

Tijdelijke Noodmaatregel Overbrugging voor Werkbehoud (NOW):

VEELGESTELDE VRAGEN

- *Waar moet de aanvraag voor de tegemoetkoming in de loonkosten op grond van de NOW ingediend worden?*

De uitvoering van deze regeling zal via het UWV verlopen, en daar moet ook de aanvraag ingediend worden. Het is waarschijnlijk dat dit – wellicht onder meer – online via het werkgeversportaal dient te gebeuren en het is daarom aan te raden alvast ervoor te zorgen dat er de beschikking over eHerkenning is.

Via deze link is hierover meer informatie te vinden: <https://werkgeversportaal.uwv.nl/iam/inloggen>

- *Vanaf wanneer kan de aanvraag ingediend worden?*

Op dit moment is dat nog niet duidelijk, dat wordt zo spoedig mogelijk kenbaar gemaakt; er wordt achter de schermen bij het Ministerie van Sociale Zaken en het UWV met man en macht gewerkt om de regeling verder uit te werken en de aanvraag digitaal mogelijk te maken. Het gaat dan niet alleen over het binnen recordtijd wetgeving schrijven, maar ook het zodanig inrichten van de online structuur zodat aan het veelvoud van aanvragen die ongetwijfeld zullen volgen het hoofd te kunnen bieden.

- *Heeft de regeling terugwerkende kracht?*

Anders dan bij de regeling Werktijdverkorting het geval was, geldt de NOW met terugwerkende kracht. Een omzetting van 1 maart 2020, voor zover die verband houdt met de corona-crisis en/of -maatregelen, valt dus onder de reikwijdte van de regeling. Voor de periode waarover de tegemoetkoming geldt, heeft de aanvraagdatum dus geen invloed.

- *Wat als er al een aanvraag is ingediend op basis van de regeling die voorheen gold, de Werktijdverkorting?*

De oude regeling is per direct stopgezet, dus het aanvragen van Werktijdverkorting is niet meer mogelijk. Maar voor aanvragen die al gedaan zijn, geldt het volgende. Indien er al een vergunning tot werktijdverkorting verleend is, blijft de vergunning van kracht tot het einde van de periode waarvoor deze is afgegeven en verlenging is volgens de regeling van de Werktijdverkorting niet mogelijk. Wanneer er al een aanvraag is ingediend, maar daarop nog geen besluit genomen is dan zal deze aanvraag automatisch behandeld worden als een aanvraag onder de huidige regeling.

- *Wat is de hoogte van de tegemoetkoming in de loonkosten?*

De hoogte van de tegemoetkoming in de loonkosten is afhankelijk van de omzetzijning en draagt maximaal 90% van de loonsom.

De maximale tegemoetkoming is 90% van de loonsom. Als de omzetzijning lager is, wordt de tegemoetkoming naar evenredigheid lager vastgesteld.

- als 100% van de omzet wegvalt, is de tegemoetkoming 90% van de loonsom
- als 50% van de omzet wegvalt, is de tegemoetkoming 45% van de loonsom
- als 25% van de omzet wegvalt, is de tegemoetkoming 22,5% van de loonsom

- *Zijn er bepaalde documenten nodig om de omzetzijning aan te tonen?*

Aangegeven is reeds dat voor 'grote aanvragen' een accountantsverklaring vereist is. Wat onder grote aanvragen moet worden verstaan, en of er nog aanvullende eisen gesteld zullen worden, zal moeten blijken uit de tekst van de uiteindelijke regeling.

Het is in ieder geval verstandig voor ondernemers om in deze periode alvast de omzetzijning voor zichzelf zoveel mogelijk inzichtelijk te maken en overzichtelijk op een rij te zetten, zodat inzage altijd snel verschaft kan worden waar nodig en tevens zodat het voor het sturen van de onderneming – voor zover mogelijk – gebruikt kan worden.

- *Bestaat er een loondoorbetalingsverplichting?*

In tegenstelling tot de loonbetalingsregels zoals die onder de systematiek van de Werkloosheidsvermindering regeling golden, is voor een beroep op de NOW één van de voorwaarden, zo is reeds kenbaar gemaakt, dat het loon volledig wordt doorbetaald.

