststelling aanvragen. Vanaf die datum heeft het UWV het benodigde aanvraagformulier beschikbaar gesteld. Het UWV heeft maximaal één jaar de tijd om hierover te beslissen.

Uiterste aanvraagtermijn

Als u geen accountantsverklaring hoeft mee te sturen, moet u de definitieve vaststelling uiterlijk 23 maart 2021 indienen. Moet u wel een accountantsverklaring meesturen, dan heeft u de tijd tot uiterlijk 29 juni 2021.

Verklaring van derde of accountant

U heeft een accountantsverklaring nodig als u een voorschot van € 100.000 of meer heeft gekregen of als de definitieve tegemoetkoming € 125.000 of meer is. Een verklaring van een derde volstaat bij een voorschot van € 20.000 of meer of een definitieve tegemoetkoming van € 25.000 of meer.

De minister meldt dat bij de definitieve vaststelling van de NOW 1.0-subsidie een doelmatigheidsgrens van € 500 zal worden gehanteerd. Dit betekent dat te veel ontvangen NOW 1.0-subsidie alleen terugbetaald hoeft te worden als het bedrag meer dan € 500 bedraagt.

Vraagt u helemaal geen definitieve vaststelling aan, dan moet u het volledige voorschot terugbetalen. Komt u tot de conclusie dat u toch geen recht heeft op de subsidie, dan bestaat ook de mogelijkheid om de aanvraag in zijn geheel in te trekken. Neem dan contact op met het UWV.

2.2 Definitieve uitbetaling NOW 2.0 vertraagd

De definitieve vaststelling en uitbetaling van de loonsubsidie NOW 2.0 zijn vertraagd. Reden is dat het UWV diverse regelingen rond de coronacrisis moet uitvoeren en hierdoor overbelast is geraakt. De opening van het vaststellingsloket voor de NOW 2.0 is daarom verschoven van 15 november 2020 naar 15 april 2021.

Restant subsidiebedrag

De vertraging betekent ook dat bedrijven langer moeten wachten op het restant van het subsidiebedrag volgens de NOW 2.0. De NOW 2.0 wordt namelijk net als de NOW 1.0 uitbetaald via een voorschot van 80% van het te ontvangen bedrag. Werkgevers hebben die 80% al ontvangen. Aangezien de definitieve subsidie later wordt vastgesteld, geldt dit ook voor het restbedrag van 20% en is er langer onduidelijkheid over het definitieve bedrag van de NOW 2.0.

2.3 NOW 3.0: wat zijn de voorwaarden?

De voorwaarden voor de NOW 3.0 zijn al even bekend. Hoe ziet de derde variant van deze steunmaatregel eruit?

Let op!

Deze regeling wordt wellicht aangepast naar aanleiding van nieuwe steunmaatregelen.

Omzetverlies en omvang tegemoetkoming

De NOW 3.0 strekt zich uit over een periode van drie keer drie maanden, in totaal de periode oktober 2020 tot en met juni 2021. Er bestaat in de eerste periode (oktober t/m december 2020) recht op een tegemoetkoming bij een omzetsdaling van minimaal 20%. In eerste instantie zou er vanaf periode twee (januari t/m maart 2021) recht op NOW bestaan bij een omzetsdaling van 30%, maar dat is nu 20%. Het vergoedingspercentage van de loonsom bedraagt in de eerste periode (oktober t/m december 2020) maximaal 80%, in de tweede periode zou dit maximaal 70% (is nu 80%) en in periode drie maximaal 60% worden.

Wijziging begin december

Het kabinet heeft er dus voor gekozen om de NOW in het eerste kwartaal van 2021 niet af te bouwen ten opzichte van het vierde kwartaal van 2020. Door de NOW niet af te bouwen, blijft het vergoedingspercentage in het tweede tijdvak van de NOW 3.0 gelijk aan het vergoedingspercentage uit het eerste tijdvak van NOW 3.0. Dat betekent dat het maximale vergoedingspercentage **80%** van de loonsom bedraagt in plaats van 70%. Ook wordt het minimale omzetverlies om voor de NOW in aanmerking te komen in het tweede tijdvak niet verhoogd naar 30%. Het minimale omzetverlies blijft **20%**. U kunt voor de aanvraag voor het tweede tijdvak terecht van 15 februari tot en met 14 maart 2021.

Loonsomdaling

Bij gebruik van de NOW 3.0 is ook een beperkte loonsomdaling mogelijk zonder dat daardoor de tegemoetkoming in gevaar komt. In de eerste periode (oktober t/m december) mag dit maximaal 10% zijn. Als de loonsom in de eerste periode (oktober t/m december) bijvoorbeeld is gedaald met 20%, is de loonsom dus met 10% meer gedaald dan toegestaan. In dat geval wordt de tegemoetkoming alleen over die 10% lager vastgesteld en niet over de gehele daling van 20%. Voorgaande geldt ook voor de tweede periode van de NOW 3.0.

