

Inhoudsopgave



I. Tijdelijke noodmaatregel overbrugging voor behoud van werkgelegenheid (“NOW”)

De NOW – inleiding	3
Tegemoetkoming onder de NOW	4
Omzetsdaling	5
Loonsom	7
Aanvullende verplichtingen onder de NOW	8
Reikwijdte van de NOW	10
Aanvraagprocedure	11
Verantwoording achteraf	12
Rechtsbescherming	12
Collectieve verplichtingen en de NOW	15
Alternatieve versoeringsmaatregelen voor de NOW	15



II. Steunmaatregelen voor zelfstandigen

Tijdelijke Overbruggingsregeling Zelfstandige Ondernemers (“Tozo”)	16
Fiscale maatregelen	17



III. Algemeen Arbeidsrecht en COVID-19

Thuiswerken	19
Thuiswerken en vakantie	20
Ziekte	20
Privacy	21



IV. Variabele beloning, pensioen en COVID-19

Variabele beloning	24
Pensioen	26

Contact	28
---------	----

I. Tijdelijke noodmaatregel overbrugging voor behoud van werkgelegenheid (“NOW”)



De NOW – inleiding

Op 1 april 2020 is de **Tijdelijke noodmaatregel overbrugging voor behoud van werkgelegenheid gepubliceerd** (“NOW”). Werkgevers kunnen op grond van de NOW in aanmerking komen voor een subsidie die dient als tegemoetkoming in de loonkosten. De subsidie kan oplopen tot 90% naar rato van de omzetsdaling.

De subsidie voor de loonkosten geldt voor werkgevers die worden geconfronteerd met een omzetsdaling van ten minste 20%. De regeling is bedoeld om de gevolgen van de maatregelen tegen de verspreiding van COVID-19 op te vangen. Een werkgever hoeft echter niet aan te tonen dat de omzetsdaling wordt veroorzaakt door deze maatregelen.

De mogelijkheid om de NOW te verlengen is uitdrukkelijk opgehouden. Hierover zal uiterlijk op 1 juni 2020 duidelijkheid worden gegeven.

De regeling werktijdverkorting (wtv) wordt de NOW: wat verandert er?

	Wtv	NOW
Regeling	Tijdelijke ontheffing van het verbod op werktijdverkorting voor bij de ontheffing aan te wijzen (groepen van) werknemers	Geen werktijdverkorting, maar een tegemoetkoming in de betaling van de loonkosten in de vorm van een subsidie
Voorwaarden	<ol style="list-style-type: none">Ten minste 20% van de arbeidscapaciteit kan of zal naar verwachting niet kunnen worden benut over een periode van ten minste twee en ten hoogste 24 weken;Vanwege een vermindering in bedrijvigheid door buitengewone omstandigheden die in redelijkheid buiten het normale ondernemersrisico vallen	<ol style="list-style-type: none">Een terugval in de omzet van ten minste 20% over een aangesloten periode van drie maanden;Vanwege een vermindering in bedrijvigheid door buitengewone omstandigheden die in redelijkheid buiten het normale ondernemersrisico vallen
Uitzonderingen	Geen ontheffing wordt verleend: <ul style="list-style-type: none">met terugwerkende krachtwanneer het personeelsbestand niet op de redelijkerwijs te verwachten behoefte is afgestemdindien de werkvermindering samenhangt met een staking	Subsidie wordt onder meer geweigerd, indien: <ul style="list-style-type: none">niet of onvoldoende aannemelijk is dat de omzetsdaling ten minste 20% zal zijnde aanvraag niet voldoet aan overige de in de NOW gestelde eisen
Duur	Zes weken, driemaal te verlengen, telkens voor een periode van zes weken	Drie maanden, eenmalig te verlengen met drie maanden
Voorschot	Werkgever ontvangt achteraf compensatie ter hoogte van de WW-uitkering van werknemers	Werkgever ontvangt een voorschot ter hoogte van 80% van de subsidie waar naar verwachting recht op zal bestaan
WW-uitkering	Werknemers verbruiken gedurende de periode van werktijdverkorting de door hen opgebouwde WW-rechten	Werknemers hoeven geen gebruik te maken van hun opgebouwde WW-rechten
Procedure aanvraag	Aanvraag ontheffing bij het ministerie van SZW, melding en aanvraag WW-uitkering bij het UWV	Aanvraag subsidie bij het UWV loket, betaling voorschot en definitieve afrekening door het UWV



Tegemoetkoming onder de NOW

Waaruit bestaat de tegemoetkoming onder de NOW?

Werkgevers kunnen onder de NOW in aanmerking komen voor steun van de overheid om een periode van substantiële omzetsdaling te overbruggen. De ondersteuning bestaat uit een subsidieverlening voor de loonkosten. Dit betreft loonkosten van werknemers die in dienst zijn van de werkgever en die verplicht verzekerd zijn voor de werknemersverzekeringen. Daarbij geldt een maximum van € 9.538 per werknemer. De subsidie geldt expliciet ook voor de loonkosten van werknemers met een flexibel contract en werknemers waarvoor geen loondoorbetalingsplicht bestaat.

Hoe wordt de hoogte van de subsidie berekend?

De hoogte van de subsidie is een percentage van de totale loonsom van de werkgever over de drie maanden periode van maart tot en met mei 2020. De subsidie wordt gerelateerd aan het percentage van de omzetsdaling. Het percentage van 90% van de totale loonsom is een maximumpercentage dat zal worden uitbetaald bij een omzetsdaling van 100%. Is de omzetsdaling lager, dan zal de subsidie evenredig lager worden vastgesteld:

- bij een omzetsdaling van 100%, bedraagt de subsidie 90% van de loonsom;
- bij een omzetsdaling van 50% bedraagt de subsidie 45% (= 50% van 90%) van de loonsom;
- bij een omzetsdaling van 20% bedraagt de subsidie 18% (= 20% van 90%), en zo verder.

De subsidie wordt berekend met de volgende formule:

$A \times B \times 3 \times 1,3 \times 0,9$, waarbij:

- *A = omzetsdaling; en*
- *B = loonsom*

Hoe wordt het voorschot berekend?

Indien de werkgever in aanmerking komt voor subsidie, stelt het UWV de hoogte van de subsidie in eerste instantie vast op basis van de door de werkgever opgegeven verwachte omzetsdaling en de loonsom over januari 2020. De werkgever ontvangt vervolgens een voorschot van 80% van het voorlopige subsidiebedrag, zoals vastgesteld door het UWV. Het UWV betaalt het voorschot in ten hoogste drie termijnen en streeft ernaar de betaling van de eerste termijn te doen binnen twee tot vier weken na ontvangst van de volledige aanvraag van de werkgever.

Hoe wordt de subsidie definitief vastgesteld?

De werkgever dient binnen 24 weken na afloop van de periode waarin het voorschot is ontvangen, de definitieve vaststelling van de subsidie aan te vragen. Het UWV stelt de definitieve subsidie vast op basis van de daadwerkelijke omzetsdaling en de loonsom over de drie maanden periode van maart tot en met mei 2020.

De werkgever dient binnen 24 weken na afloop van de periode waarin het voorschot is ontvangen, de definitieve vaststelling van de subsidie aan te vragen

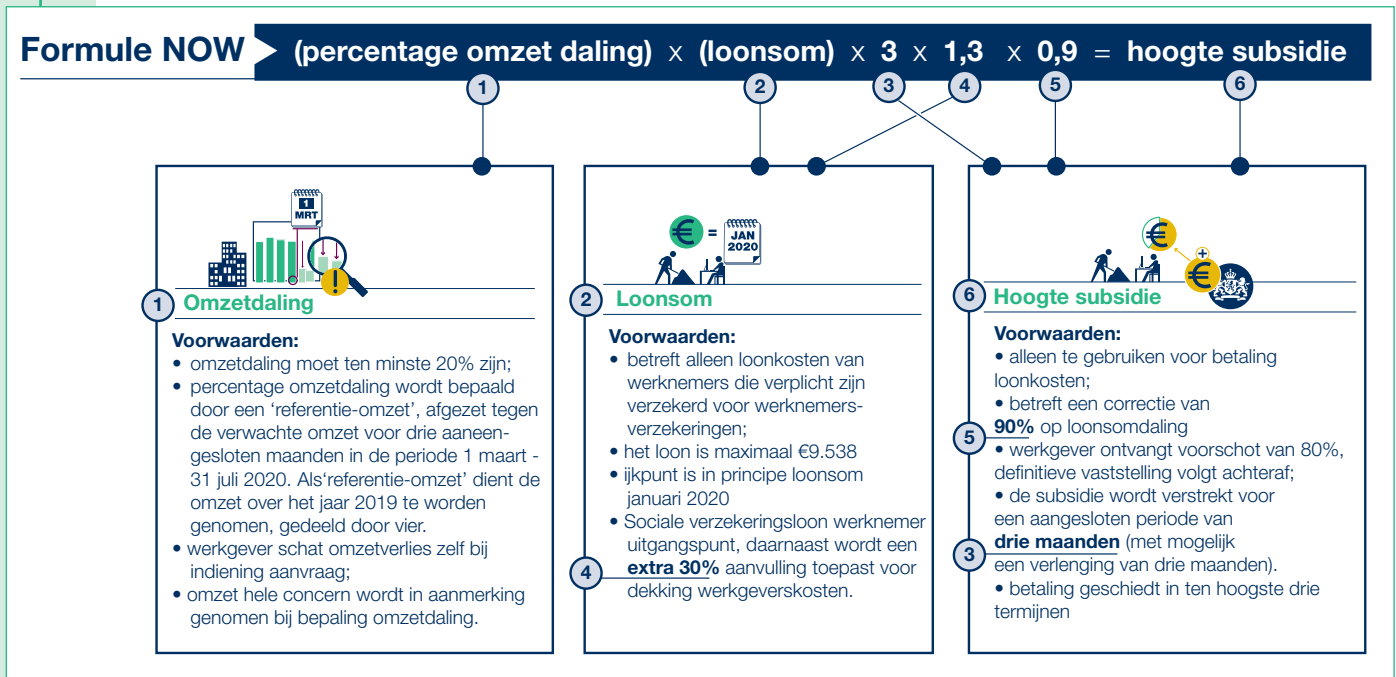
De afrekening achteraf kan ertoe leiden dat de subsidie lager wordt vastgesteld dan het voorschot, bijvoorbeeld omdat de omzetsdaling of de loonsom lager uitvalt dan verwacht. De werkgever loopt in dat geval het risico dat een deel van het ontvangen voorschot moet worden terugbetaald.

De NOW kent dus twee variabele componenten die bepalend zijn voor de hoogte van de subsidie waar werkgevers aanspraak op kunnen maken, namelijk de omzetsdaling en de loonkosten. Beide componenten komen hierna aan de orde.

Wanneer wordt geen subsidie verleend onder de NOW?

De subsidieverlening wordt geweigerd, indien:

- het niet of onvoldoende aannemelijk is dat de omzetzaling van de werkgever ten minste 20% zal zijn;
- het rekeningnummer dat bij de aanvraag is opgegeven niet correspondeert met het in de aanvraag opgegeven loonheffingsnummer van de werkgever en de daaraan verbonden rekeninggegevens;
- geen loongegevens beschikbaar zijn in de polisadministratie van het UWV; of
- de aanvraag niet voldoet aan de overige in de NOW gestelde eisen.



