

Protocol coronavirus



Protocol coronavirus (COVID-19)

Inhoudsopgave

Personeel	3
Welke verplichtingen hebben werkgever en werknemer?	3
Wat als er minder werk voorhanden is?.....	5
Hoe zit het met doorbetaling van loon en overige vergoedingen?.....	8
Wat als een ouder geen opvang kan vinden voor zijn kind of een ziek familielid wil verzorgen?.....	10
Wat mag ik als werkgever vragen als een werknemer zich ziek meldt?	12
Ondernemen	13
Kun je een beroep doen op overmacht?	13
Je klant annuleert. Kun je hem aan zijn betalingsverplichting houden?.....	15
Betalingsproblemen?	16
Welke economische maatregelen heeft de overheid getroffen?	17
Wat kunnen we voor je betekenen?	18

Personeel

Welke verplichtingen hebben werkgever en werknemer?

Veilige en gezonde werkplaats

Op grond van de wet heeft een werkgever de verplichting om voor een veilige en gezonde werkplek te zorgen. Als werknemers door het werk het risico lopen om besmet te raken met het coronavirus, dan is het aan de werkgever om al het mogelijke te doen om besmetting te voorkomen. Daarbij is de werkgever gehouden zich als 'goed werkgever' te gedragen. Hoe deze begrippen moeten worden ingevuld, hangt af van de omstandigheden. De concrete invulling kan lastig zijn in deze bijzondere omstandigheden. Bij twijfel: bel ons even!

Houd informatie van de overheid in de gaten

Van een werkgever mag in ieder geval worden verwacht dat hij maatregelen neemt om binnen de bedrijfsomgeving besmettingen te voorkomen. Zorg er als werkgever daarom allereerst voor dat je de informatie van de overheid goed in de gaten houdt. Dit kan bijvoorbeeld via de website van het [RIVM](#) en door de [reisadviezen](#) van het ministerie van Buitenlandse Zaken in de gaten te houden. Ook kan de Arbodienst hierin een rol spelen.

Neem maatregelen

Ten tweede dien je voor jouw onderneming maatregelen te nemen. Het beschikken over voldoende desinfectiemiddel kan van ieder bedrijf verwacht worden. Opereer je in het transport, de luchtvaart, de internationale handel, het toerisme of andere branches waarin werknemers veel reizen? Dan mag er meer worden verwacht van jou als werkgever. Zorg ervoor dat je gedragsprotocollen maakt voor werknemers die in lijn zijn met de protocollen van het RIVM.

Denk in alternatieven: is het bijvoorbeeld mogelijk om een conference-call te laten plaatsvinden in plaats van een afspraak met de klant? Kunnen teammeetings via een online programma plaatsvinden? Kan je werknemers thuis laten werken? Kunnen diensten worden gespreid, zodat werknemers zo min mogelijk met elkaar in contact komen? Productiebedrijven kunnen in ploegen werken, zodat werknemers zo min mogelijk met elkaar in contact komen. Vraag werknemers om niet in de kantine te komen, of zorg er in ieder geval voor, dat voldoende afstand gehouden wordt tot collega's.

Als de werkzaamheden van werknemer het toelaten, is thuiswerken aan te raden. Zorg ervoor dat werknemers over laptops beschikken. Werkt een groot gedeelte van de werknemers thuis, zorg er dan voor dat dit goed gecoördineerd wordt en dat werknemers contact met elkaar blijven houden.

Vermoed een werknemer ziek te zijn? In het kader van de zorgplicht voor andere werknemers, dien je de toegang tot de werkplek aan deze werknemer te ontfagen. Laat de werknemer telefonisch contact opnemen met de huisarts en de bedrijfsarts.

Blijf werknemers informeren

De derde stap is het informeren van werknemers over het coronavirus. Het algemene advies – regelmatig handen wassen, niezen in je elleboog, papieren zakdoekjes gebruiken en geen handen schudden – geldt voor iedereen. Ondanks dat werknemers op de hoogte zullen zijn van het virus, is

bewustwording essentieel. Ook is het belangrijk om werknemers te informeren over de meldplicht die zij hebben.

Een mailing of het instellen van een uitgebreider preventiebeleid is hiervoor een goed middel. Wij hebben een [model e-mail](#) opgesteld.