Opslag ongewijzigd

De opslag op de loonkosten blijft ongewijzigd gehandhaafd op 40%. De opslag is bedoeld als tegemoetkoming voor bijkomende loonkosten, zoals vakantiegeld.

Verbod uitkeren bonussen

In de NOW 3.0 geldt ook in 2021 een verbod op het uitkeren van bonussen, dividenden en inkoop van eigen aandelen.

Maximumloon beperkt

Het maximumloon waarop de tegemoetkoming gebaseerd wordt, bedraagt nu nog tweemaal het maximumdagloon van € 9.691. Dit blijft zo tot en met de tweede periode. Daarna, dus vanaf april 2021, wordt het maximum bepaald op eenmaal het maximumdagloon. Dit maximum bedraagt per 1 januari 2021 € 4.859,25.

Geen extra korting bij ontslag

In de NOW 3.0 geldt niet meer dat 100% respectievelijk 150% van het loon van de werknemer die wordt ontslagen om bedrijfseconomische redenen, voor de gehele subsidieperiode in mindering komt op de subsidie. Dit betekent dat in de NOW 3.0 de werkgever subsidie krijgt over de loonkosten die hij tijdens de subsidieperiode heeft, zolang een werknemer in die periode daadwerkelijk in dienst is.

Ontslagboete

In de NOW 3.0 vervalt de korting van 5% op het gehele subsidiebedrag als de werkgever bij grotere ontslagaanvragen geen overeenstemming heeft bereikt met de belanghebbende vakbonden of, bij gebrek daaraan, een andere werknemersvertegenwoordiging.

Begeleiding naar nieuwe baan verplicht

Werkgevers die gebruikmaken van de NOW 3.0 hebben een inspanningsverplichting om werknemers die worden ontslagen, te begeleiden naar een nieuwe baan. De werkgever is bij ontslag om bedrijfseconomische redenen verplicht om contact op te nemen met het UWV. Het telefoonnummer is: 088 - 898 20 04. Bij de vaststelling van de subsidie controleert het UWV of de werkgever dit inderdaad heeft gedaan. Is dit niet gebeurd, dan zal de NOW-tegemoetkoming met 5% gekort worden. Heeft een werkgever andere NOW-vragen, dan kan contact met het UWV worden opgenomen via het volgende telefoonnummer: 088 - 898 92 95.

Bepaling omzet- en loondaling

De omzetzijde wordt bepaald door een kwart van de omzet van 2019 te vergelijken met de omzet in een door de werkgever te kiezen periode van drie maanden. Keuze is alleen mogelijk wanneer er nog niet eerder gebruik is gemaakt van de NOW-regeling, anders moet de periode van omzetverlies aansluitend zijn. Wat betreft de bepaling van de loonsom geldt dat de voorschotten van alle drie de periodes zullen worden gebaseerd op de loonsom van juni 2020. Als de polisadministratie van het UWV voor de maand juni 2020 niet gevuld is, wordt uitgegaan van de loonsom van april 2020.

3 Corona en bijzonderheden werknemer

3.1 Kan een werkgever een mondkapje verplicht stellen?

Kan een werkgever, om te voldoen aan zijn zorgplicht, het dragen van een niet-medisch mondkapje verplicht stellen? En wie betaalt dat dan? En wat als een werknemer geen mondkapje wil dragen?

De werkgever heeft een wettelijke zorgplicht. Dat houdt in dat hij moet zorgen voor een veilige werkomgeving voor zijn medewerkers. Ook is hij op grond van de Arbeidsomstandighedenwet verplicht een arbeidsomstandighedenbeleid te voeren en daarin aandacht te besteden aan de risico's op de werkvloer. Het basisdocument hiervoor is de Risico-Inventarisatie en -Evaluatie (RI&E). Ook daarin moet aandacht worden geschonken aan de maatregelen in verband met corona.

Voldoen aan de zorgplicht

Om te voldoen aan de zorgplicht kan de werkgever het dragen van een niet-medisch mondkapje verplicht stellen. De werkgever heeft immers ook een instructierecht. Dit instructierecht houdt in dat de werkgever aanwijzingen kan geven over de wijze waarop en de omstandigheden waaronder de arbeid moet worden verricht. Wel geldt dat het moet gaan om redelijke voorschriften. Indien het bijvoorbeeld niet mogelijk is op de werkvloer genoeg afstand te houden, zoals in een supermarkt met smalle gangpaden, dan kan het redelijk zijn een mondkapje verplicht te stellen.