Omzetzaling

Wat wordt onder omzet verstaan?

De NOW sluit bij de definitie van omzet aan bij de definitie van omzet in het jaarrekeningenrecht. De NOW gaat uit van de netto-omzet. Daarbij gaat het om de opbrengst uit levering van goederen en diensten uit het bedrijf van de rechtspersoon, onder aftrek van kortingen en dergelijke van over de omzet geheven belastingen.

Ook alle baten die voortkomen uit de uitvoering van normale activiteiten van een organisatie worden voor het doel van de NOW geacht te vallen onder het begrip omzet. Dit is zelfs het geval als deze gewoonlijk met een andere term dan omzet worden aangeduid. De toelichting op de NOW noemt als voorbeeld uitkeringen, verkregen subsidies en andere bijdragen vanuit een overheidsinstelling maar ook andere opbrengsten zoals giften of declaraties vanuit zorgverzekeraars.

Wanneer is sprake van een acute omzetzaling als gevolg van COVID-19?

Het doel van de NOW is het tegemoetkomen van werkgevers die worden geconfronteerd met een acute terugval in de omzet als gevolg van buitengewone omstandigheden die niet tot het normale ondernemersrisico behoren. Hieronder vallen de verstreckende maatregelen die de overheid heeft genomen vanwege de uitbraak van het COVID-19 virus. De werkgever die wordt geconfronteerd met een omzetzaling van ten minste 20% die zich voordoet in een aaneengesloten periode van drie maanden tussen 1 maart 2020 tot en met 31 juli 2020, komt in aanmerking voor subsidie onder de NOW.

Om snel duidelijkheid en zekerheid te kunnen bieden aan werkgevers, geldt als uitgangspunt dat een omzetzdaling van meer dan 20% in de periode 1 maart 2020 tot en met 31 juli 2020 het gevolg is van buitengewone omstandigheden. De werkgever hoeft dus niet aan te tonen in welke mate de buitengewone omstandigheden bijdragen aan de omzetzdaling van (meer dan) 20%.

Geldt de NOW ook wanneer de omzetzdaling van ten minste 20% niet het gevolg is van COVID-19?

Ja, de werkgever die een omzetzdaling heeft als gevolg van andere buitengewone omstandigheden dan de uitbraak van het COVID-19 virus, kan ook in aanmerking komen voor subsidie onder de NOW. Alhoewel de uitbraak van COVID-19 de aanleiding was voor de NOW, wordt niet als eis gesteld data de omzetzdaling wordt veroorzaakt door COVID-19 en de getroffen overheidsmaatregelen. De NOW heeft als doel om werkgevers bij een acute en zware terugval in de omzet als gevolg van de maatregelen die zijn genomen tegen de uitbraak van COVID-19 tegemoet te komen. Hiertoe wordt een compensatie in de loonkosten geboden, waarbij de regering een duidelijke oproep heeft gedaan integer met het gebruik van de NOW en andere steunmaatregelen om te gaan.

Aan welke periode wordt de omzetzdaling gerelateerd?

De omzetzdaling wordt in beginsel gerelateerd aan de omzet die is gerealiseerd in de periode van januari tot en met december 2019, gedeeld door vier. Dit wordt de referentie-omzet genoemd.

Vindt een correctie plaats wanneer de referentie-omzet niet representatief is?

Nee, onder de NOW vindt geen correctie plaats van de referentie-omzet als deze cijfers niet representatief zijn voor het bedrijf van de werkgever. Om de regeling eenvoudig te houden, wordt geen rekening gehouden met bedrijfsspecifieke omstandigheden. Dit kan dus nadelig uitpakken.

Hoe moet de omzetzdaling worden berekend?

De omzetzdaling wordt berekend door de referentie-omzet af te zetten tegen de omzet over een aaneengesloten periode van drie maanden tussen 1 maart 2020 tot en met 31 juli 2020. Voor de exacte berekening van het percentage aan omzetzdaling moet het verschil tussen de referentie-omzet en de omzet over de aaneengesloten periode van drie maanden worden gedeeld door de referentie-omzet.

Hoe wordt de omzetzdaling berekend binnen concernverband?

Indien de werkgever deel uitmaakt van een groep of een concern, moet de hele groep in aanmerking worden genomen voor het bepalen van de omzetzdaling. Er wordt in dat geval gekeken naar de omzetzdaling van de groep zoals deze op 1 maart 2020 bestond. Ook buitenlandse rechtspersonen moeten worden meegenomen, wanneer zij loon betalen aan werknemers die in Nederland verplicht

verzekerd zijn voor de werknemersverzekeringen.

Werkgevers die deel uitmaken van dezelfde groep en afzonderlijk een aanvraag indienen onder de NOW, moeten dus dezelfde omzetzdaling opgeven.

De werkgever met een omzetzdaling als gevolg van andere buitengewone omstandigheden dan de uitbraak van het COVID-19 virus, kan ook in aanmerking komen voor subsidie onder de NOW

Kan een werkgever waarbij het omzetzdaling pas in een later stadium zichtbaar wordt, aanspraak maken op tegemoetkoming onder de NOW?

De NOW erkent dat de omzetzdaling als gevolg van COVID-19 pas op een later moment zichtbaar wordt,

bijvoorbeeld omdat een terugval in de vraag of productie pas later tot uitdrukking komt. De NOW biedt daarom enige flexibiliteit aan werkgevers bij het bepalen van de aaneengesloten periode van drie maanden waarin de omzetzdaling plaatsvindt. Dat betekent dat de werkgever kan kiezen of de periode start op 1 maart, 1 april of 1 mei 2020. Voor de loonsom wordt overigens wel altijd gekeken naar de periode maart, april, mei 2020. Dit schuift niet op.

Wat als een werkgever niet voldoet aan de eis van een omzetzaling van ten minste 20%?

Indien een werkgever niet voldoet aan de eis van een omzetzaling van ten minste 20%, bestaat geen recht op een tegemoetkoming vanuit de NOW. De NOW is een tijdelijke maatregel waarbij de achterliggende gedachte is dat werkgelegenheid in de periode waarin de subsidie wordt toegekend zoveel mogelijk behouden moet blijven. Werkgevers die op dit moment minder dan 20% omzetzaling hebben, worden geacht dit zelf op te vangen.

Het kan voorkomen dat werkgevers pas een omzetzaling van 20% of meer op een later moment in het jaar (of zelfs pas volgend jaar) zullen merken. Ook in dat geval komen werkgevers niet in aanmerking voor subsidie onder de NOW. Wel is de mogelijkheid opengelaten dat de NOW wordt verlengd. Hierover wordt uiterlijk op 1 juni 2020 besloten.



Loonsom

Wat wordt onder de begrippen loon en loonsom verstaan?

De totale loonsom bestaat uit alle lonen van de individuele werknemers waarover de premies werknemersverzekeringen (het SV-loon) worden afgedragen. Voor het loon worden de gegevens uit de loonaangifte bij de Belastingdienst gebruikt. In een groep wordt bij de berekening van de loonsom per werkgever binnen de groep met een eigen loonheffingsnummer de loonsom en daarmee ook de subsidie berekend.

Worden de werkgeverslasten gecompenseerd met de NOW?

De werkgeverslasten worden met een forfaitair bedrag gecompenseerd. Het loon van alle werknemers wordt vermenigvuldigd met 30%. Deze toeslag is bedoeld om de extra kosten te compenseren. Hierbij kan gedacht worden aan pensioenpremies, aanvullende verzekeringen en de opbouw van het vakantiegeld. Dit alles wordt geacht te zijn inbegrepen in de toeslag van 30%.

Over welke periode wordt het loon gesubsidieerd?

De NOW voorziet in eerste instantie in een subsidieverlening voor de loonkosten van maart tot en met mei 2020. De werkgever kan het startmoment kiezen waarop de berekening voor het omzetverlies wordt gestart. De periode waarover de loonkosten gesubsidieerd worden is daarentegen vastgelegd in de regeling. Het gaat om de loonkosten die gemaakt zijn in maart tot en met mei 2020. Hier heeft de werkgever dus geen vrije keuze.

De werkgeverslasten worden met een forfaitair bedrag gecompenseerd. Het loon van alle werknemers wordt vermenigvuldigd met 30%

Op welke wijze wordt de subsidie gekoppeld aan de loonsom?

Het subsidiebedrag is gebaseerd op de loonsom. De ondersteuning betreft een subsidie voor de loonkosten van de werknemers die in dienst zijn bij een werkgever en die verplicht verzekerd zijn voor de werknemersverzekeringen. Voor de NOW wordt de subsidie op twee verschillende momenten aan de loonsom gekoppeld: (1) bij het bepalen van de verwachte subsidie en het voorschot; en (2) bij het bepalen van de definitieve subsidie.

Verwachte subsidie en het voorschot

Bij de berekening van het voorschot wordt gebruikt gemaakt van de loonsom over een referentieperiode van een maand. In beginsel wordt daarvoor de maand januari 2020 gebruikt. De loonsom van januari 2020 is als basis voor de subsidiehoogte gekozen omdat dit de meest recente maand is waarover voldoende loongegevens beschikbaar zijn in de polisadministratie van het UWV.

Definitieve subsidie

Bij de definitieve vaststelling van de subsidie wordt de loonsom, zoals gebruikt bij de bevoorschotting, vergeleken met de loonsom van de subsidieperiode maart 2020 tot en met mei 2020.

Loonsomdaling

De loonsom in de subsidieperiode kan lager uitvallen dan in de referentieperiode, omdat werknemers intussen niet meer in dienst zijn of niet meer zijn opgeroepen en daardoor geen loon meer ontvangen. Bij een daling van de loonsom wordt de subsidie lager vastgesteld. De verrekening is bedoeld als een stimulans om werknemers zoveel mogelijk in dienst te houden. Als de loonsom over de maanden maart-april-mei lager is, wordt de hoogte van de subsidie verminderd met 90% van het bedrag waarmee de loonsom is gedaald.

Gevolgen van de berekeningsmethode

De stimulans kan grote gevolgen hebben voor werkgevers die minder dan 100% omzetverlies hebben. De verwachte subsidie wordt namelijk berekend aan de hand van de te verwachten omzetsomdaling. Bij 50% omzetverlies is de subsidie 45% in plaats van 90%. De uiteindelijke verrekening door de loonsomdaling wordt berekend aan de hand van 90%. Voor elke euro waarmee de loonsom is gedaald, krijgt de werkgever 90 cent minder subsidie. Bij de verrekening vindt dus geen correctie plaats voor het omzetverlies. In dat geval betaalt de werkgever dus meer dan evenredig terug. Een hogere loonsom in de maanden maart-april-mei 2020 leidt daarentegen niet tot een hogere vaststelling van de subsidie.

De verrekening is bedoeld als een stimulans om werknemers zoveel mogelijk in dienst te houden

Valt het loon van alle werknemers onder het begrip loonsom? Ook van bestuurders?

