



NOW or never?

De meest gestelde vragen inzake het coronavirus en de NOW behandeld.

Inleiding

Op dit moment heeft de regering een groot aantal maatregelen genomen om (de verspreiding van) het coronavirus te bestrijden. Hoewel iedereen zal beseffen dat er een noodzaak is om het coronavirus te bestrijden, hebben de genomen maatregelen een grote impact op ondernemingen en de economie. Deze crisistijd vraagt dan ook om creativiteit, doorzettingsvermogen en vooral aanpassingsvermogen van zowel de ondernemers als hun personeel. Daarbij wordt het uiterste gevraagd van mensen en zijn we inmiddels enigszins coronamoe.

Om deze ingrijpende gevolgen van de maatregelen te verzachten, is in korte tijd de Tijdelijke noodmaatregel overbrugging voor behoud van werkgelegenheid (“NOW”) tot stand gekomen. Met de NOW komt de regering ondernemers financieel tegemoet in de betaling van de loonkosten. Ondanks dat de hoofdlijnen van de NOW bekend zijn, is er op dit moment vanuit de praktijk nog behoefte aan verdere aanpassingen, aanscherpingen of aanvullingen van de NOW. Als gevolg daarvan is de NOW inmiddels op een aantal punten aangepast. In deze bijdragen zullen wij de meest gestelde en meest recente wetgeving voor u uiteenzetten. Daarbij komende de volgende vragen aan bod:

- 1) [Wanneer kom ik in aanmerking voor de NOW?](#)
- 2) [Kom ik ook in aanmerking voor de NOW als mijn onderneming deel uitmaakt van een groep of concern?](#)
- 3) [Wat wordt bedoeld met “omzet”?](#)
- 4) [Wat is de hoogte van de subsidie?](#)
- 5) [Waar moet ik rekening mee houden bij het vaststellen van het percentage omzetsdaling?](#)
- 6) [Hoe wordt de loonsom vastgesteld?](#)
- 7) [Wat gebeurt er met de subsidie als mijn loonsom lager is vanwege een ontslaaanvraag? \(inclusief rekenvoorbeeld\)](#)

- 8) [Wat gebeurt er met de subsidie als mijn loonsom lager is vanwege andere redenen? \(inclusief rekenvoorbeeld\)](#)
- 9) [Mijn bedrijf is afhankelijk van seizoenspieken. Gelden er daarom voor mij andere regels?](#)
- 10) [Welke verplichtingen heb ik als ik gebruik maak van de NOW?](#)
- 11) [Kan ik werknemers ontslaan als ik aanspraak maak op de NOW?](#)
- 12) [Krijg ik ook een boete als ik al een ontslagaanvraag heb ingediend bij het UWV voor de NOW aanvraag?](#)
- 13) [Hoe vraag ik de NOW aan en met welke termijnen moet ik rekening houden?](#)
- 14) [Is het verstandig nog even te wachten met de NOW-aanvraag?](#)
- 15) [Kan ik ook reorganiseren in plaats van de NOW-aanvragen?](#)
- 16) [Mijn werknemers werken \(veel\) thuis. Hoe zit het met de reiskostenvergoeding?](#)
- 17) [Mijn werknemers maken nu vanwege het coronavirus veel overuren. Heeft dit gevolgen voor de premiedifferentiatie WW?](#)
- 18) [Kan ik mijn werknemers vanwege het coronavirus verplichten vakantie op te nemen?](#)
- 19) [Als een werknemer al een vakantie had gepland, kan de werknemer deze dan intrekken?](#)
- 20) [Kan ik een werknemer verplichten om een geplande vakantie in te trekken?](#)
- 21) [Kan een werknemer worden verplicht om ADV-dagen op te nemen?](#)

1. Wanneer kom ik in aanmerking voor de NOW?

Verwacht u in een aaneengesloten periode van drie maanden, gelegen in de periode van 1 maart tot en met 31 juli 2020, een omzetzaling van ten minste 20%? Dan komt u in aanmerking voor de NOW!