Wie betaalt het mondkapje?

Indien de werkgever het dragen van een niet-medisch mondkapje verplicht stelt, moet de werkgever mondkapjes beschikbaar stellen of de mogelijkheid bieden om de kosten te declareren. Ook moet de werkgever duidelijke instructies geven over het gebruik ervan.

Als een werknemer geen mondkapje wil dragen

Geeft de werknemer geen gehoor aan het verzoek van de werkgever om mondkapjes te dragen op de werkvloer, dan kan zijn werkgever hem naar huis sturen om daar te gaan werken. Betreft het een werknemer die vanwege de aard van zijn werkzaamheden niet kan thuiswerken, dan kan het gedrag van de werknemer aanleiding vormen voor de werkgever om een disciplinaire maatregel op te leggen, zoals een waarschuwing of het stoppen van de loonbetaling. Dit is uiteraard een uiterste middel. Het blijft altijd van belang om met elkaar in gesprek te gaan.

Medische belemmeringen voor het dragen

Er zijn werknemers die om gezondheidsredenen geen (of niet langdurig een) mondkapje kunnen dragen. In dit verband kan worden gedacht aan mensen met luchtwegklachten, zoals astma of COPD. Ook kunnen werknemers in paniek raken als gevolg van het dragen van een mondkapje. Door mondkapjes op het werk te verplichten, zijn deze werknemers feitelijk niet meer geschikt voor het eigen werk. Het invoeren van een mondkapjesplicht betreft daarom maatwerk.

Instemmingsrecht or/pvt

Aangezien het verplicht stellen van mondkapjes op de werkvloer betrekking heeft op de arbeidsomstandigheden, geldt er een instemmingsrecht voor de ondernemingsraad (or) of de personeelsvertegenwoordiging (pvt). Zonder instemming van de or of pvt zal het lastig zijn een mondkapjesverplichting in te voeren.

Tip!

Check of uw branche een (erkende) RI&E of een coronaprotocol heeft. Daar kunnen handvatten in staan die van toepassing zijn op uw bedrijfssituatie.

3.2 Kan de werkgever vaccinatie van een werknemer eisen?

Kan een werkgever een werknemer verplichten zich te laten inenten? Mag de sollicitant in een sollicitatiegesprek gevraagd worden of hij zich heeft laten inenten? Mag je een vaccinatieverplichting in de functie-eis opnemen? Is het antwoord op die laatste vraag anders voor zorgpersoneel?

Deze vragen komen op nu het ernaar uitziet dat dit jaar kan worden begonnen met een grootschalige inentingsactie. Bij die inentingsactie zal een prioritering worden aangebracht.

Verplichting inenten werknemer?

Kan een werkgever een werknemer verplichten zich te laten inenten? Nee, is het antwoord. Een werknemer heeft het recht op lichamelijke integriteit. Dit is in de Grondwet verankerd. Dit betekent dat het aan de werknemer is om zich al dan niet te laten inenten. Het inenten gebeurt op basis van vrijwilligheid.

Loondoorbetaling?

Een werkgever kan de werknemers dus niet verplichten zich te laten inenten. De werkgever heeft weliswaar een zorgplicht waar het gaat om de veiligheid en de gezondheid van de werknemer en de arbeidsomstandigheden, maar deze zorgplicht gaat niet zover dat hij kan afdwingen dat de werknemer zich laat vaccineren. Ook is het niet toegestaan de werknemer onder druk te zetten om zich te laten vaccineren. Het betreft hier immers een gegeven over de gezondheid dat is onderworpen aan de privacywetgeving.

Let op!

Wordt een niet-ingeënte medewerker ziek, dan is de werkgever verplicht ook in die situatie het loon door te betalen.

Sollicitatie

Tijdens een sollicitatiegesprek mag evenmin worden gevraagd of een werknemer zich heeft laten inenten of van plan is zich te laten inenten. Ook dit betreft immers een gezondheidsgegeven. Een gezondheidsgegeven is een bijzonder persoonsgegeven waarvoor een verbod op het verwerken van die gegevens geldt, tenzij er sprake is van een wettelijke uitzonderingssituatie. Uitdrukkelijke toestemming van de werknemer volstaat niet, omdat er – gelet op de afhankelijkheidsrelatie – vraagtekens geplaatst kunnen worden bij de vrijwilligheid van de gegeven toestemming.

Vaccinatieverplichting als functie-eis

Een vaccinatieverplichting opnemen als functie-eis kan alleen als er sprake is van een legitiem doel en de middelen om dat doel te bereiken, passend en noodzakelijk zijn. Er wordt daardoor immers onderscheid aangebracht tussen wel en niet-ingeënt personeel. Zoals aangegeven, geldt het beginsel van lichamelijke integriteit en het zelfbeschikkingsrecht. Een vaccinatieverplichting opnemen in een functie-eis is geen legitiem doel.