De werknemer is gedefinieerd als de werknemer in de zin van de Wet financiering sociale verzekeringen. Daarin worden zowel de reguliere werknemers en de overheidswerknemers genoemd. Mensen die niet vallen onder deze definitie, zoals niet-verzekerde DGA's en vrijwillig verzekerden, zijn hierdoor uitgezonderd. Daardoor komt hun loon niet voor aanmerking voor subsidie.

Daarnaast is de subsidie gemaximeerd op twee keer het dagloon per maand per individuele werknemer (omgerekend naar de aangesloten periode van drie maanden). Dat komt neer op €9.538 per maand. Loon boven €9.538 per maand wordt dus niet gedekt door de subsidie.

Aanvullende verplichtingen onder de NOW

Welke verplichtingen legt de NOW op aan werkgevers aan wie subsidie wordt verleend?

De werkgever die een subsidie voor de loonkosten ontvangt onder de NOW, wordt een aantal aanvullende verplichtingen opgelegd. Deze zijn:

- een verplichting om de loonsom zoveel mogelijk gelijk te houden;
- geen ontslag aanvragen op grond van bedrijfseconomische redenen;
- een verplichting de subsidie enkel te gebruiken voor de betaling van de loonkosten;
- een verplichting om de ondernemingsraad, de personeelsvertegenwoordiging of bij het ontbreken daarvan de werknemers te informeren over de subsidieverlening onder de NOW; en
- aanvullende verplichtingen zoals het voeren van een controleerbare administratie en het doen van de loonaangifte op grond van de Wet op de loonbelasting 1964.

Wat zijn de gevolgen als de werkgever niet aan de aanvullende verplichtingen voldoet?

De NOW voorziet in een mogelijkheid voor het UWV om betaling van het voorschot op te schorten indien een ernstig vermoeden bestaat dat een werkgever zich niet aan de verplichtingen houdt. De mogelijkheid tot opschorting is niet van toepassing indien wordt vermoed dat de werkgever zich niet houdt aan de verplichting om geen ontslag wegens bedrijfseconomische redenen aan te vragen. Dit heeft overigens wel gevolgen voor de hoogte van de definitieve subsidie.



Wat zijn de gevolgen als de loonsom niet gelijk is gebleven?

De verplichting om de loonsom in de periode waarin subsidie wordt ontvangen zo veel mogelijk gelijk te houden, is bedoeld om werkgevers te stimuleren zoveel mogelijk werkgelegenheid te behouden. Dit door dienstverbanden van de werknemers voort te zetten en de lonen door te betalen. Het niet voldoen aan deze verplichting kan leiden tot opschorting van de betaling van het voorschot door het UWV.

Wanneer de loonsom niet gelijk is gebleven, heeft dit gevolgen voor de hoogte van de definitieve subsidie. Bij een daling van de loonsom over de maanden maart, april en mei 2020, wordt het voorlopige subsidiebedrag naar beneden bijgesteld. Dit kan leiden tot een terugvordering van ontvangen voorschotten. Een stijging van de loonsom leidt niet tot een hogere vaststelling van de definitieve subsidie.

Welk ontslagbegrip wordt in de NOW gehanteerd?

De NOW verplicht werkgevers geen ontslag aan te vragen wegens bedrijfseconomische redenen. In dat geval geldt een boete-opslag. Deze boete-opslag wordt alleen toegepast als de werkgever een aanvraag doet tot toestemming van het UWV voor opzegging van de arbeidsovereenkomst wegens bedrijfseconomische redenen. Een werkgever kan dus wel besluiten een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd niet te verlengen of een arbeidsovereenkomst op te zeggen in de proeftijd. Ook een beëindiging met wederzijds goedvinden of het doen van een verzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst bij de kantonrechter wegens een andere grond dan bedrijfseconomische redenen leidt niet tot een boete-opslag.

De NOW voorziet in een mogelijkheid voor het UWV om betaling van het voorschot op te schorten indien een ernstig vermoeden bestaat dat een werkgever zich niet aan de verplichtingen houdt

De werkgever moet erop letten dat dit wel zal leiden tot een daling van de loonsom. Dit zal als gevolg hebben dat de hoogte van de definitieve subsidie lager wordt vastgesteld.

Wat zijn de gevolgen wanneer de werkgever toch een ontslagaanvraag indient of deze niet (tijdig) intrekt?

Wanneer de werkgever toch een ontslagaanvraag indient of deze niet (of niet op tijd) intrekt, dan zal het UWV de ontslagaanvraag in behandeling nemen en daarop beslissen. Bij een ontslagaanvraag wegens bedrijfseconomisch redenen zal de werkgever aannemelijk moeten maken dat ontslag

niet kan worden voorkomen door een beroep op de NOW en waarom niet. Het niet nakomen van de verplichting heeft wel gevolgen voor de hoogte van de definitieve subsidie. Het loon van de werknemers voor wie ontslag is aangevraagd, wordt vermenigvuldigd met 1,5. Dit totale bedrag wordt vervolgens in mindering gebracht op de totale loonsom waarop de definitieve subsidie wordt gebaseerd. Dit geldt ongeacht of het UWV positief beslist op de ontslagaanvraag en de arbeidsovereenkomst daadwerkelijk kan worden opgezegd.

Wat zijn de gevolgen voor ontslagaanvragen die reeds zijn ingediend?

Als de ontslagaanvraag is gedaan in de periode van 18 maart 2020 tot en met het tijdstip van inwerkingtreding van de NOW, krijgt de werkgever de mogelijkheid om deze ontslagaanvraag binnen vijf werkdagen na inwerkingtreding van de NOW in te trekken. Als de ontslagaanvraag is gedaan na het tijdstip van inwerkingtreding van de NOW, moet dat de werkgever deze binnen vijf werkdagen na indiening van die ontslagaanvraag intrekken. Ontslagaanvragen die in de periode van 1 maart tot en met 17 maart 2020 zijn ingediend, hoeft de werkgever niet in te trekken en worden gewoon beoordeeld.

Welke voorwaarden gelden voor de mogelijke verlenging van de NOW?

De minister van SZW heeft de mogelijkheid opgehouden de NOW met drie maanden te verlengen. Daarover zal uiterlijk op 1 juni 2020 besloten worden. Het is mogelijk dat bij de verlenging van de NOW nadere voorwaarden zullen worden toegevoegd. Deze kunnen zien op de hoogte van de

subsidie, de hoogte van de omzeldrempel van 20% en kan ook aanvullende voorwaarden zoals een scholingsverplichting bevatten.



Reikwijdte van de NOW

Welke flexibele arbeidskrachten vallen onder NOW?

De ondersteuning betreft een subsidie voor de loonkosten van de werknemers die in dienst zijn bij een werkgever en die verplicht verzekerd zijn voor de werknemersverzekeringen. De regeling geldt derhalve ook voor werkgevers die werknemers in dienst hebben met een flexibel contract. De subsidie voor flexibele arbeidskrachten is gelijk aan de subsidie voor de gewone werknemer. De werknemers waarvoor de werkgever geen loondoorbetalingsplicht heeft, vallen uitdrukkelijk ook onder de regeling indien het loon wordt doorbetaald. Hierbij gaat het bijvoorbeeld om werknemers met een nul-uren contract of oproepkrachten.

Welke verplichting heeft de werkgever ten aanzien van flexibele arbeidskrachten?

De werkgever is verplicht de loonsom zoveel mogelijk gelijk te houden. Het kabinet heeft werkgevers expliciet opgeroepen om verantwoordelijkheid te nemen voor hun flexibele arbeidskrachten en hun loon door te betalen. Uit de toelichting volgt dat in het wetgevingsoverleg is gesproken over de mogelijkheid om het aanhouden van werknemers met een flexibel contract als voorwaarde toe te voegen aan de regeling. Het toevoegen van deze voorwaarde is echter te complex gebleken. Het is daarom gebleven bij de verplichting de loonsom zoveel mogelijk gelijk te houden.

Indien een ernstig vermoeden bestaat dat deze verplichting niet wordt nagekomen, schort de minister van SZW de subsidie op. Op dit moment is nog onduidelijk in welke geval van een ernstig vermoeden

kan worden gesproken. Daarnaast wordt het nakomen van deze verplichting ook gestimuleerd doordat de hoogte van de definitieve subsidie uiteindelijk verminderd wordt met 90% van het bedrag waarmee de loonsom is gedaald in de maanden maart-april-mei 2020. Zie hiervoor ook de vraag over de wijze waarop de subsidie is gekoppeld aan de loonsom.

Het kabinet heeft werkgevers expliciet opgeroepen om verantwoordelijkheid te nemen voor flexibele arbeidskrachten en hun loon door te betalen

De werkgevers moeten – om een loonsomdaling te voorkomen – voor oproepkrachten of voor werknemers met een nul-uren contract hetzelfde loon betalen als het loon dat in de referentieperiode is betaald (in principe januari 2020).

Moet een werkgever de arbeidsovereenkomsten van werknemers met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd verlengen?

Die verplichting bestaat op grond van de NOW niet expliciet. Ook hier geldt dat indien het vermoeden bestaat dat de verplichting om de loonsom zoveel mogelijk gelijk te houden ernstig wordt geschonden, de subsidie wordt opgeschort. Bij arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd die binnen de subsidietermijn aflopen is om die reden van belang om rekening te houden met een mogelijke loonsomdaling en terugbetaling. Indien reeds een aanzegging voor het niet verlengen van de arbeidsovereenkomst is gedaan, kan dit mogelijk nog worden teruggedraaid. Indien reeds een (groot) aantal arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd is beëindigd, dan zal dit gevolgen hebben voor de loonsom.

Wat zijn de gevolgen van het beëindigen van een arbeidsrelatie met een flexibele arbeidskracht voordat de NOW is aangevraagd?

Indien een werkgever de arbeidsrelatie met een flexibele arbeidskracht heeft beëindigd na 1 maart 2020, dan heeft dit gevolgen voor de hoogte van de subsidie. De regeling biedt geen mogelijkheid om arbeidsrelaties die tussen 1 maart 2020 en 17 maart 2020 (datum aankondiging regeling) beëindigd zijn buiten beschouwing te laten. Dit is een gevolg van het feit dat de loonsom in de maanden maart, april en mei 2020 bepalend is voor uiteindelijke vaststelling van de subsidie. Bij de

vraag over de manier waarop de subsidie gekoppeld wordt aan de loonsom bespreken wij dat dit mogelijk nadelige gevolgen heeft voor de werkgever. Een mogelijke oplossing voor deze nadelige gevolgen zou zijn om met terugwerkende kracht alsnog de flexibele arbeidskrachten door te betalen. Aan de flexibele arbeidskrachten waarvan de arbeidsovereenkomst reeds is beëindigd, kan een verlenging worden aangeboden.

Wat geldt voor payroll- en uitzendwerkgevers?

Voor payroll- en uitzendwerkgevers gelden dezelfde voorwaarden als voor reguliere werkgevers. Ook zij kunnen via de NOW een tegemoetkoming aanvragen en worden gecompenseerd voor de loonkosten van werknemers die zij in dienst houden. Uitzendovereenkomsten met en zonder uitzendbeding vallen hieronder. Het is wel vereist dat sprake is van een omzetsdaling van minimaal 20%.