- *Hoe zit het met oproep- en uitzendkrachten?*

De overheid heeft duidelijk laten weten dat de NOW-regeling ook van toepassing is op de loonkosten voor werknemers met een flexibel contract dus zowel voor werknemers met een oproepcontract als uitzendkrachten. Er wordt vanuit de regering nadrukkelijk een beroep gedaan op werkgevers om het salaris van werknemers met een flexibel contract door te blijven betalen.

De NOW is, zo wordt aangegeven, eveneens van toepassing op de loonkosten voor werknemers waarvoor de werkgever geen loondoorbetalingsplicht heeft, zoals werknemer met een nul-urencontract. De duur van het dienstverband is hier geen voorwaarde voor; zolang de werkgever maar wel het loon doorbetaalt. Als de werkgever niet het loon doorbetaalt wordt er ook geen compensatie plaats via de NOW. Het kabinet doet dan ook een oproep aan bedrijven om deze mensen in dienst te houden en het loon door te betalen voor de uren die ze eerder gewerkt hebben.

Aangezien de tegemoetkoming een percentage is van de loonsom is de positie van oproepkrachten echter zeker een aandachtspunt. Voor oproepkrachten die in het kader van de invoering van de Wet Arbeidsmarkt in balans reeds aanspraak maken op een vast aantal uren is duidelijk dat deze uren meetellen in de vaststelling van de omvang van de loonsom.

Voor oproepkrachten die dit aanbod tot een vast aantal uren niet hebben aanvaard of oproepkrachten die korter dan 12 maanden in dienst zijn en dit aanbod nog niet hebben gekregen, ligt dat anders. Zeker in situaties waar het werk – voor de betreffende oproepkracht(en) – volledig is

weggevallen, is niet direct duidelijk van welke uren uit moet worden gegaan bij de vaststelling van de loonsom. Aangezien deze oproepkrachten geen uren maken, kan niet uit worden gegaan van het werkelijk aantal uren. Bij niet-vaste uren wordt het loon naar verwachting bepaald op basis van het gemiddelde aantal gewerkte uren in de periode december 2019 – januari 2020 – februari 2020 (het zogeheten 'rechtsvermoeden van arbeidsomvang' van artikel 7:610b BW). Bedrijven kunnen mogelijk ook voor een langere referentieperiode kiezen als dit geen representatieve periode is, maar dat moet nog verder duidelijk worden bij uitwerking van de maatregel.

Vanuit arbeidsrechtelijk perspectief roept dat wat mij betreft nog wel de vraag op of je daarmee als werkgever niet – indirect – erkent c.q. vaststelt dat de betreffende werknemer recht heeft op uitbetaling van een bepaald aantal uren per periode; en hoe daar dan mee om te gaan na omekomst van deze periode van tegemoetkoming? Kan dit dan weer naar beneden worden bijgesteld of zit de werkgever 'vast' aan het in de aanvraag NOW genoemde uren en ontstaat er voor de werkgever zelf vanaf dat moment een loondoorbetalingsverplichting voor het genoemde aantal uren?

Een uitzendwerkgever kan via de NOW een tegemoetkoming aanvragen en wordt gecompenseerd voor de loonkosten voor de werknemers die in dienst zijn en daarvoor gelden dezelfde voorwaarden als voor reguliere werkgevers. Toch zal de bijzondere constructie in de praktijk nog wel voor de nodige vragen en onduidelijkheden zorgen. Minister Koolmees heeft op 24 maart jl. toegelicht dat onder meer de definitie van de termen 'loonsom' en 'werkgever' opgenomen zullen worden in de uitwerking van de regeling. Enkele andere aspecten die verduidelijkt zijn, betreffen dat payrollondernemingen ook voor de NOW in aanmerking komen en dat ingeleende werknemers (zowel uitzendkrachten alsmede payrollkrachten) niet worden gerekend tot de werknemers van de materieel werkgever c.q. inlener zelf en dat dus de formeel werkgever c.q. het uitzendbureau/payrollonderneming een aanvraag voor de NOW zelf moet indienen.