Evalueer en update maatregelen

Nadat diverse maatregelen zijn getroffen, kan je als ondernemer niet achteroverleunen. Evalueer de getroffen maatregelen binnen het bedrijf regelmatig en stel deze bij naar aanleiding van de adviezen vanuit de overheid. Houd bij dit alles de adviezen van het RIVM in de gaten en neem deze te allen tijde in acht. Zorg er dus voor dat werknemers op de hoogte worden gehouden van de maatregelen die het bedrijf treft.

Een werkgever die niets doet om haar werknemers te beschermen, voldoet niet aan haar zorgplicht. Dit kan financiële consequenties hebben op het moment dat je aansprakelijk wordt gesteld.

Maar belangrijker nog: alle werkgevers hebben een morele plicht én hebben er zelf belang bij dat er grip komt op het coronavirus. Het economisch belang van nagenoeg elke werkgever wordt hard geraakt. Het is je taak om werknemers, die er wellicht 'wat lichter tegenaan kijken' aan te spreken op hun gedrag!

Continuïteit van het bedrijf

Ten slotte geldt een belangrijke vraag voor de ondernemer: hoe zit het met de continuïteit van het bedrijf? Hoe gaan de belangrijkste processen binnen het bedrijf door op het moment dat er te weinig personeel is? Om gehele uitval wegens ziekte te voorkomen, kan er gedacht worden aan het spreiden van essentiële bedrijfsprocessen door personeel op andere locaties te laten werken.

Verantwoordelijkheid van de werknemer: goed werknemerschap

Ook een werknemer heeft een verantwoordelijkheid. De tegenhanger van het goed werkgeverschap is het goed werknemerschap. Een werknemer is verplicht redelijke instructies van zijn werkgever op te volgen. Controleer of werknemers zich aan de instructies houden en neem maatregelen als dit niet het geval is.

In onze [Q&A](#) op de website vind je nog meer vragen en antwoorden voor de ondernemer met betrekking tot het coronavirus.

Wat als er minder werk voorhanden is?

De overheid houdt rekening met een zware economische crisis. Als bedrijf kun je hierop anticiperen. Wacht niet te lang, maar breng de scenario's in beeld. Ook voor de periode na 6 april, want op 6 april is de crisis niet voorbij!

Als er minder werk voorhanden is, zijn er verschillende zaken die gedaan kunnen worden. Allereerst is het belangrijk om kritisch te kijken naar tijdelijke contracten die bijna aflopen. Kun je tot beëindiging van deze contracten overgaan?

Hieronder worden enkele mogelijkheden besproken waartoe over kan worden gegaan wanneer minder werk voorhanden is.

Werktijdverkortingsregeling is gestopt!

Er kan geen beroep meer worden gedaan op de werktijdverkortingsregeling. Dit is besloten omdat deze regeling niet toegesneden bleek op de ingrijpende gevolgen van het coronavirus voor bedrijven en organisaties. Dit heeft de volgende consequenties:

- Er kan geen werktijdverkortingsaanvraag meer worden aangevraagd.
- Een reeds toegekende vergunning voor werktijdverkortingsaanvraag blijft van kracht.
- Bij een verlenging moet gebruik worden gemaakt van de nieuwe regeling.
- Een reeds ingediende, maar nog niet toegewezen, aanvraag voor werktijdverkortingsaanvraag wordt beschouwd als een aanvraag voor de nieuwe tegemoetkomingsregeling. Er wordt wel aanvullende informatie opgevraagd.

Nieuwe regeling: Noodfonds Overbrugging Werkgelegenheid

Er komt een gehele nieuwe regeling, deze staat los van werktijdverkortingsaanvraag en de Werkloosheidswet. Je kan een aanvraag indienen voor een substantiële tegemoetkoming in de loonkosten. Het UWV verleent vervolgens een voorschot. Hiermee kun je werknemers gewoon doorbetalen.

De voorwaarden voor deze regeling luiden als volgt:

1. Er moet sprake zijn van minstens 20% verlies van omzet vanaf 1 maart 2020.
2. Je mag gedurende de periode dat je een tegemoetkoming ontvangt géén ontslag aanvragen voor werknemers op grond van bedrijfseconomische redenen.
3. De aanvraag geldt voor een periode van drie maanden. Deze periode kan eenmalig worden verlengd met nog eens drie maanden.

Wat is de hoogte van de tegemoetkoming?