Geldt de NOW ook voor expats die tijdelijk in Nederland werken of tijdelijk naar het buitenland zijn uitgezonden?

Volgens de letterlijke wettekst van de NOW wordt de hoogte van de subsidie berekend over het aantal 'werknemers' zoals bedoeld in de Wet financiering sociale verzekeringen (Wfsv). Dat zijn voornamelijk werknemers die in Nederland werken, waarbij niet relevant is hoe lang zij in Nederland verblijven. Ook expats die kort naar Nederland zijn uitgezonden kunnen kwalificeren als 'werknemer' volgens de Wfsv. Nederlandse expats die tijdelijk naar het buitenland worden uitgezonden zijn in de regel geen werknemers in de zin van de Wfsv.

Volgens de letterlijke wettekst van de NOW wordt de hoogte van de subsidie berekend over het aantal 'werknemers' zoals bedoeld in de Wet financiering sociale verzekeringen (Wfsv). Dat zijn voornamelijk werknemers die in Nederland werken, waarbij niet relevant is hoe lang zij in Nederland verblijven

Dat is de uitkomst als de wettekst letterlijk wordt geïnterpreteerd. Die interpretatie strookt alleen mogelijk niet met de bedoeling van de minister van SZW, die volgt uit de toelichting bij de NOW. Daarin staat namelijk dat de subsidie wordt berekend over alle werknemers die sociaal verzekerd zijn in Nederland. Dat is een ander begrip dan 'werknemer' in de Wet financiering sociale zekerheden, en kan in de praktijk anders uitpakken. Volgens de Verordening 883/2004 zijn expats die korter dan twee jaar vanuit Nederland naar een andere EU-lidstaat worden uitgezonden en expats die langer dan twee jaar vanuit een andere EU-lidstaat naar Nederland worden uitgezonden sociaal verzekerd in Nederland. Daarnaast is voor sommige niet-EU-staten is in verdragen geregeld welk socialezekerheidsrecht van toepassing is. Deze verdragen en de verordening hebben

voorrang op de Wfsv. Omdat wat de toelichting zegt de kennelijke bedoeling was van de minister van SZW, valt er wat voor te zeggen dat de regeling van toepassing is op 'werknemers die sociaal verzekerd zijn in Nederland', en niet op 'werknemers' uit de Wfsv, voor zover die begrippen tot een andere uitkomst zouden leiden.

Aanvraagprocedure

Waar kan een aanvraag worden ingediend?

De aanvraag kan worden ingediend bij het UWV-loket. Vanaf 6 april kunnen werkgevers een aanvraag voor de NOW indienen bij het UWV-loket. De aanvraag kan worden ingediend via een formulier dat op www.uwv.nl beschikbaar is gesteld.

Looptijd procedure NOW-aanvraag

Er geldt een beslistermijn van 13 weken na ontvangst van de volledige aanvraag. Het UWV streeft er naar de eerste voorschot betaling binnen twee tot vier weken na ontvangst van de volledige aanvraag te doen. Het UWV kan de werkgever om aanvullende informatie vragen, in welk geval de beslistermijn van 13 weken nog niet van gaat lopen. Het UWV beslist dus niet over de aanvraag voordat hij de



aanvullende informatie heeft ontvangen. De aanvullende informatie moet in ieder geval binnen vier weken worden verstrekt.

Welke gegevens moeten worden verstrekt bij de aanvraag?

De werkgever moet in de aanvraag de volgende gegevens aanleveren:

- de verwachte omzetzdaling, uitgedrukt in hele percentages;
- de aangesloten periode van drie maanden waarover de omzetzdaling wordt verwacht;
- het loonheffingsnummer;
- het rekeningnummer waarop de werkgever betalingen ontvangt van de Belastingdienst inzake loonheffingen; en
- het dossiernummer van een eventuele eerdere aanvraag onder de wtv-regeling.

Timing en inwerkingtreding

Vanaf 6 april kunnen werkgevers een aanvraag voor de NOW indienen bij het UWV-loket. De werkgever kan vanaf dat moment een aanvraag indienen voor een subsidie voor de loonkosten over maart, april en mei 2020. Dit betekent dat bij de aanvraag terug wordt gekeken tot 1 maart 2020. De reden daarvoor is dat werkgevers al vanaf maart 2020 werden geconfronteerd met een omzetzdaling als gevolg van COVID-19.

Samenloop met de wtv-regeling

Aanvragen voor een ontheffing van het verbod op werktijdverkorting die voor 17 maart 18:45 uur waren ingediend, maar waarover nog niet is beslist, worden aangemerkt als aanvragen onder de NOW. De werkgever zal worden verzocht om aanvullende informatie aan te leveren, zodat de aanvraag langs de criteria van de NOW kan worden beoordeeld.

Aanvragen voor een ontheffing van het verbod op werktijdverkorting die voor 17 maart 18:45 uur waren ingediend, maar waarover nog niet is beslist, worden aangemerkt als aanvragen onder de NOW

De werkgever die al ontheffing was verleend op grond van de wtv-regeling en werktijdverkorting toepaste, kan geen verlenging aanvragen. De werkgever kan in dat geval een aanvraag indienen op basis van de NOW. De NOW kent wel een regeling die moet voorkomen dat de werkgever die werktijdverkorting toepaste, dubbel voordeel kan genieten van steun van de overheid. Het bedrag aan WW-uitkeringen

dat tijdens toepassing van de werktijdverkorting is ontvangen, wordt in mindering gebracht op de loonsom die voor de NOW in aanmerking wordt genomen.

Verantwoording achteraf

Wanneer wordt de definitieve subsidie vastgesteld?

Binnen 24 weken na de afloop van de periode van drie maanden waarin voorschot op de subsidie is ontvangen, vraagt de werkgever definitieve vaststelling van de subsidie aan. Bij die aanvraag moet de werkgever een aantal documenten overleggen, waaronder in ieder geval documentatie en informatie over de omzetzdaling, een accountantsverklaring en een verklaring dat voldaan is aan de verplichtingen voor de subsidie. Het UWV stelt de definitieve subsidie vast op basis van de daadwerkelijke omzetzdaling en de loonsom over maart tot en met mei 2020. Naar verwachting wordt binnen vier weken duidelijkheid gegeven over de vraag of de accountsverklaring voor alle werkgevers geldt, of alleen voor werkgevers met een bepaalde omzet c.q. aanvraag.

Op welk moment wordt door het UWV getoetst of een werkgever aan de voorwaarden voor subsidie onder de NOW heeft voldaan?

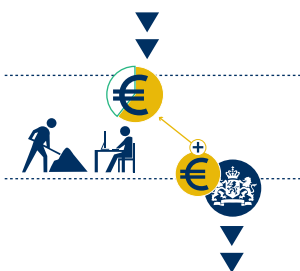
Het UWV toetst bij de vaststelling van het definitieve subsidiebedrag of de werkgever aan de voorwaarden voor subsidie onder de NOW heeft voldaan.



Tijdslijn data en termijnen NOW

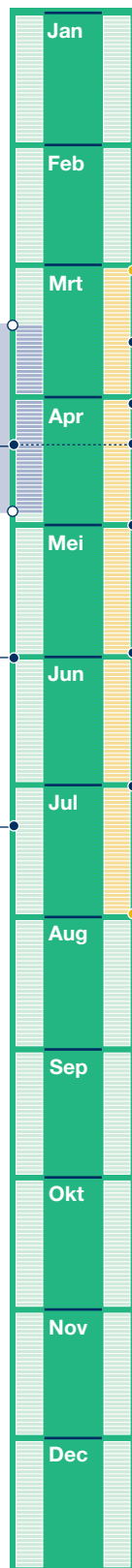
Vanaf **15 maart 2020** gelden in Nederland verschillende noodverordeningen als gevolg van de corona-crisis. In elk geval tot **28 april 2020**, mogelijk wordt deze periode verlengd.

Het beslistermijn of een bedrijf in aanmerking komt voor een voorschot, is **13 weken** en loopt vanaf het moment dat er een complete aanvraag binnen is



Binnen **52 weken** na de aanvraag daartoe, vindt de definitieve vaststelling plaats. De definitieve vaststelling kan resulteren in:

- een aanvullende betaling, aangezien het voorschot slechts 80% van de subsidie bedraagt;
- een aanvullende betaling doordat er een correctie plaatsvindt, er is uiteindelijk meer omzetverlies geleden dan verwacht;
- een terugbetaling doordat er minder omzetverlies is geleden dan verwacht;
- een terugbetaling omdat de loonsom is gedaald en/of de werkgever een ontslagverzoek bij het UWV heeft ingediend.



Aankondiging NOW op **17 maart 2020**

Publicatie NOW op **1 april 2020**

Aanvragen voor de NOW kunnen vanaf **6 april 2020** gedaan worden

De NOW loopt tot en met **31 mei 2020**. Voor 1 juni 2020 zal worden beslist over een eventuele verlenging met drie maanden.

Binnen **24 weken** na de afloop van de aaneengesloten periode van drie maanden vraagt de werkgever de definitieve vaststelling van de subsidie aan. De volgende documenten moeten worden meegestuurd:

- documentatie en informatie over de omzetzaling;
- een accountantsverklaring;
- een verklaring dat voldaan is aan de verplichtingen voor de subsidie.

De NOW kan worden aangevraagd voor een verwachte omzetzaling in de periode **1 maart - 31 juli 2020**. De aanvraag kan gedaan worden voor een omzetzaling in drie aaneengesloten maanden. Na ontvangst van een volledige aanvraag beslist het UWV of aan de voorwaarden wordt voldaan. Als dat zo is, verstrekt het UWV een voorschot van 80% van de subsidie.



Rechtsbescherming

Wat zijn de sancties op het niet-naleven van de verplichtingen uit de NOW?

De NOW legt de werkgever die een aanvraag doet verschillende verplichtingen op. Een aantal verplichtingen ziet op het verstrekken van informatie aan het UWV. Een ander deel is bedoeld voor het behoud van werkgelegenheid, zoals de eis dat een werknemer niet tijdens de looptijd van de subsidie om bedrijfseconomische redenen ontslagen mag worden.

Er kunnen verschillende consequenties worden verbonden aan het niet naleven van deze verplichtingen. Een onterecht betaald of een te hoog voorschot kan deels worden teruggevorderd. Als na de subsidievaststelling alsnog blijkt dat niet aan sommige verplichtingen is voldaan, kan het UWV de subsidie opnieuw vaststellen op een lager bedrag. Daarnaast kan het UWV een voorschotbetaling opschorten als hij vermoedt dat een werkgever niet voldoet aan de voorwaarden voor subsidieverlening.

In de begeleidende **Kamerbrief** bij de NOW schrijft de minister van SZW overigens dat bij misbruik van de regeling ook gedacht kan worden aan strafrechtelijke vervolging. De minister overweegt dat het UWV aangifte zou kunnen doen bij zulk misbruik. De NOW zelf bevat geen verboden of strafbepalingen. Die opmerking uit de Kamerbrief is dus niet direct gerelateerd aan de inhoud van de NOW.

Wat kan een werkgever doen als hij het niet eens is met een beslissing van het UWV?

