

# Personeel ziekmelden of werktijdverkorting aanvragen

Update 17 maart 19.00 uur

**Onderstaand schrijven is vanwege de verdergaande regeringsmaatregelen die op 17 maart om 19.00 u zijn aangekondigd achterhaald. Het UWV loket wordt gesloten en reeds ingediende aanvragen zullen automatisch worden meegenomen in de aangekondigde Noodkredietregeling. Er komt een noodloket steunpakket.**

Hieronder de zojuist gepubliceerde hoofdpunten:

- Uitstel van betaling belasting wordt versoepeld
- De regeling werktijdverkorting wordt verruimd van 70 naar 90% en geldt ook voor nul-uren contracten en oproepkrachten. Dit geldt voor bedrijven waarvan de omzet met minimaal 20% is gedaald. Loon MOET nu wel worden doorbetaald, hoefde voorheen niet, maar was wel de bedoeling.

De oude regeling wordt gesloten en hiervoor in de plaats komt de nieuwe regeling:

- Noodfonds overbrugging werkgelegenheid
- Invorderingsrente en belastingrente wordt verlaagd naar 0,01 procent
- Inkomensondersteuning ZZP'ers: Zij kunnen zonder terugbetaling tijdelijk een beroep doen op de bijstand
- Voor gedupeerde sectoren zoals horeca en reisbranche komt een noodkrediet
- MKB-Landbouwkredieten en borgstelling wordt verruimd
- BMKB-regeling wordt verruimd
- Qredits verruimt kleine ondernemers voorwaarden

Ondernemers die tijdelijk geen werk meer hebben voor (een deel van) hun personeel en kunnen aantonen dat zij, vanwege het coronavirus, minimaal twee en maximaal 24 weken minstens 20% minder werken, kunnen tijdelijke werktijdverkorting aanvragen. Voor sommige bedrijven is dat overduidelijk. Denk aan de luchtvaart, horeca en het toerisme. Voor anderen is dat minder vanzelfsprekend maar wellicht toch een (deel)oplossing.

## Werktijdverkorting

Bij werktijdverkorting krijgen werknemers een WW-uitkering die aan de werkgever wordt uitbetaald. Van de werkgever wordt verwacht dat het loon volledig wordt doorbetaald. Gelet op de doorlooptijd bij het UWV en de te verwachten vertraging is het verstandig dit tijdig aan te vragen.

## Wanneer is een werknemer ziek?

De consensus is momenteel om snottende werknemers naar huis te sturen. Zijn zij dan ziek?

Volgens de wet (artikel 7:629 lid 1 BW) heeft een werknemer recht op doorbetaling van het loon wegens ziekte als de werknemer door ongeschiktheid ten gevolge van ziekte, zwangerschap of bevalling is verhinderd om zijn eigen werkzaamheden te verrichten. Dit wetsartikel is natuurlijk niet in de geest van het coronavirus geschreven. Het is dus voor werknemers met lichte klachten vaak best mogelijk om thuis te werken. Maar vanwege de besmettelijkheid zou je ook het standpunt van het wetsartikel kunnen verdedigen dat deze werknemer ten gevolge van zijn (geringe) ziekte toch nu niet geschikt is om zijn eigen werkzaamheden te verrichten.

### **Ziek of werkloos maakt enorm veel verschil voor u als werkgever**

Maar voor u als ondernemer scheelt het veel geld of uw werknemer ziek thuis zit of dat u voor hem of haar werktijdverkorting heeft gekregen.

Bij ziekte moet u namelijk minimaal 70% van het loon (tot de loongrens) doorbetalen, maar veel werkgevers betalen in het eerste jaar 100% door. Bij werktijdverkorting betaalt de overheid u 70% van het toegewezen deel van het loon door. Als u geen ziekengeldverzekering heeft, heeft u dus 100% loonschade bij een zieke werknemer en bij tijdelijke werktijdverkorting slechts 30% over de verminderde werkuren. Voor een zieke werknemer kunt u geen tijdelijke WW-uitkering aanvragen. Als een werknemer tijdens de vergunningsperiode ziek wordt loopt de tijdelijke WW-uitkering gewoon door.

### **Ondernemersrisico**

Als een buitengewone gebeurtenis zoals de uitbraak van het coronavirus niet onder het normale ondernemersrisico valt kan werktijdverkorting bij het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW) worden aangevraagd. Dit om de schade aan de economie te beperken. Het alternatief is immers voor bedrijven om massaal ontslag aan te vragen en later weer mensen te gaan werven als de crisis voorbij is.

Werkgevers kunnen daarom voor werknemers met tijdelijke werkvermindering een WW-uitkering wegens werktijdverkorting (WTV) aanvragen. De werknemers hebben dan, als zij dat recht hebben opgebouwd (!), recht op een WW uitkering voor dat deel van het loon waar tijdelijk geen werk voor is. In tegenstelling tot bij een reguliere WW uitkering hebben zij de eerste 6 weken geen sollicitatieplicht. Dit kan bij aanvraag van verlenging van de regeling wel veranderen.

### **Werktijdverkorting aanvragen**

U vraagt werktijdverkorting voor minimaal 2 tot maximaal 24 weken en voor minstens 20% werk(uren) aan bij het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW). Zodra u de vergunning voor werktijdverkorting van het ministerie van SZW heeft ontvangen, meldt u dit aan het UWV met het formulier Melding werktijdverkorting. Na afloop van de vergunningsperiode vraagt u binnen een week voor het betreffende personeel de tijdelijke WW-uitkering wegens werktijdverkorting aan.

**[Vraag hier werktijdverkorting aan op de website van het UWV:](#)**

### **Conclusie**

Ontsmet uw rekenmachine en reken het even na. Fraudeer niet, maar kijk goed of u in aanmerking komt voor werktijdverkorting. Ik wens u goede zaken, maar vooral een goede gezondheid en pas een beetje op elkaar.

Wilfred Mooij ffp  
Geijsel Kroon