Er wordt een maximale vergoeding toegekend van 90% van de loonsom. Dit bedrag wordt toegekend als 100% van de omzet wegvalt. De hoogte van de vergoeding is afhankelijk van de terugval in omzet. Bijvoorbeeld:

- valt 50% van de omzet weg: 45% van de loonsom wordt gecompenseerd;
- valt 25% van de omzet weg: 22,5% van de loonsom wordt gecompenseerd.

In afwachting van de aanvraag, krijg je van het UWV een voorschot ter hoogte van 80% van de verwachte tegemoetkoming. De werkelijke daling in omzet wordt achteraf vastgesteld.

Blijkt achteraf dat sprake is geweest van een daling in loonsom, dan vindt nog een correctie plaats. Daarnaast geldt dat vanaf een bepaald percentage, dat later wordt gecommuniceerd, een accountantsverklaring vereist is.

Voor welke personeelsleden?

De compensatie kan niet alleen worden aangevraagd voor werknemers waarvoor werkgever een loondoorbetalingsplicht heeft, maar ook voor bijvoorbeeld werknemers met een oproepcontact. Ook uitzendbedrijven kunnen een tegemoetkoming in loonkosten vragen.

Hoe dien je een aanvraag in?

Momenteel werkt de overheid aan het inrichten van een omgeving waarin aanvragen gedaan kunnen worden. De aanvraag zal via het UWV lopen. De periode waarover je tegemoetkoming kunt krijgen, hangt niet af van de startdatum van de aanvraag. Omzetverlies komt in aanmerking voor tegemoetkoming vanaf 1 maart 2020. De exacte datum waarop een aanvraag kan worden ingediend wordt zo spoedig mogelijk bekend gemaakt, houd onze nieuwsberichten daarom goed in de gaten!

Ontslag van personeel in verband met coronavirus

Voorwaarde van de nieuwe regeling is dat je geen werknemers ontslaat wegens bedrijfseconomische redenen. Hieronder schetsen we voor de volledigheid de mogelijkheden als er echt een structureel tekort ontstaat aan werk, ook na de coronacrisis.

Bij structurele werkvermindering kan in de eerste plaats gekozen worden voor beëindiging van het dienstverband met wederzijds goedvinden. Hiervoor heb je instemming nodig van de werknemer. Met de werknemer worden in onderling overleg afspraken gemaakt over het beëindigen van het dienstverband, zoals een beëindigingsvergoeding. De werknemer kan vervolgens mogelijk aanspraak maken op een WW-uitkering.

In het uiterste geval kan bij structurele werkvermindering ontslag worden aangevraagd op grond van bedrijfseconomische omstandigheden. Hiervoor heb je toestemming nodig van het UWV. Het UWV toetst het ontslag aan de geldende regels voor bedrijfseconomisch ontslag. Dat betekent onder andere dat de werkgever moet aantonen dat sprake is van werkvermindering en dat herstel op korte termijn niet de verwachting is. Daarnaast moet het afspiegelingsbeginsel (juiste ontslagvolgorde) toegepast worden. Het indienen van een ontslagaanvraag wegens bedrijfseconomische redenen kan via de website van het werkgeversportaal van het UWV. Bij ontslag van 20 medewerkers of meer, gelden aanvullende voorwaarden.

Doe je een aanvraag op basis van het Noodfonds Overbrugging Werkgelegenheid, dan mag je dus geen ontslag aanvragen voor werknemers op grond van bedrijfseconomische redenen. Neem voordat je tot deze maatregelen wil overgaan, contact met ons op!

Instemming ondernemingsraad nodig?

Als sprake is van een voorgenomen besluit voor vaststelling, wijziging of intrekking van een regeling op het gebied van arbeidsomstandigheden, ziekteverzuim of re-integratiebeleid, dan ben je verplicht om de ondernemingsraad (OR) om instemming te vragen. Denk dan bijvoorbeeld aan roosterwijzigingen of thuiswerken. Alleen als sprake is van wettelijke voorschriften, vervalt het instemmingsrecht van de OR. Daarvan is nu (nog) geen sprake. Wij verwachten niet dat de OR hoeft in te stemmen met deze regeling; hier heeft het UWV echter nog geen mededelingen over gedaan. Zorg er wel voor dat je met de OR in contact blijft over de maatregelen.

Hoe zit het met doorbetaling van loon en overige vergoedingen?