2. Kom ik ook in aanmerking voor de NOW als mijn onderneming deel uitmaakt van een groep of concern?

Indien uw onderneming deel uit maakt van een groep of concern wordt de omzetzaling in principe vastgesteld over de gehele groep of over het gehele concern. Uitgangspunt is dus dat er binnen de gehele groep of het gehele concern een omzetzaling van tenminste 20% moet zijn. Als dat het geval is, komen alle ondernemingen binnen de groep of het concern in aanmerking voor de NOW-subsidie.

Omdat de omzetvaststelling op concernniveau leidde tot onredelijke uitkomsten, heeft de minister van SZW op 22 april 2020 besloten de NOW aan te passen. Ook als er een omzetverlies van minder dan 20% is binnen het concern, kunnen de individuele werkmaatschappijen subsidie voor de loonkosten aanvragen. Deze regeling geldt niet voor concerns met een personeels-bv. In dat geval wordt altijd uitgegaan van een omzetzaling binnen het concern.

Om als werkmaatschappij individueel gebruik te kunnen maken van de NOW moet u aan de volgende voorwaarden voldoen:

1. Het concern, waartoe uw werkmaatschappij behoort, mag geen dividend of bonussen uitkeren of eigen aandelen terug kopen tot aan en inclusief de datum van de aandeelhoudersvergadering waarin de jaarrekening over 2020 wordt vastgesteld.

2. De werkmaatschappij (de werkgever) met 20 of meer werknemers moet met de belanghebbende verenigingen van werknemers (vakbonden), en bij gebreke daarvan een andere vertegenwoordiging van werknemers, een akkoord hebben bereikt over werkbehoud bij de werkmaatschappij.
3. Er komt een aanvullende accountantscontrole met een aantal controlewaarborgen. Raadpleeg hiervoor uw accountant of financieel adviseur.

3. Wat wordt bedoeld met “omzet”?

Uitgangspunt is dat het omzetbegrip voor de NOW is gelijk aan de netto-omzet zoals opgenomen in uw jaarrekening. Let er op dat er een veelvoud aan wettelijke regels is om de omzet voor de NOW vast te stellen. Indien u hierover nadere vragen heeft, is het verstandig uw accountant te raadplegen.

4. Wat is de hoogte van de subsidie?

De hoogte van de subsidie wordt vastgesteld aan de hand van een vaste formule. Deze formule luidt:

$$A \times B \times 3 \times 1,3 \times 0,9.$$

- A** = de te verwachten procentuele omzetsdaling in een aaneengesloten periode van drie maanden, starten op 1 maart 2020, 1 april 2020 of 1 mei 2020.
- B** = de loonsom in januari 2020.
- 3** = het aantal maanden waarover een subsidie wordt verstrekt.
- 1,3** = een verhoging in verband met werkgeverslasten, zoals bijvoorbeeld pensioenpremie, etc.
- 0,9** = de maximaal te ontvangen subsidie, te weten 90%.

5. Waar moet ik rekening mee houden bij het vaststellen van het percentage omzetsdaling?

Zoals gezegd, staat “A” voor het percentage van de door de werkgever verwachte omzetsdaling. Als de omzetsdaling 100% is, zal een subsidie worden toegekend van maximaal 90% van de loonsom.

De subsidie wordt toegekend in de vorm van een voorschot. Dit voorschot bedraagt 80% van de te verwachten definitieve subsidie. Na afloop van de subsidieperiode, zult u een definitieve subsidievaststelling moeten verzoeken. Aan de hand daarvan wordt bepaald of u een nabetaling ontvangt of dat er een terugvordering volgt.

Het percentage van de omzetsdaling wordt vastgesteld over een aaneengesloten periode van drie maanden. U kunt hierbij zelf kiezen op welke van de drie data de periode aanvangt. U zult een inschatting moeten maken over welke periode u de grootste omzetsdaling verwacht. Deze aaneengesloten periode van drie maanden kan ingaan op 1 maart 2020, 1 april 2020 of 1 mei 2020.

Let op!

Het is niet mogelijk om ingeschatte omzetverlies (en dus de periode van drie maanden) tussentijds te wijzigen (zie ook [vraag 14](#)). Een zorgvuldige afweging is dus van groot belang!