Er zijn verschillende scenario's denkbaar waarin een werkgever het niet eens is met het UWV. Bijvoorbeeld als een voorschot of de definitieve subsidie te laag is, als de subsidieaanvraag geheel wordt afgewezen, of als het UWV de subsidie na de vaststelling alsnog intrekt of lager vaststelt.

Al deze handelingen zijn appellabele besluiten. Dat betekent dat daartegen geprocedeerd kan worden op de volgende manier. Een werkgever kan tegen zulke beslissingen in eerste instantie bezwaar maken bij het UWV. Het UWV neemt naar aanleiding van dat bezwaar een nieuwe beslissing waarin de eerste beslissing gewijzigd of gehandhaafd wordt.

Tegen de beslissing op het bezwaar van het UWV kan beroep worden ingesteld bij de rechtbank. Die beoordeelt dan of het UWV de juiste beslissing heeft

Er kunnen verschillende consequenties worden verbonden aan het niet naleven van deze verplichtingen. Een onterecht betaald of een te hoog voorschot kan deels worden teruggevorderd

genomen en zal afhankelijk van het geschil het UWV opdragen om een nieuwe beslissing te nemen, of zelf met haar uitspraak een definitieve beslissing te nemen. Tegen de uitspraak van de rechtbank kan hoger beroep worden ingesteld. Omdat de NOW op twee verschillende wetten is gebaseerd is niet volledig zeker of de Centrale Raad van Beroep of de Afdeling Bestuursrechtspraak van de Raad van State bevoegd is. De toelichting van de NOW gaat ervan uit dat de Centrale Raad van Beroep bevoegd is.

Wat is het verschil tussen de subsidieverlening en de definitieve subsidievaststelling?

Het verstrekken van de subsidie onder de NOW gaat in twee stappen. De eerste stap is de subsidieverlening. De tweede de subsidievaststelling. Voor elke stap dient de werkgever een aanvraag in, waarna het UWV op die aanvraag beslist.

De subsidieverlening bepaalt onder andere de hoogte van het voorschot en de periode waarover subsidie wordt verleend. Tegelijk met de subsidieverlening wordt een voorschot verstrekt. Volgens de wettekst beslist het UWV uiterlijk 13 weken na de aanvraag over de subsidieverlening, maar het UWV streeft ernaar om binnen twee tot vier weken op de volledige aanvraag te beslissen.

De subsidievaststelling bepaalt het definitieve subsidiebedrag. Bij de aanvraag voor de subsidievaststelling verstrekt de werkgever onder andere de gegevens die nodig zijn om de omzetzaling te kunnen vaststellen en een accountantsverklaring. Het UWV beslist binnen 52 weken na ontvangst van de aanvraag over dit definitieve bedrag.

Kan een werkgever nu werktijdverkorting aanvragen?

Nee, dat is nu verboden en er wordt nu geen ontheffing verleend van dit verbod. Voorheen kon een ontheffing worden verleend met toepassing van de Beleidsregels ontheffing verbod op werktijdverkorting 2004. Deze beleidsregels zijn vervangen door nieuwe beleidsregels, waarin staat dat er geen ontheffing meer van dit verbod wordt verleend.



Collectieve verplichtingen en de NOW

Heeft de ondernemingsraad een advies- of instemmingsrecht over het voornemen om tegemoetkoming aan te vragen onder de NOW?

De werkgever is op grond van de regeling verplicht de ondernemingsraad, de personeelsvertegenwoordiging of bij ontbreken daarvan de werknemers te informeren over de subsidieverlening. Ook voor deze verplichting geldt dat bij een ernstig vermoeden van het niet

De werkgever is verplicht de ondernemingsraad, de personeelsvertegenwoordiging of bij ontbreken daarvan de werknemers te informeren over de subsidieverlening. Bij een ernstig vermoeden van het niet nakomen wordt de subsidie opgeschort

nakomen van deze verplichting de subsidie wordt opgeschort. Dit betekent waarschijnlijk dat de subsidie pas betaald wordt wanneer de ondernemingsraad geïnformeerd is. Er is geen vormvereiste verbonden aan het informeren van de ondernemingsraad. Het informeren biedt in ieder geval de mogelijkheid om in overleg met werknemers te bezien welke andere maatregelen nodig zijn om deze lastige periode te overbruggen.

Het gaat hier in ieder geval niet om een formeel (advies) recht van de ondernemingsraad als bedoeld in de WOR. Op dit moment zijn ook geen aanknopingspunten te vinden om op grond van de WOR een advies- of instemmingsrecht van de ondernemingsraad aan te

nemen. In de regeling wordt daarnaast niet gesproken over de betrokkenheid van de vakbonden. Nu in de regeling expliciet is opgenomen op welke wijze de werkgever de werknemers op de hoogte moet stellen van het aanvragen van de NOW lijkt geen rol te zijn weggelegd voor de vakbonden.

Alternatieve versoberingsmaatregelen voor de NOW

Welke tijdelijke versoberingsmaatregelen kan de werkgever treffen?

Voor werkgevers die op dit moment niet aan de eis van 20% omzetverlies voldoen of de werkgevers die verwachten dat de loonsom zodanig daalt in de maanden maart, april en mei dat het niet loont om een subsidie aan te vragen, kan het van belang zijn om andere tijdelijke versoberingsmaatregelen te treffen, zoals:

- aan de werknemers vragen om hun vakantie op te nemen;
- het (in overleg met de werknemers) uitstellen van het betalen van vakantiegeld;
- het (in overleg met de werknemers) uitstellen van het betalen van een variabele beloning;
- het (in overleg met de werknemers en pensioenuitvoerder) niet betalen van de pensioenpremie;
- het tijdelijk stopzetten van een onkostenvergoeding.



II. Steunmaatregelen voor zelfstandigen



Tijdelijke Overbruggingsregeling Zelfstandige Ondernemers ("Tozo")

De Tozo is een tijdelijke regeling gebaseerd op het besluit bijstandsverlening zelfstandigen (Bbz). Zzp'ers, maar ook zelfstandige ondernemers met personeel, kunnen op basis van deze regeling inkomensondersteuning aanvragen in de vorm van een aanvullende uitkering voor levensonderhoud of een lening voor bedrijfskapitaal aanvragen.

De voorwaarden voor ondersteuning op basis van de Tozo

De exacte criteria zijn nog niet geheel duidelijk. Volgens de **Rijksoverheid** zullen zelfstandigen in ieder geval aan de volgende voorwaarden moeten voldoen om aanspraak te kunnen maken op de regeling:

- de zelfstandige is minimaal 18 jaar of ouder en heeft niet de AOW-leeftijd bereikt;
- de zelfstandige is woonachtig in Nederland en het bedrijf van de zelfstandige is in Nederland gevestigd, of de hoofdzakelijke werkzaamheden vinden in Nederland plaats;
- de zelfstandige voldoet aan de wettelijke vereisten voor de uitoefening van het bedrijf of zelfstandig beroep;
- de zelfstandige is al vóór 17 maart 2020 bedrijfsmatig actief geweest als zelfstandige en ingeschreven bij de Kamer van Koophandel;
- gedurende het kalenderjaar worden minstens 1225 uren besteed aan werkzaamheden binnen het bedrijf of zelfstandig beroep, hetgeen neerkomt op ongeveer 24 per week.

Op welke punten wijkt de Tozo af van de Bbz?

Op een aantal punten wordt met de Tozo afgeweken van het Bbz. De volgende criteria van de Bbz gelden niet voor de Tozo:

- De levensvatbaarheidstoets wordt niet toegepast, teneinde een snelle behandeling van aanvragen te bevorderen. De zelfstandige hoeft dus niet aan te tonen dat zijn onderneming levensvatbaar is.
- Er is geen sprake van een vermogens- of partnertoets. Dat betekent dat het inkomen van de partner niet wordt meegenomen en dat ook huis, spaartegoeden of dure bedrijfsmiddelen, zoals een auto, buiten beschouwing blijven.
- De inkomensondersteuning wordt 'om niet' verstrekt; de zelfstandige hoeft deze dus niet later terug te betalen. Algemene bijstand op grond van het Bbz wordt verleend in de vorm van een renteloze geldlening, die kan worden omgezet in (de vorm van) een bedrag om niet.
- De kostendelersnorm wordt niet toegepast. Op grond van de kostendelersnorm dient bij bepaling van de hoogte van bijstandsuitkeringen normaliter rekening te worden gehouden met het aantal volwassen huisgenoten.

De uitkering voor levensonderhoud vult het inkomen aan tot het sociaal minimum. Dit sociaal minimum bedraagt maximaal circa € 1.500 (voor samenwoners) of € 1.050 (voor alleenstaanden) netto per maand

Waar bestaat de aanvullende uitkering uit en welke aanvullende voorwaarden gelden hiervoor?

De uitkering voor levensonderhoud vult het inkomen aan tot het sociaal minimum. Dit sociaal minimum bedraagt maximaal circa € 1.500 (voor samenwoners) of € 1.050 (voor alleenstaanden) netto per maand, afhankelijk van het inkomen en de samenstelling van het huishouden. Indien een

zelfstandige (meer dan) het sociaal minimum verdient, kan dus geen aanvullende uitkering worden verkregen. De zelfstandige dient te verklaren dat het inkomen als gevolg van de coronacrisis naar verwachting minder zal bedragen dan het sociaal minimum. De hoogte van de uitkering wordt afgestemd op deze verwachte inkomsten. Achteraf wordt gecontroleerd wat het daadwerkelijk genoten inkomen is geweest en dus op welke aanvullende uitkering daadwerkelijk aanspraak kon worden gemaakt.

Wat is de duur van de aanvullende uitkering?

De Tozo is een tijdelijke regeling. Een uitkering kan worden ontvangen voor de maanden maart, april en mei 2020, dus voor drie maanden. De uitkering voor levensonderhoud wordt in één keer voor drie maanden toegekend en wordt per maand uitbetaald.

Waar bestaat de lening voor bedrijfskapitaal uit en welke aanvullende voorwaarden gelden hiervoor?

Zelfstandigen kunnen een lening afsluiten van maximaal € 10.157 tegen een rente van 2%. De maximale looptijd van de lening is drie jaar. Tot 1 januari 2021 hoeft er nog niet te worden afgelost. De zelfstandige dient te verklaren en aannemelijkheid te maken dat er sprake is van liquiditeitsproblemen als gevolg van de coronacrisis.

Tot wanneer kan de aanvraag voor ondersteuning worden ingediend?

De aanvraag voor de uitkering kan tot 31 mei 2020 worden ingediend. Daarbij kan met terugwerkende kracht aanspraak worden gemaakt op een uitkering vanaf 1 maart 2020.

Waar kan een aanvraag voor de ondersteuning worden ingediend?

De tijdelijke regeling wordt uitgevoerd door de gemeenten en het aanvragen van de aanvullende uitkering geschiedt via (de website van) de betreffende gemeente. Het gaat om de gemeente waar de zelfstandige woonachtig is, ook indien het bedrijf in een andere gemeente is ingeschreven.

Wat is de termijn voor verstrekking van de ondersteuning?