Wanneer de werknemer niet werkt, houdt hij in principe recht op loon. Dit is alleen anders als hij zijn werk niet heeft verricht door een oorzaak die voor zijn rekening behoort te komen.

Er zijn bepaalde exceptionele gevallen die niet voor rekening van werkgever behoren te komen. Hierbij gaat het bijvoorbeeld om natuurrampen, oorlog of een noodtoestand. De uitbraak van het coronavirus (COVID-19) wordt vooralsnog niet als een dergelijk exceptioneel risico aangemerkt.

Hieronder bespreken we een aantal specifieke gevallen die zich momenteel voordoen.

Werknemer wil thuisblijven

Een werknemer mag alleen thuisblijven als er een gegronde reden bestaat om besmet te raken. Er moet dan bijvoorbeeld een collega ziek zijn. Het advies vanuit de overheid is wel om indien mogelijk werknemers zo veel mogelijk thuis te laten werken.

Besluit de overheid dat iedereen thuis moet blijven en komen hierdoor alle werkzaamheden stil te liggen, dan zal dit in beginsel in de risicosfeer van werkgever liggen en moet het loon van de werknemer doorbetaald worden. Lees hierover meer in het artikel [‘Wat als er minder werk voorhanden is’?](#)

De productie neemt af of komt stil te liggen

Ook het stilliggen van de productie komt voor risico van werkgever. Je kunt in dit geval mogelijk wel een beroep doen op de [werktijdverkortingsregeling](#).

Een werknemer wordt ziek

Op het moment dat een werknemer ziek wordt, bestaat voor de werkgever een wettelijke loondoorbetalingsverplichting.

Op basis hiervan behoudt werknemer recht op minimaal 70% van zijn loon, althans het eerste jaar op het minimumloon. Hiervan wordt in de praktijk vaak in het voordeel van werknemer afgeweken waardoor in het eerste ziektejaar 100% van het loon doorbetaald wordt.

Raakt een werknemer besmet met het coronavirus en kan hij daardoor (tijdelijk) geen werkzaamheden verrichten, dan kan dus in beginsel aanspraak worden gemaakt op het loon.

Er is hierop wel een uitzondering mogelijk. Uit de wet volgt dat geen recht op loon bestaat als de ziekte door opzet is ontstaan. Dit zou bijvoorbeeld het geval kunnen zijn als werknemer ondanks een negatief reisadvies en duidelijke instructies van de werkgever toch een risicogebied bezoekt. Let wel: opzet wordt niet snel aangenomen!

Een werknemer moet in quarantaine (maar is nog niet ziek)

Als een werknemer uit voorzorg in quarantaine moet, is nog geen sprake van ongeschiktheid ten gevolge van ziekte. Is een werknemer niet ziek, dan geldt de wettelijke hoofdregel dat een werknemer recht heeft op loon, tenzij de oorzaak van het niet-werken voor rekening van werknemer komt. Kijk

of de werknemer zijn werkzaamheden vanuit huis kan verrichten, of desnoods redelijke (vervangende) werkzaamheden vanuit huis kan verrichten.

Is een werknemer voor zijn werk op reis geweest, dan zal het loon doorbetaald moeten worden. De werknemer is tijdens zijn werkzaamheden blootgesteld aan besmettingsgevaar. Bij vakantie en quarantaine hangt de vraag of loon doorbetaald moet worden af van de omstandigheden van het geval. Neem voor een concrete casus contact op.

Verplicht (onbetaald) verlof

Een werkgever moet de vakantie van werknemer vaststellen conform de wensen van werknemer. Je mag van een werknemer vragen om zoveel mogelijk verlofdagen op te nemen, maar je mag dit niet eenzijdig verplichten. Als er geen afspraken in de arbeidsovereenkomst of het bedrijfsreglement zijn gemaakt over een verplichte vakantie, kan tijdens het dienstverband alleen in overleg met de werknemer of met instemming van de ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging een verplichte vakantie ingesteld worden.

Ook mag je werknemers niet verplichten tot het opnemen van onbetaald verlof. In onderling overleg kunnen wel afspraken hierover gemaakt worden. In dat geval is het wel belangrijk duidelijke afspraken te maken over de duur, het niet doorbetalen van salaris, secundaire arbeidsvoorwaarden en vakantiedagenopbouw.