6. Hoe wordt de loonsom vastgesteld?

In het kort staat de "B" in de formule voor de totale aan de werknemers betaalde loonsom in januari 2020 (of indien niet beschikbaar de betaalde loonsom in november 2019). Daarbij moet u rekening houden met de volgende zaken:

- eventuele uitkeringen van het UWV die met uw tussenkomst aan een werknemer zijn betaald, mogen niet worden meegenomen in de vaststelling van de loonsom;
- indien u de gereserveerde vakantiebijslag heeft uitbetaald in januari 2020, wordt deze niet meegenomen in de vaststelling van de loonsom. Dit is uitsluitend anders als u geen vakantiebijslag reserveert. In dat geval wordt de loonsom vermenigvuldigd met 0,926.
- de loonsom per werknemer is gemaximeerd tot EUR 9.538,- per maand.

Let op!

De totale loonsom waarover de subsidie wordt berekend, wordt **niet** vastgesteld op basis van de daadwerkelijke loonsom in een bepaalde maand of periode. Dat kan gevolgen voor uw organisatie hebben. Als immers blijkt dat de daadwerkelijke loonsom over de maanden maart tot en met mei 2020 lager was dan driemaal de loonsom van januari 2020, zal uw subsidiebedrag worden verlaagd.

7. Wat gebeurt er met de subsidie als mijn loonsom lager is vanwege een ontslagaanvraag?

De totale loonsom van een onderneming kan onder meer lager worden doordat dienstverbanden eindigen. Als u gebruik maakt van de NOW mag u geen ontslagaanvraag indienen bij het UWV wegens bedrijfseconomische redenen. Doet u dit toch en wordt de totale loonsom daarom lager, en heeft dit gevolgen voor uw subsidie en zult u een boete riskeren. Aan de hand van de volgende formule wordt bepaald welk bedrag in dat geval in mindering wordt gebracht op de subsidie:

$$D \times 1,5 \times 3 \times 1,3 \times 0,9$$

- D** = de loonsom van de werknemer(s) in januari 2020 (of november 2019) waarvoor een ontslagvergunning is aangevraagd.
1,5 = een boete.
3 = het aantal maanden waarover subsidie wordt verstrekt.
1,3 = werkgeverslasten en vakantietoeslag.
0,9 = het maximale subsidiebedrag.

Een rekenvoorbeeld ter verduidelijking:

Gegevens werkgever A:

Omzetverlies	= 50%
Loonsom januari 2020	= EUR 1.000.000,--
Hoogte subsidie	= EUR 1.755.000,-- (0,5 x € 1.000.000 x 3 x 1,3 x 0,9)
Voorschot (80%)	= EUR 1.404.000,--

Werkgever A vraagt in april 2020 voor een aantal werknemers (10% van het personeelsbestand) ontslag wegens bedrijfseconomische redenen aan bij het UWV. Deze werknemers verdienden in januari 2020 gezamenlijk EUR 100.000,--.

Omdat dit in strijd is met de bedoeling van de NOW, wordt de subsidie als volgt verlaagd. De loonsom van EUR 100.000,-- wordt vermenigvuldigd met 1,5, vervolgens met 3 (omdat de subsidie betrekking heeft op drie maanden) en vervolgens met de gebruikelijke factoren 1,3 en 0,9. De subsidie wordt dus verlaagd met

EUR 526.500,-- ($EUR\ 100.000 \times 1,5 \times 3 \times 1,3 \times 0,9$).

Het uiteindelijke subsidiebedrag wordt daarmee EUR 1.228.500,-- (EUR 1.755.000 - EUR 526.500). Een ontslag van een aantal werknemers zorgt dus voor een forse daling van de subsidie.

8. Wat gebeurt er met de subsidie als mijn loonsom lager is vanwege andere redenen?

Indien de loonsom ten opzichte van januari 2020 om andere redenen lager is in de periode van maart 2020 tot en met mei 2020, zal dat ook gevolgen hebben voor de hoogte van uw subsidie. Voor iedere euro dat deze loonsom lager uitvalt, zal de subsidie namelijk met EUR 0,90 dalen. Bij de definitieve subsidievaststelling kan een teveel betaald bedrag aan subsidie worden teruggevorderd.

De bedoeling van deze regeling is te voorkomen dat werkgevers arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd niet verlengen en flexibele arbeidskrachten ontslaan.