- *Verplicht om een tijdelijk contract te verlengen?*

Het voorgaande betekent niet dat de regeling een werkgever verplicht tot een verlenging van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd als die arbeidsovereenkomst gedurende de periode van de tegemoetkoming van rechtswege afloopt. Daarover schrijft de Minister "(...) *De tegemoetkodingsregeling voorziet in ondersteuning in de vorm van tegemoetkoming in de loonkosten van vaste werknemers en werknemers met een flexibel contract voor zover zij in dienst blijven gedurende de aanvraagperiode.* (...)"

- *Uit voorzorg dicht?*

Bedrijven die uit voorzorg dichtgaan omdat als gevolg van de 1,5 meter afstandseis het werk niet veilig kan worden gedaan (zoals bijvoorbeeld rijinstructeurs, kappers en fysiotherapeuten) kunnen eveneens in aanmerking komen voor (een van de) regelingen uit het noodpakket – waaronder de NOW – dat door de overheid is opgesteld, indien ze aan de geldende voorwaarden van de betreffende regeling voldoen.

Overigens worden de regels voor bepaalde beroepsgroepen steeds strikter aangescherpt. Voor kappers, schoonheidsspecialisten en andere in zogenoemde contactberoepen op het gebied van uiterlijke verzorging geldt – zo blijkt uit een nadere toelichting na aankondiging van maatregelen die vanaf 23 maart jl. gelden – bijvoorbeeld tot 6 april dat zij hun vak niet meer mogen uitoefenen. Ook voor rijinstructeurs geldt dit, aangezien zij de afstand van 1,5 meter vanzelfsprekend niet kunnen hanteren.

- *Geen ontslag mogelijk?*

Gedurende de periode van de tegemoetkoming mogen de werknemers voor wie de tegemoetkoming geldt niet ontslagen worden. In de toelichting op de maatregel staat met zoveel woorden dat de werkgever zich bij de aanvraag '*committeert (...) aan de verplichting géén ontslag op bedrijfseconomische redenen aan te vragen*'.

Of dit nu strikt letterlijk gelezen dient te worden en dat er dus geen ontslag op grond van bedrijfseconomische redenen aangevraagd mag worden is op grond van de bedoeling van de regeling niet waarschijnlijk. Er moet dan ook rekening mee gehouden worden dat tevens bij een einde met wederzijds goedvinden of een opzegging met instemming om bedrijfseconomische redenen dit zal leiden tot verval van de tegemoetkoming, aangezien de regeling nu juist mede bedacht is in het kader van het behoud van werkgelegenheid

Een beëindiging van de arbeidsovereenkomst op *andere* dan bedrijfseconomische gronden zou dan onder de regeling niet uitgesloten zijn, hetgeen in de logica van de regeling pas aangezien een dergelijk ontslag dan geen verband houdt met de economische gevolgen waarvoor de regeling compensatie beoogt te bieden.

- *Hoe zit het met zieke werknemers?*

Onder de Werktijdverkorting regeling waren zieke werknemers uitgezonderd; onder de regeling viel alleen de loonbetalingsplicht van artikel 7:628 BW en niet (ook) 7:629 BW, de grondslag voor de loonaanspraak van de zieke werknemer. Er is vooralsnog geen uitsluitel of dit eveneens zo zal zijn onder de NOW.

- *Uitbetaling op voorschotbasis?*

De tegemoetkoming zal worden uitgekeerd op voorschotbasis (ten minste 80%) met een toetsing achteraf; dan zal de werkelijke omzetsdaling zowel als de daadwerkelijke loonsom beoordeeld en gecontroleerd worden, met eventueel een correctie op de tegemoetkoming. Het is de bedoeling om daarmee tegemoet te komen aan het – zoveel mogelijk – voorkomen van liquiditeitsproblemen. Bij de Werktijdverkorting was vergoeding pas aan de orde na toekenning van een vergunning, waarmee de loonbetalingsplicht eindigde. De bedoeling is juist dat de NOW een kortere doorlooptijd krijgt.

- *Gaat de tegemoetkoming ten kosten van de WW-rechten van een werknemer?*

Dat was bij de Werktijdverkorting wel het geval, maar de NOW staat los van de WW en werknemers ondervinden in dat opzicht dan ook geen nadeel van de regeling.

Schijndelseweg 46 5283 AD Boxtel
tel.: 0411-218666 fax: 0411 - 744044
www.kimtroeijen.nl info@kimtroeijen.nl