Reiskostenvergoeding

Het recht op een reiskostenvergoeding is niet in de wet geregeld. In de arbeidsovereenkomst, cao of het personeelshandboek zijn hierover afspraken gemaakt. Bekijk dus in deze documenten welke voorwaarden er zijn gesteld aan de reiskostenvergoeding en eventuele andere vergoedingen. Staat hier niets in over het stopzetten van vergoedingen? Dan dien je de vergoedingen gewoon door te betalen.

Wat als een ouder geen opvang kan vinden voor zijn kind of een ziek familielid wil verzorgen?

Wordt de school gesloten en moet een werknemer de kinderen ophalen, dan geldt het recht op calamiteitenverlof. Calamiteitenverlof geldt slechts voor de (korte) periode (een aantal uren of dagen) waarin de werknemer opvang voor de kinderen regelt. Het moet gaan om een acute noodsituatie die de werknemer niet heeft kunnen voorzien en die de werknemer onmiddellijk moet oplossen.

De scholen zijn inmiddels gesloten, alleen kinderen van werknemers met cruciale beroepen worden op school opgevangen, dus is het zaak voor werknemers die geen cruciaal beroep hebben om zo snel mogelijk over te gaan tot het regelen van opvang.

Calamiteitenverlof

Kan een werknemer geen opvang regelen voor zijn kind, dan kan hij zijn werkgever verzoeken om calamiteitenverlof. Dat is verlof dat opgenomen kan worden als het noodzakelijk is dat een werknemer zelf de zorg voor zijn kind op zich neemt. De werknemer behoudt gedurende het verlof zijn recht op loon.

Een werkgever hoeft dit verzoek niet zomaar in te willigen. Als werkgever mag je van de werknemer verwachten dat hij écht zijn best doet om een andere oplossing te vinden. Zit iemand in de omgeving van werknemer toch thuis? Kan de werknemer zijn werktijden zodanig aanpassen dat de opvang gecombineerd kan worden met het werk van de andere ouder?

Lukt het ondanks alle inspanningen toch niet om de zorg van het kind aan een ander over te laten, zal de werkgever in beginsel calamiteitenverlof moeten toestaan.

Is het niet noodzakelijk dat een werknemer thuisblijft voor het kind, maar geeft de werknemer hier zelf wel de voorkeur aan, dan kan in overleg onbetaald verlof worden opgenomen of kan een werknemer vakantiedagen inzetten.

Kortdurend zorgverlof

Een werknemer heeft ook recht op verlof voor de noodzakelijke verzorging in verband met ziekte voor een bepaalde in de wet benoemde groep personen (o.a. partner, kind). De duur van het verlof bedraagt maximaal twee keer de arbeidsduur per week, per periode van 12 maanden. De werknemer behoudt in dat geval recht op minimaal 70% van het loon.

Is een kind of familielid van werknemer besmet met het coronavirus, dan is sprake van een zeer specifieke situatie. Het zal dan erg lastig zijn om opvang te verzorgen. Als niemand anders voor het kind of familielid wil of kan zorgen, is het noodzakelijk dat de werknemer zelf voor het kind of familielid zorgt en thuisblijft.

Langdurend zorgverlof

Als langer dan twee weken zorg nodig is, dan kan mogelijk langdurend zorgverlof worden opgenomen. Een werknemer heeft volgens de wet recht op verlof zonder behoud van loon voor een bepaalde benoemde groep personen (o.a. partner, kind) die ziek of hulpbehoevend zijn. Per jaar bedraagt dit

verlof ten hoogste zesmaal de arbeidsduur per week. Tijdens het langdurig zorgverlof loopt de vakantieopbouw door.

Thuiswerken

Als werkgever mag je van de werknemer wel vragen om thuis te werken als dit mogelijk is. Gedurende het kortdurend zorgverlof moet immers loon doorbetaald te worden.

Afwijkende afspraken

Het kan zijn dat in de arbeidsovereenkomst, een cao of bedrijfsreglement afwijkende regels staan over het zorgverlof. Bekijk deze dus altijd en zorg ervoor dat de regels hieruit worden nagekomen.

Wat mag ik als werkgever vragen als een werknemer zich ziek meldt?