Een rekenvoorbeeld ter verduidelijking:

Gegevens werkgever B:

Omzetverlies	= 50%
Loonsom januari 2020	= EUR 1.000.000,--
Hoogte subsidie	= EUR 1.755.000,-- ($0,5 \times \text{€ } 1.000.000 \times 3 \times 1,3 \times 0,9$)
Voorschot (80%)	= EUR 1.404.000,--

De loonsom van werkgever B over de periode maart tot en met mei is met EUR 600.000,-- verlaagd. Dat komt in deze regeling overeen met EUR 780.000,-- aan loonkosten ($EUR\ 600.000 \times 1,3$). Dat heeft tot een subsidie van EUR 702.000,-- aan subsidie geleid ($EUR\ 780.000 \times 0,9$).

De subsidie zal dan worden verlaagd met EUR 702.000,--. Het uiteindelijke subsidiebedrag is dan EUR 1.053.000,-- ($EUR\ 1.755.000 - EUR\ 702.000$). Werkgever B zal dus een gedeelte van de subsidie moeten terugbetalen.

9. Mijn bedrijf is afhankelijk van seizoenspieken. Gelden er daarom voor mij afwijkende regels?

Veel ondernemingen die afhankelijk zijn van seizoenspieken zullen nadeel ondervinden van de huidige NOW-regeling. De loonsom van januari 2020 zal namelijk voor veel van deze ondernemingen niet overeenkomen met de loonsom in maart 2020 tot en met mei 2020. Dat kan tot gevolg hebben dat u geen of slechts een zeer lagere subsidie ontvangt.

De Tweede Kamer heeft deze knelpunten in de praktijk ook geconstateerd. Er wordt op dit moment grondig gekeken naar een oplossing om hier een uitkomst voor te bieden. Vooralsnog is onduidelijk hoe deze regeling er uit zal komen te zien.

10. Welke verplichtingen heb ik als ik gebruik maak van de NOW?

Als u besluit om aanspraak te maken op de NOW zult u een aantal verplichtingen moeten naleven. De belangrijkste verplichtingen zijn:

- u dient de loonsom zoveel mogelijk gelijk te houden;
- u mag na 17 maart 2020 geen ontslagvergunning indienen bij het UWV wegens bedrijfseconomische redenen;
- de subsidie moet worden aangewend voor de betaling van de loonkosten;
- de OR, de PVT of de werknemers moet worden ingelicht over het gebruik maken van de subsidie;
- u dient een controleerbare administratie bij te houden. U dient deze administratie vijf jaar te bewaren.;
- de loonaangifte dient op de voorgeschreven momenten te worden gedaan;
- wijzigingen die van invloed kunnen zijn op de subsidie dienen direct te worden gemeld bij het UWV;
- na afloop van de subsidieverlening verstrekt u een definitieve opgave van de omzetsdaling met daarbij een accountantsverklaring.

11. Kan ik werknemers ontslaan als ik aanspraak maak op de NOW?

Het is niet toegestaan om een ontslagaanvraag wegens bedrijfseconomische redenen in te dienen bij het UWV. Doet u dit wel, dan zal uw subsidie worden verlaagd en moet u rekening houden met een extra korting van 50% als boete. Zie [vraag 7](#). Daarnaast loopt u de kans dat de ontslagvergunning niet wordt verleend door het UWV.

Op andere gronden, dan de bedrijfseconomische redenen, kunt u dienstverbanden beëindigen zonder te worden geconfronteerd met een boete. Deze beëindiging kan worden bereikt door de aanvraag van een ontslagvergunning bij het UWV, door indiening van een ontbindingsverzoek bij de kantonrechter of door het sluiten van een beëindigingsovereenkomst met de werknemer. Als deze beëindiging van het dienstverband gevolgen heeft voor de hoogte van de loonsom in maart 2020 tot en met mei 2020, zal dat ook van invloed kunnen zijn op de hoogte van de subsidie. Zie [vraag 8](#).