Vaccinatie essentieel bij sollicitant zorgmedewerker?

Is een vaccinatie cruciaal om het werk veilig te kunnen uitvoeren, zoals bij een sollicitant zorgmedewerker, dan kan de werkgever verlangen dat de sollicitant een medische keuring ondergaat. De bedrijfsarts mag navragen of de kandidaat gevaccineerd is; dit op basis van de Wet op de medische keuringen. Vervolgens laat de bedrijfsarts weten of de kandidaat wel of niet geschikt is voor de functie. De reden wordt dan niet medegedeeld.

Vaccinatie bij zorgmedewerkers in dienst

Kan een werkgever wel bij zorgmedewerkers in vaste dienst een vaccinatie verplichten? Dat is erg lastig te beantwoorden, omdat alles rondom corona nieuw is en er geen jurisprudentie over is. Uit de jurisprudentie uit het verleden volgt wel dat er vaak door de rechter in dergelijke gevallen een belangenafweging plaatsvindt tussen het individuele en het collectieve geval.

3.3 Een verplichte coronatest voor de werknemer, mag dat?

Kan een werkgever de werknemer verplichten een coronatest te ondergaan? Mag een werkgever een werknemer met coronaklachten naar huis sturen? En mag een werkgever de temperatuur van een werknemer opnemen? Deze vragen leven op de werkvloer en worden hieronder beantwoord.

Kan een werkgever de werknemer verplichten een coronatest te ondergaan?

Nee, dat kan niet. Het is een werkgever in verband met het recht van de werknemer op lichamelijke integriteit niet toegestaan de werknemer verplicht te onderwerpen aan een coronatest. Met het recht op lichamelijke integriteit wordt bedoeld dat ieder mens zelf mag bepalen wat er met zijn of haar lichaam gebeurt.

Uiteraard kan de werkgever de werknemer wel wijzen op het advies van het RIVM om bij klachten die te maken hebben met verkoudheid, verhoging of koorts, keelpijn en hoest, een afspraak te maken om een test te ondergaan.

Werknemer naar huis sturen?

Als de werkgever op de werkvloer constateert dat de werknemer klachten heeft die gerelateerd zijn aan corona, kan de werkgever de betreffende werknemer naar huis sturen. Dit kan op basis van het instructierecht van de werkgever en zijn zorgplicht ten opzichte van andere werknemers in het bedrijf, waar het gaat om het creëren van een veilige werkomgeving.

Sneltest

Inmiddels zijn er verschillende sneltesten in omloop. Uiteraard mag de werkgever zijn werknemers aanbieden een sneltest te ondergaan. Maar ook hier geldt dat het ondergaan van een sneltest op vrijwillige basis moet gebeuren. Een weigerachtige werknemer kan dus niet gesanctioneerd worden. De sneltest moet op basis van vrijwilligheid worden uitgevoerd en na uitdrukkelijke toestemming van de medewerker. Gelet op de hiërarchische relatie tussen werkgever en medewerker kan de vraag gesteld worden of er wel sprake kan zijn van uitdrukkelijke toestemming.

Uitsluitend een zorgprofessional mag een test afnemen. De uitslag van de test betreft privacygevoelige informatie die alleen met de werknemer mag worden gedeeld. Eventuele kosten verbonden aan de test komen voor rekening van de werkgever. Wordt de test niet

door een zorgprofessional afgenomen, dan is de werkgever in overtreding en kan hij beboet worden.

De Autoriteit Persoonsgegevens heeft inmiddels een standpunt ingenomen over sneltesten en heeft daarbij aansluiting gezocht bij hetgeen ze heeft bepaald over het opnemen van de temperatuur. Zo geldt ook bij het afnemen van een sneltest dat de privacywetgeving (de AVG) niet geldt als de uitslag van de sneltest alleen wordt afgelezen. Daarbij moet wel voldaan zijn aan de volgende drie voorwaarden:

1. De testuitslag mag niet worden opgenomen in een bestand, zoals een Excellijst met namen en de gemeten testuitslagen.
2. De sneltest mag niet geautomatiseerd plaatsvinden, zoals met bepaalde elektronische analyseapparatuur.
3. De verwerking mag geen geautomatiseerd gevolg hebben.

Temperaturen

Hoe zit het met het opnemen van de temperatuur van een werknemer?