Wanneer een werknemer zich ziek meldt, mag de werkgever een aantal vragen stellen. Zoals hoelang de werknemer verwacht afwezig te zijn en wat het verpleegadres is. De werkgever mag niet vragen naar de aard en oorzaak van iemands ziekte. Als een werknemer zelf vertelt wat de aard of oorzaak is van de ziekte, mag deze informatie niet vastgelegd of gedeeld worden. Dit zijn namelijk bijzondere persoonsgegevens. De AVG stelt aan de verwerking van deze gegevens extra eisen.

Controle op het coronavirus

Van een werknemer mag verder verwacht worden dat hij zich meldt, op het moment dat hij ziekteverschijnselen vertoont, (vermoedelijk) besmet is, in een risicogebied is geweest of bij een besmet persoon in de buurt is geweest.

Als het vermoeden bestaat dat een werknemer het coronavirus heeft, dan is het advies om een bedrijfsarts in te schakelen. Wanneer de bedrijfsarts dit vermoeden ook heeft, dan is het aan de bedrijfsarts om maatregelen te nemen zoals het inschakelen van de GGD. Voor een werkgever is het niet toegestaan om temperatuur van een werknemer te registreren of de werknemer te vragen of hij/zij besmet is het met coronavirus.

Ondernemen

Kun je een beroep doen op overmacht?

Op het moment dat je jouw contractuele verplichting niet kunt nakomen is sprake van een tekortkoming (wanprestatie) en is de onderneming in beginsel schadeplichtig. Een uitzondering op deze regel is wanneer er zich een situatie voordoet waardoor de tekortkoming niet aan de onderneming kan worden toegerekend. We spreken dan ook wel van een overmacht situatie.

Of het coronavirus kwalificeert als overmacht, hangt onder meer af van de formulering van de overeenkomst of de algemene voorwaarden. In de zogeheten overmachtsclausule (force majeure-clause) staat meestal omschreven in welke omstandigheden sprake is van overmacht en wat de gevolgen daarvan zijn. Partijen kunnen bij een overeenkomst namelijk zelf bepalen welke situaties overmacht opleveren.

Vaak worden stakingen, weersomstandigheden, oorlogen of natuurrampen, transportproblemen ten gevolge van een tekort van transportmiddelen, overheidsmaatregelen, of de omstandigheid dat de eigen leverancier niet kan leveren, genoemd in overmachtsclausules of wordt volstaan met een algemene omschrijving: “alle van buiten komende oorzaken waarop het bedrijf geen invloed heeft”.

Gevolgen van een geslaagd beroep op overmacht kunnen onder meer zijn: het recht de overeenkomst te beëindigen, opschorting van contractuele verplichtingen, uitstel van de termijn tot nakoming van de verplichtingen, verval van aansprakelijkheid of een verplichting tot heronderhandeling over de contractvoorwaarden.

Zijn er geen afspraken gemaakt over overmacht? Of valt de huidige corona-situatie niet onder de definities van overmacht uit de overeenkomst of algemene voorwaarden? In die gevallen vallen we terug op wat er over overmacht is bepaald in de wet. Volgens de wet is sprake van overmacht indien de tekortkoming van de schuldenaar *niet is te wijten aan zijn schuld, noch krachtens wet, rechtshandeling of in het verkeer geldende opvattingen voor zijn rekening komt*. Of er sprake is van overmacht, hangt af van de specifieke omstandigheden van het geval.

Een beroep op overmacht zal minder snel slagen, indien je harde toezeggingen hebt gedaan over de leveringstermijnen, indien er alternatieve manieren zijn om alsnog jouw verplichtingen na te komen of wanneer je te weinig hebt gedaan om de schade te beperken. In die gevallen zal de rechter niet snel oordelen dat er sprake is van overmacht.

Onvoorziene omstandigheden

Op het moment dat er geen succesvol beroep op overmacht kan worden gedaan, is een beroep op de onvoorziene omstandigheden het overwegen waard. Onvoorziene omstandigheden zijn omstandigheden die zijn ingetreden na het sluiten van de overeenkomst en waarin partijen niet hebben voorzien, zoals bijvoorbeeld het coronavirus. De rechter is echter wel terughoudend bij een beroep op onvoorziene omstandigheden, omdat partijen in principe al de mogelijkheid hebben gehad om hierover na te denken voordat zij de overeenkomst aangingen. Het is dus zeer de vraag of een rechter het coronavirus als onvoorziene omstandigheid zal aanmerken.