12. Krijg ik ook een boete als ik al een ontslagaanvraag heb ingediend bij het UWV voor de NOW aanvraag?

Als u een ontslagvergunning aanvraagt bij het UWV wegens bedrijfseconomische redenen, zal het UWV u een termijn van vijf werkdagen geven om deze aanvraag in te trekken. Het UWV benadert werkgevers telefonisch om ze daarvan op de hoogte te stellen en bevestigt dit ook per brief aan de werkgevers. Indien u een aanvraag heeft ingediend en deze niet (tijdig) intrekt, dan zal dat gevolgen hebben voor de hoogte van de subsidie. De gevolgen zijn reeds uitgelegd in [vraag 7](#) van deze nieuwsbrief.

Dat geldt dus ook voor procedures die na 17 maart 2020 zijn gestart, die reeds zijn beëindigd en dus niet zijn ingetrokken. Deze zullen gevolgen hebben voor de hoogte van uw subsidie. Bovendien zal de boete ook worden opgelegd als u de ontslagaanvraag niet (tijdig) intrekt, maar deze ook niet doorzet. Het is dus van groot belang deze intrekkingstermijn goed op het netvlies te hebben en daar adequaat op te reageren.

13. Hoe vraag ik de NOW aan en met welke termijnen moet ik rekening houden?

U kunt per loonheffingnummer een NOW-aanvraag indienen op de [website van het UWV](#). Op deze website staat ook vermeld welke documentatie u bij de aanvraag dient aan te leveren. De aanvraag kan worden ingediend tot en met 31 mei 2020.

Hoewel de omzetzaling voor een groep of concern in principe wordt vastgesteld over het geheel, kan de groep of het concern geen NOW-aanvraag doen voor het geheel. Iedere onderneming (die een loonheffingnummer heeft) zal dus apart een NOW-aanvraag moeten indienen.

Binnen 13 weken na ontvangst van de volledige aanvraag tot subsidieverlening zal er een besluit volgen. Dit besluit wordt in een schriftelijke beschikking aan u medegedeeld.

Binnen 24 weken na afloop van de aaneengesloten periode van drie maanden waarover de omzetzaling is vastgesteld, zult u de definitieve subsidievestiging moeten aanvragen. Bij deze aanvraag zult u weer een aantal documenten dienen te verstrekken. Dit zal te zijner tijd worden vermeld op de website van het UWV.

Binnen 52 weken na ontvangst van de aanvraag tot subsidievestiging, zal de definitieve subsidie worden vastgesteld. Er kan op basis van de subsidievestiging een nabetaling of een terugvordering volgen. Het UWV streeft er overigens naar om binnen 22 weken een beschikking te geven.

14. Is het verstandig om nog even te wachten met de NOW-aanvraag?

De NOW kan tot uiterlijk 31 mei 2020 worden aangevraagd. Een groot aantal werkgevers wacht dan ook bewust met de aanvraag van de NOW. Dat is niet voor niets. Zoals uiteengezet in deze nieuwsbrief zitten er haken en ogen aan het gebruik maken van de NOW. Daarnaast is de regeling nog volop in ontwikkeling om deze beter te laten aansluiten op de praktijk, ondanks dat de hoofdlijnen zijn vastgelegd.

Helaas kan lang niet iedere ondernemer het zich veroorloven om te wachten met het aanvragen van de NOW. Indien u deze mogelijkheid wel heeft, kan het echter lonen om daar toch nog even mee te wachten. Door te wachten kunt u immers beter inschatten wanneer u het grootste omzetverlies heeft. Daardoor kunt u de hoogst mogelijk subsidie ontvangen. Ook wordt het makkelijker om de exacte omzetsdaling in te schatten, waardoor de kans op terugvordering gering blijft. Daarnaast wordt de regelgeving nog verder aanscherpt.

Een andere belangrijke reden om te wachten of zelfs in het geheel geen gebruik te maken van de NOW is de (on)mogelijkheid om te reorganiseren. Zodra u namelijk aanspraak maakt op de NOW, mag u – gedurende de periode dat u aanspraak maakt op subsidie – geen ontslagaanvraag indienen bij het UWV wegens bedrijfseconomische redenen. Doet u dit toch, dan riskeert u een boete en daardoor mogelijk een (gedeeltelijk) terugvordering van de betaalde subsidie.