Lichaamstemperatuur is een persoonsgegeven als deze temperatuur te herleiden is tot een specifiek persoon. Aangezien lichaamstemperatuur informatie geeft over iemands gezondheid, is het ook een gezondheidsgegeven. Een gezondheidsgegeven is een bijzonder persoonsgegeven waarbij geldt dat het verboden is deze te verwerken, tenzij er een uitzondering uit de wet geldt. Bij uitdrukkelijke toestemming kan er sprake zijn van een uitzondering. Het is echter de vraag of hier, gelet op de afhankelijkheidsrelatie van de werknemer, wel sprake van kan zijn.

Drie voorwaarden

De AP geeft aan dat de Algemene Verordening Gegevensbescherming (AVG) niet van toepassing is indien de temperatuur alleen wordt afgelezen en dus niet als persoonsgegeven wordt verwerkt. Wel gelden daarbij de volgende (zoals dus ook bij de sneltest) drie voorwaarden:

1. de temperatuur mag niet worden opgenomen in een bestand, zoals een Excellijst met namen en de gemeten temperatuur;
2. de meting mag niet geautomatiseerd plaatsvinden, zoals met een warmtecamera, en
3. de verwerking mag geen geautomatiseerd gevolg hebben. Denk bij dit laatste aan poortjes die automatisch openen na het temperatuur of een licht dat automatisch op groen gaat als de temperatuur niet te hoog is.

Als niet aan genoemde voorwaarden wordt voldaan, is sprake van verwerking van persoonsgegevens en geldt de AVG wel.

Let op!

Inmiddels heeft de AP twee bedrijven beboet, omdat die gegevens over de werknemers van wie de temperatuur was opgemeten, wel hadden verwerkt.

3.4 Niet naleven hygiënevoorschriften? Zowel werkgever als werknemer mogelijk beboet

Zowel een werkgever als een werknemer kunnen een boete krijgen als zij - in ernstige mate - de hygiënische maatregelen niet naleven in verband met de bestrijding van het coronavirus. In een zeer ernstige situatie kan zelfs het werk tijdelijk worden stilgelegd. Dit is het gevolg van een tijdelijke wijziging van het Arbeidsomstandighedenbesluit.

Zorgplicht

Een werkgever heeft een zorgplicht voor de veiligheid en gezondheid van werknemer en moet daartoe een adequaat arbobeleid voeren. Het nemen van maatregelen of het treffen van voorzieningen om de kans op besmetting te voorkomen of beperken, vloeit uit deze algemene zorgplicht voort. De werkgever is in verband met de bescherming tegen het coronavirus verplicht de noodzakelijke maatregelen of voorzieningen op de arbeidsplaats te nemen.

Stilleggen werk

Werkgevers die op het werk - doelbewust - in ernstige mate de hygiënische maatregelen niet in acht nemen, komen er bestuursrechtelijk niet meer mee weg. Via de Tijdelijke wet maatregelen covid-19 is in de Arbeidsomstandighedenwet (Arbowet) voor de Inspectie SZW de mogelijkheid opgenomen om het werk stil te leggen, indien in er onvoldoende maatregelen worden getroffen.

Bestuurlijke boete

Naast de uiterste maatregel van tijdelijke stillegging, kan ook direct worden opgetreden tegen werkgevers die zich op arbeidsplaatsen niet aan de voorgeschreven maatregelen ter bestrijding van het coronavirus houden. De arbeidsinspecteur kan dan een directe boete (ODB) opleggen. Hij maakt bij een geconstateerde overtreding een boeterapport op indien de werkgever geen actie heeft ondernomen op:

- het gebied van hygiënische maatregelen, voorlichting en onderricht;
- het houden van toezicht op de naleving om de kans op besmetting van werknemers en derden met corona te voorkomen of te beperken.

Ook werknemers

Ook van werknemers wordt verwacht dat zij op het werk zorgdragen voor de eigen veiligheid en gezondheid en die van andere betrokkenen. Zij kunnen dus ook worden aangesproken op onjuist gedrag. Hierdoor wordt ook de eigen verantwoordelijkheid van werknemers benadrukt. Hoewel de aandacht bij de handhaving zich doorgaans richt op de werkgever, zijn er ook handvatten als werknemers zich op arbeidsplaatsen (doelbewust) in ernstige mate niet aan de gewenste maatregelen en voorzieningen gericht tegen de verspreiding van het coronavirus houden.

Hoogte van de boete

De bestuurlijke boete die aan de werkgever kan worden opgelegd, bedraagt € 3.000. De boete voor een werknemer bedraagt maximaal € 450. Dit op grond van de Beleidsregel boeteoplegging arbeidsomstandighedenwetgeving.