Het is belangrijk om in deze onzekere tijden jouw eigen contracten en algemene voorwaarden te controleren om in kaart te brengen of jouw eigen overmachtsclausule voldoende bescherming biedt.

Het al dan niet een beroep kunnen doen op overmacht kan namelijk grote gevolgen hebben voor jouw bedrijf. Neem daarom ook bij het sluiten van nieuwe contracten omstandigheden als het coronavirus mee door bijvoorbeeld epidemieën en pandemieën expliciet op te nemen in de overmachtsclausule.

Je klant annuleert. Kun je hem aan zijn betalingsverplichting houden?

Het regent op dit moment annuleringen. Niet alleen in de reisbranche, maar ook ondernemers in bijvoorbeeld de evenementenbranche hebben er last van. Welke rechten heb je als ondernemer? Kun jij je klant houden aan zijn betalingsverplichting? Een eenduidig antwoord is niet te geven, maar er zijn wel een aantal regels die houvast bieden.

Algemene voorwaarden

Of je klant – we gaan in dit protocol uit van een onderneming - een bestelling kan annuleren hangt af wat daarover is afgesproken in de overeenkomst of algemene voorwaarden. Uitgangspunt is namelijk dat een overeenkomst niet zomaar kan worden geannuleerd, behalve als daarover afspraken zijn gemaakt. In dat geval kun je de overeengekomen annuleringskosten in rekening brengen.

Kan je klant zich beroepen op overmacht en met succes weigeren om de annuleringskosten te betalen? Waarschijnlijk niet. Het doen van een betaling is geen verplichting die onder de huidige omstandigheden een grond voor overmacht oplevert.

Heb je niets afgesproken over het annuleren van de bestelling? Dan kun je je klant houden aan zijn nakomingsverplichting. Met andere woorden: als jij kunt leveren zoals je hebt afgesproken, dan moet je klant gewoon betalen.

Betalingsproblemen?

De maatregelen die worden genomen om de uitbraak van het coronavirus te controleren zijn van grote invloed op de (wereld)economie. De verwachting is dan ook dat veel ondernemers hierdoor zullen worden getroffen en te maken krijgen met betalingsproblemen. Wat kun je daar als ondernemer aan doen?

Je bent schuldeiser

Het beste advies dat wij je kunnen geven is om voorlopig enkel nog maar te kiezen voor het principe “boter bij de vis”. Dat wil zeggen dat je klant vooraf betaalt. Het is wellicht niet het meest klantvriendelijke principe, maar wil je zelf niet in de financiële problemen komen dan heb je de komende periode wellicht geen andere keuze.

Mocht je als ondernemer toch werken via het principe “betalen achteraf” en wordt er niet binnen de overeengekomen termijn betaald, dan is het zaak om direct actie te ondernemen. Je kunt zelf veel doen om buiten rechte betaling te krijgen, zonder daarvoor extra kosten te maken. Wij kunnen je adviseren over een effectief debiteurenbeleid en je voorzien van handige concept sommatiebrieven.

Blijven je debiteuren echter weigerachtig om je facturen te voldoen? Dan helpen we je graag met het incasseren van je facturen middels een geavanceerde incassostrategie.

Je bent schuldenaar

Wat nu als je zelf betalingsproblemen hebt? Voor ondernemers die betalingsproblemen hebben is het algemene advies dat je tijdig in contact treedt met je schuldeisers om hen op de hoogte te stellen van je betalingsproblemen. In deze tijden van crisis zijn veel ondernemers solidair met elkaar en bereid om elkaar te helpen. Blijf in ieder geval te allen tijde communiceren met je schuldeiser en stop niet je kop in het zand.

Zie je door de bomen het bos niet meer en groeien de betalingsproblemen je boven het hoofd? Laat ons je helpen. Wij hebben veel ervaring met het helpen van ondernemers die in financieel zwaar weer verkeren. Zo lukt het ons in veel gevallen om met alle schuldeisers betalingsregelingen te treffen, waardoor juridische procedures en extra kosten kunnen worden voorkomen.

Welke economische maatregelen heeft de overheid getroffen?