Voor het aanvragen van de NOW is het dus van belang om de organisatie tegen het licht te houden en te beoordelen hoe de continuïteit het beste kan worden gewaarborgd: door de NOW-subsidie of door een reorganisatie. Indien u besluit een reorganisatie door te voeren, zult u bij het UWV wel aannemelijk moeten maken dat de NOW deze reorganisatie niet kan voorkomen. Daarnaast is het vanzelfsprekend ook mogelijk om eerst de NOW aan te vragen en na afloop daarvan alsnog te besluiten om een reorganisatie door te voeren.

15. Kan ik ook reorganiseren in plaats van gebruik te maken van de NOW?

Ja, dat is mogelijk. U bent niet verplicht om deel te nemen aan de NOW. Het UWV zal echter bij de toetsing van de ontslagaanvraag wel kijken of een beroep op de NOW de ontslagaanvraag had kunnen voorkomen. Blijkt dat de ontslagaanvraag had kunnen worden voorkomen met de NOW, is het aannemelijk dat het UWV de ontslagaanvraag zal afwijzen.

16. Mijn werknemers werken (veel) thuis. Hoe zit het met de reiskostenvergoeding?

Zoals u weet, is het mogelijk om werknemers een onbelaste, vaste reiskostenvergoeding toe te kennen, bijvoorbeeld voor woon-werkverkeer. Door de genomen maatregelen werken op dit moment echter veel werknemers thuis. Dat heeft ook gevolgen voor het reispatroon van deze werknemers. Normaal gesproken zouden de wijzigingen in het reispatroon ook gevolgen hebben voor de vaste reiskostenvergoedingen.

Vanwege de bijzondere omstandigheden is besloten dat dit tijdelijk niet nodig is. U hoeft dus tijdelijk geen gevolgen te verbinden aan een wijziging in het reispatroon van uw werknemers. Een te hoge reiskostenvergoeding blijft dus tijdelijk onbelast. Natuurlijk bent u niet verplicht reiskosten te vergoeden als de werknemer deze ook niet maakt.

17. Mijn werknemers maken nu vanwege het coronavirus veel overuren. Heeft dit gevolgen voor de premiedifferentiatie WW?

Sinds de Wet Arbeidsmarkt in Balans is de premiedifferentiatie WW gewijzigd. Daar hebben we eerder uitgebreid aandacht aan besteed in onze [eerdere bijdrage](#). Via de huidige systematiek zult u met terugwerkende kracht de hoge WW-premie (7,94%) moeten betalen als een werknemer in een kalenderjaar meer dan 30% overwerk verricht.

Vanwege het coronavirus zijn er sectoren waarin veel overwerk wordt verricht, bijvoorbeeld de zorg. De huidige regeling kan voor die sectoren onbedoelde effecten op de premiedifferentiatie tot gevolg hebben. De minister van SZW heeft daarom besloten dat de hoge premie in verband met overwerk voor alle werknemers wordt opgeschort over geheel 2020.

18. Kan ik mijn werknemers vanwege het coronavirus verplichten om vakanties op te nemen?

De hoofdregel is dat de werkgever een vakantie vaststelt in overeenstemming met de wensen van de werknemer. Op basis daarvan is het in principe niet mogelijk om uw werknemers te verplichten om vakantie op te nemen.

Indien er in de arbeidsovereenkomst, in de cao of in het personeelshandboek is opgenomen dat de werkgever een aantal verplichte vakantiedagen kan aanwijzen is dat echter anders. Dan kunt u – in overeenstemming met de tekst van de arbeidsovereenkomst, de cao of het personeelshandboek – een aantal collectieve vakantiedagen aanwijzen. Let er wel op of u die collectieve vakantiedagen niet al verbruikt heeft voor de (officiële) feestdagen. Daarnaast staat in veel regelingen dat u het aanwijzen van collectieve dagen tijdig dient te doen.

In de literatuur en jurisprudentie is discussie of een werkgever eventueel wegens gewichtige redenen de werknemer kan verplichten om vakantie op te nemen. Bij de beantwoording van die vraag zal een belangenafweging moeten worden gemaakt. Duidelijk is wel dat het voorkomen van een stuwmeer aan vakantiedagen in principe onvoldoende is om een werknemer te verplichten om vakantie op te nemen.