3.5 Werknemers over de grens

Regelmatig komt het voor dat werknemers door corona in een ander land werken/hebben gewerkt dan het land waar ze normaal zouden werken. Volgens de hoofdregels kan dan het land waar de belasting en/of premieheffing normaal gesproken verschuldigd is, wijzigen. Inmiddels hebben echter diverse landen al de afspraak gemaakt dat de belasting of premieplicht niet verschuift. U doet er dan ook goed aan na te gaan welke afspraken er bij hun werknemers over de grens gelden.

3.6 Werknemer ondanks adviezen toch op reis: wie betaalt het loon door?

Momenteel wordt reizen naar het buitenland sterk afgeraden, maar gaat uw werknemer met vakantie naar een land met code geel? Wat betekent het dan als deze werknemer tijdens de vakantie ziek wordt of in quarantaine moet?

Wilt u weten welke landen geel, oranje of rood zijn? Ga dan naar de site van Nederland wereldwijd, een site van de Rijksoverheid, voor de actuele status (www.wereldwijd.nl). Blijf deze winter zo veel mogelijk thuis is toch wel het stevige advies vanuit de overheid.

Reizen naar landen met code geel

Gele landen zijn landen waar min of meer dezelfde besmettingsrisico's als in Nederland gelden. Ook de lokale regels voor het houden van voldoende afstand, handhygiëne en het dragen van mondkapjes zijn vergelijkbaar.

Ziek in een land met code geel?

Wordt de werknemer ziek tijdens een verblijf in een geel land – het maakt dan niet uit of hij gewoon ziek is of corona krijgt – dan meldt hij zich ziek en is sprake van ziekteverlof, waarvoor een loondoorbetalingsverplichting bij ziekte geldt.

Repatriëring code geel

De overheid gaat geen mensen meer repatriëren vanwege corona. Als iemand het risico neemt om naar een regio te gaan met code geel, is dat voor eigen risico. Het is ook van belang om de polisvoorwaarden van de zorgverzekering te checken om te kijken wat er vergoed wordt.

Reizen naar land met code oranje

Is er sprake van een land met code oranje, dan geeft het land zelf aan dat Nederlandse toeristen (nog) niet welkom zijn of de Nederlandse overheid geeft aan dat het risico op een besmetting met het coronavirus in dat land nog groter is dan in Nederland. Vakantiereizen naar oranje landen worden daarom afgeraden.

Repatriëring code oranje

Ook bij een land met code oranje helpt de overheid dus niet bij repatriëring. Een reisorganisatie moet dat wel. Ze zijn verplicht om voor de reizigers die een pakketreis hebben geboekt, te zorgen. Dit betekent dat in de situatie dat het land van code geel naar code oranje gaat, mensen gerepatriëerd moeten worden. Dit geldt alleen voor pakketreizen van reisorganisaties, dus niet voor zelf geboekte reizen.

Quarantaine

Gaat een werknemer naar een land met code oranje, dan adviseert de Rijksoverheid dringend om bij terugkomst in Nederland thuis meteen tien dagen in quarantaine te gaan. De werknemer die er bewust voor kiest om op vakantie te gaan naar een land met code oranje weet dus dat hij na terugkeer in quarantaine moet. Als hij thuis kan werken, is dat geen probleem. Is dat niet het geval, dan kan hij dus niet werken. Omdat hij dit op voorhand weet, kan gesteld worden dat de oorzaak dat hij zijn arbeid niet verricht, in zijn risicosfeer ligt. Dit kan betekenen dat hij tijdens de periode van quarantaine geen recht op loon heeft. Een andere optie is dat de werknemer gedurende de quarantaineperiode vakantiedagen opneemt.

Quarantaine: van code geel naar oranje

Gaat een land tijdens de vakantie van code geel naar code oranje, waardoor de werknemer tijdens de vakantie of na terugkeer toch in quarantaine moet, dan ligt dit in beginsel niet in de risicosfeer van de werknemer. Dit kan anders zijn als er vooraf al signalen waren dat de code van het land van geel naar oranje zou kunnen veranderen.

Informeer uw werknemers op voorhand schriftelijk over de consequenties als ze naar een land op vakantie gaan met code oranje en vervolgens in quarantaine moeten. Op die manier weet de werknemer op voorhand waar hij aan toe is en kan hij zijn gedrag daarop aanpassen.

3.7 Verstoorde arbeidsrelatie door gedwongen salarisverlaging vanwege coronacrisis

Wilt u als werkgever vanwege de coronacrisis een salarisverlaging doorvoeren? Dan moet uw personeel hiermee vrijwillig akkoord gaan. U mag dit salarisvoorstel op geen enkele wijze afdwingen door uw personeel met andere maatregelen onder druk te zetten.