De uitkering voor levensonderhoud wordt binnen vier weken verstrekt voor een periode van maximaal drie maanden. Onder de Bbz is deze termijn 13 weken.

Wat is de sanctie indien achteraf blijkt dat de ondersteuning ten onrechte of te hoog is geweest?

De Rijksoverheid verplicht gemeenten bij fraude de toegekende bijstand terug te vorderen en een boete op te leggen. Voor het overige geldt voor gemeenten een terugvorderingsbevoegdheid. Wanneer precies sprake is van fraude en dus een boete moet worden opgelegd, is nog niet duidelijk.



Fiscale maatregelen

Gelden afwijkende termijnen voor het afdragen van belasting door ondernemers?

De Belastingdienst verleent bijzonder uitstel van betaling van belastingen aan alle ondernemers die door de coronacrisis in liquiditeitsproblemen zijn gekomen of zullen komen. Uitstel kan worden verkregen voor betaling van de inkomstenbelasting, vennootschapsbelasting, omzetbelasting (btw) en loonbelasting.

Vooralsnog krijgen ondernemers bij een aanvraag een uitstel van betaling van drie maanden

Wanneer kan uitstel van betaling worden gevraagd?

Uitstel van betaling van belastingen kan worden gevraagd sinds 12 maart 2020. De ondernemer moet wel al aangifte hebben gedaan en een aanslag hebben ontvangen.

Hoeveel uitstel kan worden verkregen?

Vooralsnog krijgen ondernemers bij een aanvraag een uitstel van betaling van drie maanden. Voor langer uitstel zal de Belastingdienst verzoeken om aanvullende informatie. Na ontvangst van het verzoek worden de invorderingsmaatregelen stilgezet en is per direct sprake van uitstel van betaling. De individuele beoordeling vindt later plaats.

Wat zijn de vereisten voor het verkrijgen van uitstel van betaling?

De gebruikelijke vereisten voor het verlenen van uitstel blijven gelden. De ondernemer moet binnen 4 weken nadat uitstel is aangevraagd de vereiste verklaring van een derde-deskundige toesturen. Over de voorwaarden van de verklaring wordt nog gesproken.

Wat gebeurt er met boetes die zijn gegeven wegens het niet (tijdig) betalen van belastingen?

Als een ondernemer in verband met de coronacrisis uitstel van betaling vraagt, zorgt de belastingdienst ervoor dat zogenoemde 'verzuimboetes' die zijn opgelegd wegens het niet (tijdig) betalen van belastingen worden geschrapt.

Wat gebeurt er met de hoogte van de invorderingsrente ten aanzien van belastingsschulden?

Invorderingsrente wordt gerekend wanneer een belastingaanslag niet tijdig wordt betaald en dient vanaf het moment van verstrijken van de betaaltermijn te worden betaald. Per 23 maart 2020 wordt de invorderingsrente ten aanzien van alle belastingsschulden tijdelijk verlaagd van 4% naar 0,01%.

Wat gebeurt er met de hoogte van de belastingrente?

Per 1 juni 2020 (t.a.v. de inkomstenbelasting per 1 juli 2020) wordt de belastingrente tijdelijk verlaagd naar 0,01%. Belastingrente wordt gerekend wanneer een aanslag te laat kan worden vastgesteld.

Wat gebeurt er met voorlopige aanslagen van ondernemers die nu een lagere winst verwachten?

Ondernemers die een lagere winst verwachten door de coronacrisis kunnen een verzoek indienen voor een verlaging van de voorlopige aanslag inkomstenbelasting, welk verzoek door de Belastingdienst zal worden ingewilligd. Indien het bedrag van de nieuwe voorlopige aanslag lager is dan de in dit jaar reeds betaalde belasting, dan wordt het verschil uitbetaald. Ondernemers die

helemaal geen winst meer verwachten te halen, krijgen de belasting die zij voor dit jaar al betaald hebben terug.

Ondernemers die helemaal geen winst meer verwachten te halen, krijgen de belasting die zij voor dit jaar al betaald hebben terug

Hoe en waar kan een aanvraag voor uitstel van betaling worden ingediend?

Ondernemers dienen het verzoek om uitstel van betaling en (eventueel later) de verklaring van de deskundige naar de Belastingdienst (Postbus 100,

6400 AC Heerlen) te sturen. Het verzoek dient te zijn voorzien van een uitleg hoe het coronavirus tot betalingsproblemen heeft geleid. Het kabinet onderzoekt nog hoe het proces van aanvragen van bijzonder uitstel van betaling het meest eenvoudig kan worden vormgegeven.

III. Algemeen Arbeidsrecht en COVID-19



Thuiswerken

Kunnen werknemers verplicht worden om thuis te werken?

De Nederlandse regering heeft op 12 maart 2020 verklaard dat een werkgever, afhankelijk van de specifieke omstandigheden van het geval, zijn werknemers de toegang tot de werkplek kan ontzeggen. In dat verband adviseert de Nederlandse regering werkgevers om werknemers zoveel mogelijk thuis te laten werken. Deze maatregelen zijn op 31 maart 2020 verlengd tot 28 april 2020. Gezien dit advies is verplicht thuiswerken een gerechtvaardigd verzoek van de werkgever.

Kunnen werknemers verplicht worden om gebruik te maken van hun eigen laptop?

Een werkgever kan van zijn werknemers verlangen dat zij vanuit huis werken, gezien het risico als gevolg van de uitbraak van het coronavirus (COVID-19). De werkgever kan hen ook dwingen gebruik te maken van hun eigen apparatuur indien hij zelf geen apparatuur beschikbaar kan stellen. Als een werknemer in staat is om thuis te werken, maar zonder goede reden weigert om dat te doen, dan komt het risico van het niet-werken in het algemeen voor rekening van de werknemer. In dat geval kan de werkgever de betaling van het loon aan de werknemer stopzetten.

Hebben werknemers het recht op niet te werken wegens angst voor besmetting?

Aangezien werknemers nu worden gevraagd om zoveel mogelijk vanuit hun huis te werken, kan er redelijkerwijs geen angst zijn voor COVID-19 in verband met de werkplek. Werknemers hebben dus in beginsel geen recht om niet te werken.

De werkgever moet zich inspannen om de werkvloer veilig te maken. Dit volgt uit art. 7:658 BW en is dus een verplichting zoals gebruikelijk ook geldt. Schiet de werkgever tekort in zijn zorgplicht, dan

is hij ten opzichte van de werknemer aansprakelijk voor de schade die deze in de uitoefening van zijn werkzaamheden lijdt. Werknemers die een vitaal beroep uitoefenen, zoals gepubliceerd op de lijst van de rijksoverheid, zullen hun werk redelijkerwijs moeten blijven verrichten. Indien een werknemer tot een kwetsbare groep behoort – bijvoorbeeld door leeftijd of door gezondheid – kan het in het licht van goed werkgeverschap toch gerechtvaardigd zijn om werknemer niet te laten werken. Afhankelijk van de

Schiet de werkgever tekort in zijn zorgplicht, dan is hij ten opzichte van de werknemer aansprakelijk voor de schade die deze in de uitoefening van zijn werkzaamheden lijdt

omstandigheden van het geval dient dan een passende oplossing te worden gezocht.

Moet de werkgever loon door betalen van werknemers die niet de mogelijkheid hebben thuis te werken?

Gezien de zeer uitzonderlijke maatregelen die de Nederlandse regering nu heeft genomen en gezien het uitzonderlijke karakter van het COVID-19 achten wij het waarschijnlijk dat de werkgever werknemers die gedwongen thuis moeten blijven, terwijl ze niet thuis kunnen werken, in ieder geval tot 28 april 2020 zal moeten betalen. Tot deze datum blijven de overheidsmaatregelen van kracht, waaronder het advies aan werkgevers om werknemers zo veel mogelijk thuis te laten werken, zijn gelden voornamelijk tot deze datum. De werkgever kan onder bepaalde omstandigheden een beroep doen op de NOW.

Kunnen werknemers gevraagd worden om verlof op te nemen, indien zij niet volledig inzetbaar zijn doordat zij hun kinderen moeten opvangen en/of lesgeven?

Als zich onvoorziene omstandigheden voordoen die een onmiddellijke onderbreking van de arbeid

noodzakelijk maken, hebben werknemers in beginsel recht op (kort) calamiteitenverlof met behoud van loon. Dit is echter niet bedoeld voor het langdurig opvangen en/of lesgeven van kinderen. Indien een kind van een werknemer ziek is tijdens de schoolsluiting heeft de werknemer recht op kort zorgverlof. De werknemer heeft dan recht op 70% van het loon. Het verlof bedraagt in elke periode van 12 achtereenvolgende maanden ten hoogste tweemaal de arbeidsduur per week.

Indien van beide situaties geen sprake van is zullen werknemers in beginsel vakantie, ouderschapsverlof (bij jonge kinderen) of onbetaald verlof moeten opnemen, indien hij niet (volledig) inzetbaar is doordat hij de kinderen moet opvangen en/of lesgeven.

In de praktijk maken werkgevers en werknemers hier veelal passende afspraken over. Dat lijkt op dit moment goed te werken. Vraag is wel hoe dit wordt opgelost, nu de periode van thuiswerken en de sluiting scholen is verlengd tot 28 april 2020.



Thuiswerken en vakantie

Mag de werkgever werknemers verplichten thuis te werken?

De Nederlandse regering heeft op 12 maart 2020 verklaard dat een werkgever, afhankelijk van de specifieke omstandigheden van het geval, zijn werknemers de toegang tot de werkplek kan ontzeggen. In dat verband adviseert de Nederlandse regering werkgevers om werknemers zoveel mogelijk thuis te laten werken tot ten minste 28 april 2020. Gezien dit advies is verplicht thuiswerken een gerechtvaardigd verzoek van de werkgever.

Kan een werkgever werknemers verplichten vakantiedagen op te nemen?

Een werkgever kan werknemers verzoeken om vakantiedagen op te nemen. Werknemers kunnen dit echter weigeren. Een werknemer verplichten vakantiedagen op te nemen is in beginsel niet mogelijk. Wel is denkbaar dat werknemers in overleg vakantie opnemen.

Om te voorkomen dat straks iedereen tegelijk op vakantie gaat, terwijl net de bedrijfsvoering weer wordt opgestart, zal een werkgever kritisch met vakantie-aanvragen moeten omgaan

Wat als werknemers na afloop van deze periode van beperkingen een verzoek tot vakantie doen?

Een werkgever dient in principe de vakantie vast te stellen conform het verzoek van de werknemer. Dat betekent dat vakantie-aanvragen over het algemeen goedgekeurd moeten worden. Om te voorkomen dat straks iedereen tegelijk op vakantie gaat, terwijl net de bedrijfsvoering weer wordt opgestart, zal een werkgever kritisch met vakantie-aanvragen moeten omgaan. Gezien de

huidige exceptionele situatie kan sprake zijn van een gewichtige reden om het opnemen van vakantie in een bepaalde periode niet toe te staan. Dit moet per geval worden beoordeeld en hangt af van de concrete omstandigheden.

Wat als werknemers reeds om vakantie hebben verzocht, maar dit na afloop van de coronacrisis tot ongewenste gevolgen leidt?