Waarschijnlijk vormt het coronavirus op dit moment nog geen gewichtige reden om werknemers verplicht vakantiedagen op te laten nemen. Bij deze afweging speelt ook een rol of een werkgever aanspraak maakt op de NOW. Indien de huidige situatie echter langer voortduurt, kan een werknemer mogelijk wel worden verplicht vakantiedagen op te nemen. De vakantiedagen dienen namelijk ook om de werknemer rust te geven.

Het is daarom van belang om in overleg met de werknemer te treden en proberen samen tot een oplossing te komen die voor beide partijen redelijk is.

19. Als een werknemer al een vakantie had gepland, kan de werknemer deze intrekken?

In veel bedrijven zullen de werknemers voor het jaar 2020 al verlofaanvragen hebben ingediend. Ook zal het merendeel van deze verlofaanvragen al zijn goedgekeurd. Een verlofaanvraag wordt immers automatisch vastgesteld in overeenstemming met de wensen van de werknemer, tenzij u binnen veertien dagen aangeeft wat de gewichtige redenen zijn om het verlof niet goed te keuren.

Vanwege het coronavirus is het praktisch onmogelijk om daadwerkelijk op vakantie te gaan. Veel werknemers zullen daarom hun verlofaanvraag willen intrekken of wijzigen. Hoewel hier enige discussie over is in de literatuur en de jurisprudentie is ons uitgangspunt dat u niet hoeft in te stemmen met een dergelijk verzoek van de werknemer. U zult daarbij wel een belangenafweging moeten maken. Is er immers voldoende werk, of heeft de werknemer een specifiek persoonlijk belang, dan kan het redelijk zijn om wel gehoor te geven aan het verzoek van de werknemer. Ook moet de werknemer nog wel de mogelijkheid hebben om later in het jaar alsnog daadwerkelijk op vakantie te gaan.

Ook hierbij is het van belang in overleg met de werknemer te treden.

20. Kan ik een werknemer verplichten om een geplande vakantie in te trekken?

Het is op basis van de wetgeving mogelijk om een door de werknemer geplande vakantie te wijzigen. Dat houdt in dat de vakantie op een later moment alsnog plaats kan vinden. Dat is uitsluitend mogelijk op basis van gewichtige redenen en na overleg met de werknemer. Ook hierbij is het dus van groot belang om zorgvuldig in overleg te treden met de werknemer en de belangen in kaart te brengen. Ook is het goed te beseffen dat u in dat geval verplicht bent om de schade, die uw werknemer hierdoor lijdt, te vergoeden.

21. Kan een werknemer worden verplicht om ADV-dagen op te nemen?

ADV-dagen (of ATV-dagen) worden niet gezien als vakantiedagen. Daarom is het mogelijk om werknemers te verplichten om ADV-dagen op te nemen. U bent daarbij wel gebonden aan de afspraken die zijn gemaakt omtrent het vaststellen en opnemen van ADV-dagen zoals opgenomen in bijvoorbeeld de arbeidsovereenkomst, het personeelshandboek of de cao.

Afsluitend

Ondanks dat deze bijdrage uitgebreid is, kunnen wij ons voorstellen dat er binnen uw organisatie ook nog andere vragen spelen. Daarnaast is het onduidelijk hoe lang er nog maatregelen zullen gelden vanwege het coronavirus en hoe de wetgeving zal wijzigen. Ook voor uw bedrijf zal het hoogstwaarschijnlijk onzeker zijn wat de toekomst brengt. Wij wensen u in ieder geval al het goeds toe en staan voor u klaar indien er behoefte is aan (nader) advies of een sparringspartner.

HerikVerhulst N.V.

Sectie Arbeidsrecht:

Arjen Kampherbeek, Helma van Dijk, Mieke Bestebreurtje, Peter Mourik, Laura Smit

Deze publicatie heeft slechts ten doel algemene informatie te verschaffen omtrent de daarin opgenomen onderwerpen en vormt geen juridisch advies in een concrete zaak. Deze publicatie is met zorgvuldigheid samengesteld, maar HerikVerhulst N.V. aanvaardt geen aansprakelijkheid voor de inhoud van deze publicatie. Aansprakelijkheid kan uitsluitend worden aanvaard voor concrete op verzoek uitgebrachte juridische adviezen.