Uit team gezet

Een werkgever had zijn werknemers verzocht in het kader van de coronacrisis akkoord te gaan met een salarisvermindering van 25%. Een van de werknemers ging hier niet mee akkoord. Dit leverde hem niet alleen een officiële waarschuwing op van de werkgever, maar hij werd daarnaast ook nog uit het team gezet.

Salarisverlaging doorgevoerd

Ook de voorgestelde salarisverlaging werd gewoon doorgevoerd zonder instemming van de betrokken werknemer. Nagenoeg al zijn collega's, op één na, gingen wel mee in de voorgestelde salarisverlaging. Het arbeidscontract liep nog door 7 januari 2021. Uiteindelijk was er sprake van een dermate verstoorde arbeidsrelatie dat de werknemer zich tot de kantonrechter wendde om ontbinding van de arbeidsovereenkomst te verzoeken.

Afstraffing

De rechter kwalificeert het handelen van de werkgever als afstraffing voor het feit dat de werknemer niet met de loonsverlaging heeft ingestemd en oordeelt dat de werkgever ernstig verwijtbaar heeft gehandeld door de werknemer 'uit te schakelen'. De arbeidsovereenkomst is ontbonden per 1 augustus 2020. De werkgever moet een transitievergoeding én een

billijke vergoeding betalen wegens ernstig verwijtbaar handelen. Tevens moet hij alsnog het volledige loon betalen, vermeerderd met de wettelijke rente en 20% wettelijke verhoging.

Hoogte billijke vergoeding en transitievergoeding

Bij het bepalen van de hoogte van de billijke vergoeding moet normaliter aansluiting worden gezocht bij de resterende looptijd van het contract. Aangezien de werknemer in de IT-sector werkte, achtte de kantonrechter het aannemelijk dat hij binnen twee maanden weer ander werk zou kunnen vinden, waardoor de billijke vergoeding beperkt werd tot een loonverlies van twee maanden (ca. € 20.000 in casu).

De transitievergoeding ad € 6.725,66 bruto mag hierop in mindering worden gebracht, nu deze een deel van de schade compenseert. Dat komt neer op een bedrag van afgerond € 13.275 bruto.

Wanneer u hier afspraken over wilt maken met uw werknemers, dan is het van belang om de afspraken en de instemming van de werknemer schriftelijk te bevestigen. Daarnaast kan men ook afspraken maken over het tijdelijk uitruilen van salariselementen, wanneer een mogelijk van toepassing zijnde cao dit toelaat.

4 Overige corona-actualiteiten voor werkgevers

4.1 Uitstel van betaling

Werkgevers kunnen als gevolg van liquiditeitsproblemen wegens de coronacrisis uitstel vragen voor de betaling van loonheffingen. Dit kan voor drie maanden, maar onder bijzondere omstandigheden kan deze termijn ook verlengd worden. Er is wél rente verschuldigd wegens de te late betaling. Deze rente is echter verlaagd naar 0,01% (in plaats van de voorheen geldende 4%). De mogelijkheid van uitstel van betaling vervalt per 1 april 2021. Ondernemers krijgen vanaf 1 juli 2021 een betalingsregeling aangeboden van de Belastingdienst waarmee ze tot 1 juli 2024 iedere maand een vast bedrag terugbetalen van het per 31 maart 2021 openstaande bedrag aan belastingschulden.

Als de periode te kort is voor een ondernemer zal de Belastingdienst samen met de ondernemer kijken of een maatwerkoplossing mogelijk is.

Let op!

Deze regeling wordt wellicht aangepast naar aanleiding van nieuwe steunmaatregelen.

4.2 Versoepelingen administratieve verplichtingen

Als gevolg van corona komt het voor dat een werkgever niet alle administratieve verplichtingen tijdig kan vervullen. Denk aan het identificeren van werknemers voor aanvang van de dienstbetrekking. Aan het niet tijdig nakomen van deze verplichtingen worden tot 1 april 2021 in ieder geval geen gevolgen verbonden. Voorwaarde is wel dat de werkgever deze administratieve verplichtingen alsnog nakomt zodra dit mogelijk is.

4.3 G-rekening

Doet een werkgever zaken met een uitzendbureau of onderaannemer, dan is het veelal gebruikelijk een deel van de betaling op de g-rekening te storten. Een werkgever is hierdoor gevrijwaard voor niet door het uitzendbureau of aannemer betaalde heffingen. Voor het uitzendbureau of de aannemer is deze betaling meestal minder prettig, omdat hij moeilijker aan zijn geld kan komen.