Het kabinet heeft in een [brief](#) aan de Tweede kamer aangekondigd economische maatregelen te treffen voor ondernemers die in de financiële problemen belanden door de uitbraak van het coronavirus. Hieronder gaan we verder in op de genomen maatregelen:

Uitstel voor het betalen van belasting

Heb je door de uitbraak van het coronavirus te maken met liquiditeitsproblemen of denk je problemen met de liquiditeit te krijgen, dan kun je voor de betaling van de belasting een beroep doen op bijzonder uitstel bij de Belastingdienst. Je kan bijzonder uitstel aanvragen voor de betaling van de btw, vennootschapsbelasting, inkomstenbelasting en de loonheffingen.

Heb je een verzoek tot bijzonder uitstel aangevraagd, dan wordt de invordering per direct stopgezet. De individuele beoordeling van de aanvraag vindt later plaats. Krijg je in de tussentijd een verzuimboete opgelegd vanwege het niet (tijdig) betalen van de belastingen, dan zal de Belastingdienst deze achterwege laten of terugdraaien.

Verwacht je een lagere winst te behalen, dan kan ook een verzoek worden gedaan om een verlaging van de eerder opgelegde voorlopige aanslag inkomstenbelasting of vennootschapsbelasting.

Regeling borgstelling MKB wordt verruimd

Met name ondernemingen in het toerisme, de horeca en evenementenbranche ondervinden zware gevolgen van het coronavirus. Deze en alle andere MKB-ondernemingen die door het coronavirus in de financiële problemen komen, kunnen nu tegen aantrekkelijke voorwaarden leningen krijgen om deze zware tijd te overbruggen. Deze hulp wordt aangeboden vanuit het kabinet. Het kabinet gaat namelijk (gedeeltelijk) borg staan voor leningen die een MKB-ondernemer wil afsluiten, maar waarvoor hij de financier niet genoeg zekerheid kan bieden.

Naar aanleiding van het voorgaande geldt tot 1 april 2020 een hoger garantieaandeel in de Borgstelling MKB-Krediet (BMKB). Momenteel is het borgstellingskrediet 50% van het krediet dat de financier verstrekt, waarvan de overheid 90% voor borg staat. Het percentage aan borgstellingskrediet wordt onder de nieuwe tijdelijke maatregel omhoog geschroefd van 50% naar een percentage van 75%.

Het kabinet gaat de economische situatie met betrekking tot het coronavirus op de voet volgen en zal indien noodzakelijk passende vervolgmaatregelen treffen. Mocht een nieuwe maatregel getroffen worden, houden wij jullie hier uiteraard van op de hoogte.

Voor zelfstandigen

Voor zelfstandigen bestaat in sommige gemeenten de mogelijkheid om een beroep te doen op het besluit bijstandverlening zelfstandigen. Dit is bedoeld voor zelfstandigen die in tijdelijke financiële problemen komen die het voortbestaan van hun bedrijf bedreigen, bijvoorbeeld door het coronavirus. De gemeente voert deze regeling uit en beslist ook over het recht op ondersteuning en de hoogte van een eventuele uitkering.

Wat kunnen we voor je betekenen?

We begrijpen dat er veel op je afkomt in de huidige en komende periode. Goorts + Coppens en Recht Direct staan dan ook voor jou klaar om je te ondersteunen bij juridische vragen en uitdagingen.

Zo kunnen we je onder meer helpen bij het aanvragen van werktijdverkorting, je adviseren over een eventueel beroep op overmacht of je helpen indien je door de gevolgen van het coronavirus in zwaar financieel weer dreigt te komen.

Ook bij andere (juridische) vraagstukken helpen we je graag, zodat je als ondernemer ook kan blijven ondernemen.

De juristen van de Recht Direct zijn bereikbaar op 0493 326 688 en de advocaten van Goorts + Coppens zijn bereikbaar via 0493 352 070.

Het rechtstreekse nummer van de advocaten is te vinden op onze website <https://www.gca.nl/over-ons/medewerkers/>.

Bij het samenstellen van dit protocol is geen rekening gehouden met eventuele bijzondere van toepassing zijnde wetgeving en afspraken zoals opgenomen in de CAO en/of (arbeids)overeenkomst. Daarbij is rekening gehouden met de wetgeving die op het moment van het schrijven van de tekst geldend is. Het kan dus zijn dat, met de veranderende wetgeving, de inhoud later achterhaald is. Mocht je de informatie in de praktijk willen hanteren, neem dan van tevoren even contact op met een van de juristen van Recht-Direct of een van de advocaten van Goorts + Coppens zodat zij je goed kunnen informeren.