De werkgever kan een reeds vastgestelde vakantie na overleg met de werknemer wegens gewichtige redenen weer wijzigen. Hierbij kan gedacht worden aan plotselinge drukte in het bedrijf ten gevolge van een spoedorder of onmisbaarheid van de werknemer in verband met de plotselinge ziekte van diens vervanger.

Ziekte

Mag een werkgever aan werknemers vragen om zich ziek te melden?

Het is niet aan de werkgever om te beoordelen of een werknemer ziek is. Alleen de bedrijfsarts mag de gezondheid van een werknemer onderzoeken en beoordelen of een werknemer ziek is of niet. Als



een werknemer ziek is door COVID-19 of door een verkoudheid, is hij ziek en heeft hij dus recht op loondoorbetaling bij ziekte. Als hij niet als ziek wordt beoordeeld, mag de werkgever een werknemer in ieder geval niet verplichten om ziektedagen op te nemen.



Privacy

Mag een werkgever aan werknemers vragen of en registreren dat hij/zij COVID-19 (klachten) hebben bij ziekmelding?

Wanneer een werkgever vraagt of en registreert dat werknemers coronaklachten hebben, dan verwerkt de werkgever gevoelige persoonsgegevens: gezondheidsgegevens. De Algemene Verordening Gegevensbescherming (“AVG”) biedt enige ruimte voor het verwerken van gezondheidsgegevens, bijvoorbeeld in het kader van de volksgezondheid, een zwaarwegend algemeen belang, of een vitaal belang van een betrokkene. De Europese privacy toezichthouder (“EDPB”) ziet de volksgezondheid en de vitale belangen van betrokkene als een geschikte uitzonderingsgrond voor het verwerken van gezondheidsgegevens door werkgevers in het kader van het COVID-19 virus. In de overwegingen van de AVG wordt als specifiek voorbeeld hiervan immers ‘controle van een epidemie’ genoemd.

De verwerking moet wel noodzakelijk en nader bij wet bepaald zijn. Daar zit een probleem in de Nederlandse toepassing. Zo heeft de Autoriteit Persoonsgegevens (“AP”) in het kader van alcohol- en drugstesten gesteld dat de algemene plicht van de werkgever om een veilige werkplek te waarborgen (art. 5 Arbowet) niet voldoende specifiek is. Ook de Nederlandse uitvoeringswet van de AVG (“UAVG”) maakt verwerking van gezondheidsgegevens van werknemers lastig. Sommige grondslagen uit

de AVG werken niet rechtstreeks, of zijn in meer beperkte vorm overgenomen. De AVG biedt dus wel enige ruimte, maar in de invulling die de AP op dit moment geeft en door de beperkte implementatie van de AVG in de UAVG, is er geen ruimte voor werkgevers voor het verwerken van coronaklachten.

De AP realiseert zich dat in deze bijzondere omstandigheden het redden van levens

Het is – volgens de AP – de werkgever niet toegestaan te informeren naar de aard en oorzaak van de ziekte van een werknemer. Enkel de arbodienst of bedrijfsarts mag deze medische gegevens verwerken

topprioriteit is, maar zegt daarnaast expliciet dat ook in het geval van (een vermoeden van) COVID-19, gezondheidsgegevens niet door de werkgever verwerkt mogen worden. Het is – volgens de AP – de werkgever niet toegestaan te informeren naar de aard en oorzaak van de ziekte van een werknemer. Enkel de arbodienst of bedrijfsarts mag deze medische gegevens verwerken. Wel mag de werkgever – in deze bijzondere omstandigheden – de werknemer naar huis sturen wanneer deze verkoudheids- of griepverschijnselen vertoont of als de werkgever twijfels heeft over de gezondheid van de werknemer.

De werknemer speelt hier zelf ook een rol in. Goed werknemerschap brengt mee dat van een werknemer mag worden verwacht dat zij hun eigen gezondheid beoordelen en niet de veiligheid op de werkvloer in gevaar brengen door met symptomen op de werkvloer te verschijnen. De werkgever mag dus eisen van werknemers dat zij niet op werk verschijnen met symptomen.

Daarnaast is het, zoals altijd al, toegestaan om ziekteverzuim te registreren en te vragen aan de zieke werknemer wanneer hij of zij verwacht weer aan het werk te kunnen. Daarbij mag door de werkgever niet worden vastgelegd welke gezondheidsklachten een werknemer heeft – dit is een taak die is voorbehouden aan de huisarts en/of bedrijfsarts.

Mag een werkgever aan andere werknemers vertellen dat een zieke werknemer COVID-19 (klachten) heeft?

De bewegingsvrijheid voor werkgevers is hier zeer beperkt. De AVG biedt enige ruimte, maar deze

ruimte wordt grotendeels weggenomen door de AP en door de beperkte implementatie van de AVG in de Nederlandse uitvoeringswet AVG.

De zorgplicht van de werkgever kan echter met zich meebrengen dat – indien een werknemer besmet is met COVID-19 en deze besmetting een gevaar vormt voor andere werknemers – andere werknemers, met de grootst mogelijke voorzichtigheid, daarover geïnformeerd moeten worden met het oog op hun gezondheid en die van hun omgeving. Hoe dan ook mag dan niet meer informatie worden verstrekt dan echt noodzakelijk is: wel dat er in de nabije werksfeer (al dan niet indirect) een coronabesmetting is vastgesteld, zodat daarop maatregelen genomen kunnen worden, maar niet wie het precies betreft of verdere omstandigheden.

Daarnaast kan ook goed werkgeverschap zoals vastgelegd in art. 7:611 BW betekenen dat de werkgever geen privéinformatie van een zieke collega met andere collega's deelt.

De AVG is strikt genomen overigens niet van toepassing wanneer er alleen mondeling en zonder gebruik van elektronische communicatiemiddelen over een zieke werknemer wordt gesproken.

Wat als een werknemer zelf vertelt aan de werkgever of collega's dat hij/zij COVID-19 (klachten) heeft? De AP stelt dat – ook in het geval dat de werknemer uit zichzelf vertelt dat hij/zij positief is getest op COVID-19 of klachten heeft die hierop duiden – deze informatie niet door de werkgever mag worden vastgelegd, worden gedeeld en/of worden gebruikt. Toestemming van de betreffende werknemer maakt dit niet anders. In de relatie tussen werkgever en werknemer wordt er, vanwege de bestaande machtsverhouding, aangenomen dat er bijna nooit sprake kan zijn van rechtsgeldige, vrije, toestemming.

Mag een werkgever zijn werknemers controleren op COVID-19, bijvoorbeeld door lichaamstemperatuur te meten?

De AP heeft zich expliciet uitgesproken tegen het opmeten van temperatuur door de werkgever. Wel mag, volgens de AP, de werkgever aan de werknemer vragen om zijn of haar eigen temperatuur te meten. Daarnaast is controleren of een werknemer corona heeft voorbehouden aan de relevante (bedrijfs)arts. Of een werknemer toestemming geeft, is niet relevant. De AP komt hiertoe omdat

temperatuur iets zegt over de gezondheid van de werknemer. Dit zijn gevoelige persoonsgegevens die op basis van de wet alleen in beperkte gevallen verwerkt mogen worden.

Hoewel de AVG enige ruimte biedt voor het verwerken van gezondheidsgegevens van de werknemer in het kader van COVID-19 bestrijding, wordt deze ruimte zeer beperkt ingevuld door de AP

De AVG biedt enige ruimte voor het verwerken van gezondheidsgegevens van de werknemer in het kader van COVID-19 bestrijding, maar wordt deze ruimte grotendeels weggenomen door de AP en de beperkte implementatie van de AVG in de Nederlandse uitvoeringswet van de AVG.

Het is overigens niet helemaal uitgesloten dat op koorts kan worden gecontroleerd zonder dat de AVG in zicht komt. Afhankelijk van de wijze van uitvoering, is denkbaar dat er geen sprake is van een verwerking die binnen de reikwijdte van de AVG valt. De AP lijkt er echter vanuit te gaan dat per definitie een zekere gegevensverwerking zal plaatsvinden die binnen de reikwijdte van de wet valt.

Mag een werkgever een werknemer vragen om een geneeskundige verklaring te verstrekken?

In een geneeskundige verklaring geeft een (onafhankelijke) arts een oordeel over de gezondheidstoestand van een patiënt. Een dergelijke verklaring bevat daarmee noodzakelijkerwijs gegevens over de gezondheid van de werknemer. Hoewel de AVG enige ruimte biedt voor het verwerken van gezondheidsgegevens van de werknemer in het kader van COVID-19 bestrijding, wordt deze ruimte zeer beperkt ingevuld door de AP.

Mag een werkgever de productiviteit van werknemers meten bij thuis werken?

Nee, dit is niet toegestaan op grond van de AVG.

De AP heeft in eerdere onderzoeken specifiek beleid gevormd over het monitoren van werknemers. De AP heeft daarin verwoord dat monitoren is toegestaan, maar alleen als de werkgever kan aantonen dat i) het monitoren noodzakelijk is; ii) hij een gerechtvaardigd belang heeft bij het monitoren; iii) zijn belang bij het meten van productiviteit groter is dan het belang van werknemers bij het beschermen van hun privacy.

Het verbeteren van de productiviteit van werknemers kan een gerechtvaardigd belang zijn voor de werkgever. Het constant monitoren van het gebruik van (computer)systemen van werknemers die thuis zitten, in plaats van bijvoorbeeld een willekeurige controle, wordt uitdrukkelijk niet legitiem

geacht. De impact op de privacy van de werknemer bij het inzetten van monitoringtools om hun activiteiten bij te houden is te groot om te rechtvaardigen. Of de apparatuur het eigendom is van de werkgever of van de werknemer, is daarbij niet relevant. Zeker wanneer de resultaten van het monitoren worden gebruikt als onderdeel

Het constant monitoren van het gebruik van (computer)systemen van werknemers die thuis zitten, in plaats van bijvoorbeeld een willekeurige controle, wordt uitdrukkelijk niet legitiem geacht. De impact op de privacy van de werknemer bij het inzetten van monitoringtools om hun activiteiten bij te houden, is te groot om te rechtvaardigen

van het besluitvormingsproces bij het ontslaan van werknemers, weegt de privacy van betrokkenen dan (fors) zwaarder dan de belangen van de werkgever.

Indien een werkgever toch besluit om een zekere vorm van monitoren toe te passen, moet voorafgaande toestemming van de ondernemingsraad zijn verkregen. Werknemers moeten bovendien voldoende duidelijk worden geïnformeerd over de monitoring, bijvoorbeeld via een privacy policy.

IV. Variabele beloning, pensioen en COVID-19



Variabele beloning

Kunnen werkgevers die als gevolg van de COVID-19 uitbraak in financiële problemen zijn geraakt de uitbetaling van variabele beloning (bonussen, winstuitkeringen e.d.) uitstellen?

De vraag of uitstel van betaling van variabele beloning is toegestaan moet worden beoordeeld aan de hand van de desbetreffende arbeidsvoorwaardelijke regelingen, zoals de cao, het personeelshandboek of de bonusregeling. Wat is afgesproken over het moment van uitbetalen? Als deze regelingen niet de mogelijkheid bieden om de uitbetaling uit te stellen, zal de werkgever de variabele beloning in beginsel op het gebruikelijke moment moeten uitbetalen.

