



COVID-19 voor ondernemers

Vragen en antwoorden uit de praktijk

Contracten

V: Wat kan ik doen als ik door COVID-19 mijn verplichtingen niet kan nakomen?

A: Breng in kaart welke verplichtingen u niet meer kunt nakomen en of dat tijdelijk is of blijvend. Ga zo snel mogelijk in overleg met uw contractspartij over een mogelijke oplossing. Als voorbereiding op dat overleg, is het goed om te checken of in de overeenkomst afspraken staan over overmacht ('*force majeure*'), opschorting ('*suspension*') of gewijzigde omstandigheden ('*material adverse change*' of '*hardship*'). Als daar geen afspraken over gemaakt zijn, maar wel Nederlands recht van toepassing is, kan de wettelijke regeling over overmacht mogelijk een oplossing bieden. Een andere optie is dat u de rechter vraagt om de overeenkomst aan te passen of te wijzigen vanwege 'onvoorziene omstandigheden'

V: Mijn klant of leverancier zegt dat hij door COVID-19 zijn verplichtingen niet kan nakomen. Wat kan ik doen?

A: Hiervoor geldt grotendeels hetzelfde als wanneer u zelf niet kunt nakomen, maar dan in spiegelbeeld. Het is goed om te weten dat 'corona' een beroep op overmacht, opschorting of onvoorziene omstandigheden niet altijd rechtvaardigt; sommige mensen maken er misbruik van. Het hangt onder meer af van de aard van de overeenkomst, de risicoverdeling tussen partijen, de wederzijdse verplichtingen en de redenen voor niet-nakoming. Neem een redelijk voorstel van uw contractspartij in overweging. U bent overigens niet verplicht om zo'n voorstel te accepteren.

Onderneming

V: Door COVID-19 willen niet alle aandeelhouders in persoon vergaderen. Hoe kunnen we daarmee omgaan?

A: Tegenwoordig is in de statuten van een bedrijf vaak geregeld dat aandeelhouders ook via een 'elektronisch communicatiemiddel' aan de vergadering mogen deelnemen en mogen stemmen. Er bestaat discussie over de vraag of elektronisch vergaderen ook kan als daarover niets in de statuten staat; en of een volledig virtuele vergadering, waarbij iedereen via een elektronisch communicatiemiddel deelneemt, is toegestaan. Leg de besluitvorming goed vast om te voorkomen dat achteraf alsnog discussie ontstaat over de geldigheid van de besluiten die zijn genomen.

V: Het bedrijf zit tijdelijk zonder bestuur(der). Wie kan het bedrijf nu vertegenwoordigen?

A: De statuten van een bedrijf regelen vaak dat bij verhindering van een bestuur(der) de raad van commissarissen bevoegd is; of dat de algemene vergadering een tijdelijke vertegenwoordiger kan aanwijzen. Dat staat bijvoorbeeld in een 'belet en ontstentenis'-regeling. Pas de bevoegdheid van die vertegenwoordiger aan op de behoefte van de onderneming. Is er een algemeen bevoegde vertegenwoordiger nodig, of volstaat een beperkte volmacht voor een korte periode of een specifiek contract? Leg ook hier de besluitvorming goed vast.

Personeel

V: Wat als er door COVID-19 geen werk meer is?

A: Het loon moet in principe volledig worden doorbetaald. Een werkgever kan recht hebben op compensatie van de overheid. Als de onderneming vanaf 1 maart 2020 omzetverlies verwacht van $\geq 20\%$, kan bij het UWV een tegemoetkoming worden aangevraagd. Deze is maximaal 90% van de loonsom en wordt voor 3 maanden verstrekt. De regeling geldt zowel voor werknemers met een vast contract als voor flexwerkers.

V: Wat als een werknemer geen kinderopvang kan regelen door de sluiting van scholen?

A: De eerste uren of dagen kan de werknemer terugvallen op het wettelijke calamiteitenverlof. Dit is 100% betaald verlof om een korte periode van afwezigheid op te vangen. Hierna komt het niet werken in principe voor rekening van de werknemer, maar het is de vraag of dit wel redelijk is. Als werkgever kunt u overwegen om de situatie aan te merken als kortdurend zorgverlof (70% loondoorbetaling), of afspreken dat vakantiedagen worden opgenomen. Check of de cao, als die van toepassing is, een regeling bevat die uitkomst kan bieden in deze bijzondere situatie.

V: Een werknemer wil een goedgekeurde vakantie uitstellen. Kan dat?

A: Als de vakantie al is vastgesteld, dan kan deze niet zomaar worden uitgesteld. Volgens goed werkgeverschap moet een verzoek van de werknemer tot uitstel wel serieus in overweging worden genomen. Als er bijvoorbeeld, ondanks COVID-19, nog voldoende werk is voor de werknemer, kan het verzoek tot uitstel worden goedgekeurd. In het omgekeerde geval zou het verzoek kunnen worden geweigerd.

V: Privacy personeel en COVID-19: Wat mag de werkgever wel en wat niet?

A: Werkgevers mogen werknemers (vooral nog) niet op het virus testen. Zij mogen werknemers ook niet vragen of zij besmet zijn. Vertelt een werknemer over zijn besmetting? Dan mag de werkgever andere werknemers niet vertellen wie besmet is. Vermoeden van besmetting? Dan mag de werkgever de bedrijfsarts inschakelen en extra voorzorgsmaatregelen op de werkvloer treffen.