Advies is echter ook nu deze betalingen op de g-rekening gewoon te blijven storten. Als het bedrijf waar de werkgever mee werkt zijn loonheffingen niet meer kan betalen, blijft het risico beperkt. Bovendien gelden momenteel versoepelde regelingen voor opname van gelden van de g-rekening, zodat het nadeel van het uitzendbureau of de aannemer beperkt blijft. Deze versoepeling vervalt per 1 januari 2023.

4.4 Zorgbonus

Zorgmedewerkers die zich hebben ingezet voor patiënten en cliënten met corona hebben recht op een bonus. De bonus bedraagt € 1.000 voor het jaar 2020 en € 500 in 2021. Naar verwachting wordt de bonus van 2021 vóór 1 juli 2021 uitbetaald.

De zorgbonus is netto. Dit betekent dat de belasting voor rekening komt van de werkgever. Dit geldt ook voor zzp'ers die voor de zorgbonus in aanmerking komen. De opdrachtgever betaalt dan de belasting en wordt hiervoor ook door het Rijk gecompenseerd.

De zorgbonussen hebben ook geen effect op eventueel te ontvangen toeslagen. Dit is uitzonderlijk, omdat de zorgbonus het inkomen verhoogt en toeslagen bedoeld zijn als compensatie bij een gering inkomen.

Transitievergoeding

Dat de bonus niet meetelt voor de hoogte van toeslagen betekent een verschil in behandeling met onder meer transitievergoedingen. Een transitievergoeding die bij ontslag verkregen wordt, beïnvloedt namelijk wel de hoogte van de toeslagen.

Niet voor iedereen

De zorgbonus is overigens niet weggelegd voor iedere medewerker in de zorg. Zo is er onder meer een inkomensgrens van € 73.000 bruto bij een voltijds dienstverband. Degenen die meer verdienen, krijgen de zorgbonus dus niet.

4.5 Versoepeling regels bijverdienen door corona vervalt

Vanwege de coronacrisis was er in 2020 geen grens voor het bijverdienen voor studenten. Om die reden kon een student maximaal bijverdienen zonder gevolgen voor de studiefinanciering en kinderbijslag.

In 2021 geldt er wel weer een grens voor het maximaal bij te verdienen bedrag zonder dat de studiefinanciering in gevaar komt. De grens bedraagt € 15.415,63. Het vervallen van de grens voor de kinderbijslag is blijvend.

4.6 NL leert door

Het kabinet geeft in 2021 € 200 miljoen uit voor omscholing en ontwikkeling van werkenden. Het kabinet wil werknemers ondersteunen in hun kansen op nieuw werk. Het is daarom mogelijk gratis online scholingsactiviteiten te volgen. Ook is het straks weer mogelijk een ontwikkeltraject te volgen.

Als u als werkgever de tegemoetkoming NOW 2.0 of 3.0 heeft aangevraagd of nog gaat aanvragen, bent u verplicht uw werknemers te stimuleren een ontwikkeladvies aan te vragen of scholing te volgen voor behoud van werk.

Kosteloos online scholing

De loopbaan- of ontwikkeladviezen zijn onderdeel van het crisisprogramma 'NL leert door'. Het doel van dit programma is om werkenden, zelfstandigen en werkzoekenden te helpen zich voor te bereiden op veranderingen op de arbeidsmarkt. Met 'NL leert door' financiert het kabinet niet alleen ontwikkeladviezen, maar ook kosteloze onlinescholing.

Vanaf december 2020 waren er weer 50.000 ontwikkeladviestrajecten beschikbaar gesteld, die inmiddels vergeven zijn. Werknemers in loondienst, flexwerkers, maar ook zelfstandigen en zzp'ers kunnen dankzij de subsidieregeling 'NL leert door' gratis een ontwikkeltraject volgen bij een gekwalificeerd loopbaanadviseur. Met zo'n ontwikkeltraject krijgt iemand beter zicht op zijn kansen op de arbeidsmarkt. Een loopbaanadviseur kan ondersteunen bij het kiezen van de juiste (bij)scholing of tips geven bij het zoeken en solliciteren naar werk.

Alternatieven

Degenen die achter het net vissen en wel een loopbaan- of ontwikkeladvies nodig hebben, zullen op zoek moeten naar alternatieven. Zo zijn er werkgevers en vakbonden die een dergelijk traject financieren. Ook O&O-fondsen die verbonden zijn aan een bepaalde sector of branche, hebben er vaak een regeling voor. Daarnaast bieden regionale leer-werkloketten de mogelijkheid om een ontwikkeladvies te volgen.

Disclaimer

Bij de samenstelling van de Special Lonen 2021 is naar uiterste betrouwbaarheid en zorgvuldigheid gestreefd. Onze organisatie kan niet aansprakelijk worden gesteld voor eventuele onjuistheden en de gevolgen hiervan. Verschijningsdatum: 13 januari 2021.