Als de werkgever meer dan drie werkdagen te laat is met de uitbetaling, dan is hij de wettelijke verhoging verschuldigd (art. 7:625 BW). De wettelijke verhoging bedraagt voor de vierde tot en met de achtste werkdag vijf procent per dag en voor elke volgende werkdag een procent, met dien verstaande dat de maximale verhoging 50% bedraagt. De rechter heeft de bevoegdheid om de wettelijke verhoging te beperken als hem dat met het oog op de omstandigheden billijk voorkomt.

Kunnen werkgevers die als gevolg van COVID-19 in financiële problemen zijn geraakt de uitbetaling van vakantiebijslag uitstellen?

De verplichting om vakantiebijslag te betalen is gebaseerd op de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag (WML). Uit deze wet volgt dat in de maand juni de vakantiebijslag dient te worden uitgekeerd. Per schriftelijke overeenkomst kan van dit betalingsmoment worden afgeweken, mits ten minste eenmaal per kalenderjaar wordt uitbetaald.

Van deze afwijkingsmogelijkheid wordt veelvuldig gebruik gemaakt. Gebruikelijk is dat in arbeidsovereenkomsten is vastgelegd op welk moment vakantiebijslag wordt betaald. Dit kan ook zijn neergelegd in een collectieve arbeidsovereenkomst of een personeelshandboek. Het is in principe niet mogelijk om van deze afspraken eenzijdig af te wijken door later of niet te betalen. Dat zou in

strijd met de schriftelijke overeenkomst en de WML zijn. Werknemers kunnen nakoming vorderen. De werkgever loopt daarbij risico. Betaalt de werkgever niet of te laat, dan is namelijk wettelijke verhoging verschuldigd (art. 7:625 BW). Daarnaast kan de Inspectie SZW boetes en dwangsommen opleggen.

Op dit moment voeren sociale partners in tal van sectoren overleg om (massa)ontslagen te voorkomen. Daarbij spreken zij ook over uitstel of zelfs het volledig afzien van de uitbetaling van winstuitkeringen en/of vakantiebijslag

Op dit moment voeren sociale partners in tal van sectoren overleg om (massa)ontslagen te voorkomen. Daarbij spreken zij ook over uitstel of zelfs het volledig afzien van de uitbetaling van winstuitkeringen en/of vakantiebijslag. De vakorganisaties lijken hier niet

onwelwillend tegenover te staan, indien het werkgevers in grote financiële moeilijkheden betreft. Dergelijke 'Corona-akkoorden' dienen zorgvuldig te worden uitgewerkt om ervoor te zorgen dat de werkgever achteraf niet met claims kan worden geconfronteerd. Hetzelfde geldt indien dit soort afspraken met individuele werknemers en/of de ondernemingsraad worden gemaakt.

Kunnen werkgevers die als gevolg van de COVID-19 uitbraak in financiële problemen zijn geraakt variabele beloningsregelingen versoberen of zelfs afschaffen?

Regelingen op het gebied van variabele beloning, zoals bonussen en winstuitkeringen, bevatten veelal een discretionaire bevoegdheid. Dat betekent dat werkgevers tot op zekere hoogte zelf kunnen

bepalen om in enig jaar wel of geen variabele beloning toe te kennen dan wel uit te betalen. De vraag is of een dergelijke bevoegdheid alleen kan worden toegepast voor de toekenning van toekomstige nieuwe variabele beloning of ook ten aanzien van de uitbetaling van de eerder toegekende – en dus al ‘verdiende’ – variabele beloning. Dat is afhankelijk van de bewoordingen van de discretionaire bevoegdheid in de variabele beloningsregeling.

Indien de werkgever in de variabele beloningsregeling geen discretionaire bevoegdheid heeft voorbehouden, is het lastiger om de regeling af te schaffen of te wijzigen. De werkgever zou daarvoor een beroep kunnen doen op een eenzijdig wijzigingsbeding in de arbeidsovereenkomsten (art. 7:613 BW). Bij het ontbreken van een dergelijk beding kan de werkgever zich slechts beroepen op algemene leerstukken zoals het goed werkgever- en werknemerschap (art. 7:611 BW) of onvoorziene omstandigheden (art. 6:258 BW).

Bij het versoberen of afschaffen van een variabele beloningsregeling moet ook rekening worden gehouden met het instemmingsrecht van de ondernemingsraad (art. 27 WOR). Van geval tot geval dient beoordeeld te worden of sprake is van vaststelling, wijziging of intrekking van een beloningssysteem. Dat kan aan de orde zijn als de criteria voor de toekenning van variabele beloning en/of de onderliggende systematiek van de regeling wordt aangepast. In dat geval heeft de ondernemingsraad instemmingsrecht. Als de werkgever eenmalig een beroep doet op een discretionaire bevoegdheid of uitsluitend de hoogte van de variabele beloning aanpast, dan heeft de ondernemingsraad doorgaans geen instemmingsrecht.

En, hoe zit dat bij werkgevers in de financiële sector?

Voor werkgevers in de financiële sector gelden specifieke beloningsregels. Zo dienen financiële ondernemingen een beheerst beloningsbeleid te hebben. In dit beloningsbeleid behoudt de financiële onderneming zich veelal het recht voor om onder bepaalde omstandigheden geen variabele beloning

toe te kennen of de variabele beloning aan te passen.

De vraag of werkgevers in de financiële sector variabele beloning kunnen versoberen is dus mede afhankelijk van hun beloningsbeleid en de specifieke (wettelijke) beloningsregels die op hen van toepassing zijn.

Aanpassing van variabele beloning over 2019 zal doorgaans in ieder geval niet mogelijk zijn (die is al ‘verdiend’ en meestal ook al toegekend en zal dus in beginsel moeten worden uitbetaald). Voor variabele beloning over dit lopende jaar 2020 ligt dat mogelijk anders en hangt het ervan af wat is afgesproken. Wel is mogelijk

dat, gegeven COVID-19, de prestatiecriteria tussentijds worden bijgesteld vanwege de huidige bedrijfseconomische verwachtingen.

Uit de aard van aandelen als beloningsvorm volgt dat werknemers profiteren bij een stijgende beurskoers en dus ook het risico van een dalende beurskoers moeten dragen

Zijn werkgevers gehouden de waardevermindering van werknemersaandelen te compenseren?

Sommige werkgevers kennen hun werknemers variabele beloning in de vorm van beursgenoteerde aandelen toe. Die aandelen zijn vaak gekoppeld aan een zogeheten lock-up periode waarin de werknemers hun aandelen niet kunnen vervreemden. COVID-19 heeft tot gevolg dat aandelenkoersen wereldwijd dalen. Dit kan ook gevolgen hebben voor de werknemersaandelen. Die zullen in veel gevallen minder waard geworden zijn. De vraag is of de werkgever gehouden is om deze waardedaling aan werknemers te compenseren. Naar onze mening is dat doorgaans niet het geval. Uit de aard van aandelen als beloningsvorm volgt dat werknemers profiteren bij een stijgende beurskoers en dus ook het risico van een dalende beurskoers moeten dragen.

Wat zijn de gevolgen van COVID-19 voor het bezoldigingsbeleid voor bestuurders van beursvennootschappen?

Op grond van het nieuwe art. 2:135a BW dient het bezoldigingsbeleid voor bestuurders

van beursvennootschappen iedere vier jaar door de AVA te worden vastgesteld. Veel beursvennootschappen doen dit voor het eerst in 2020. Het bezoldigingsbeleid dient onder andere een toelichting te bevatten van de wijze waarop met het maatschappelijk draagvlak rekening is gehouden. COVID-19 en de economische gevolgen daarvan kunnen naar onze mening van invloed zijn op het maatschappelijk draagvlak voor het bezoldigingsbeleid. Zo zal het maatschappelijk draagvlak voor loonsverhogingen van bestuurders beperkt zijn indien de gewone werknemers moeten inleveren. Beursvennootschappen dienen daar rekening mee te houden.



Pensioen

Kunnen werkgevers uitstel van betaling van pensioenpremies krijgen?

Op 21 maart 2020 heeft Stichting van de Arbeid met de Pensioenfederatie en het Verbond van Verzekeraars afspraken gemaakt om werkgevers die als gevolg van de COVID-19 uitbraak in financiële problemen zijn gekomen, tegemoet te komen. Omdat de problematiek per sector of werkgever verschilt, zal maatwerk worden geboden op basis van de volgende oplossingsrichtingen:

- de pensioenuitvoerders treffen met individuele werkgevers met acute financiële problemen een betalingsregeling;
- de betalingstermijnen waarbinnen werkgevers pensioenpremies moeten betalen, worden voor getroffen sectoren en werkgevers, binnen de wettelijke mogelijkheden, verruimd;
- de pensioenuitvoerders voeren een minder strikt invorderingsbeleid bij het innen van pensioenpremies (bijvoorbeeld door het inschakelen van incassobureaus en/of het opleggen van administratieve boetes uit te stellen).

Op dit moment is de ruimte voor maatwerk nog beperkt door de wettelijke regels over onder andere de betalingstermijnen. Hierover vindt nog overleg plaats tussen de Pensioenfederatie, het Verbond van Verzekeraars, DNB en het ministerie van SZW.

De Pensioenwet (Pw) biedt werkgevers de mogelijkheid om het recht voor te behouden de werkgeversbijdrage van de pensioenpremie te verminderen of te beëindigen in geval van een ingrijpende wijziging van omstandigheden

Werkgevers die in acute problemen komen met het betalen van pensioenpremies en in aanmerking willen komen voor een betalingsregeling dienen contact op te nemen met hun pensioenuitvoerder. Als de werkgever is aangesloten bij een verplichtgesteld bedrijfstakpensioenfonds dient bij betalingsonmacht tevens tijdig een melding te worden gedaan bij het pensioenfonds (art. 23 Wet Bpf 2000). Schending van deze

meldingsplicht kan ertoe leiden dat de bestuurders van de werkgever hoofdelijk aansprakelijk zijn jegens het pensioenfonds.

Kunnen werkgevers zich beroepen op een premiebetalingsvoorbehoud in de pensioenovereenkomst?

Werkgevers die als gevolg van de COVID-19 uitbraak in financiële problemen zijn gekomen, kunnen zich mogelijk op een premiebetalingsvoorbehoud beroepen. De Pensioenwet (Pw) biedt werkgevers namelijk de mogelijkheid om het recht voor te behouden de werkgeversbijdrage van de pensioenpremie te verminderen of te beëindigen in geval van een ingrijpende wijziging van omstandigheden (art. 12 Pw). Om van deze mogelijkheid gebruik te kunnen maken, moet eerst worden vastgesteld of in de pensioenovereenkomst een betalingsvoorbehoud is gemaakt. Als dat zo is, rijst de vraag of financiële problemen die het gevolg zijn van COVID-19 kwalificeren als 'ingrijpende wijziging van omstandigheden'. Uit de wetsgeschiedenis blijkt dat dat het geval kan zijn (**Kamerstukken II 2005/06, 30413, 3, p.184**). De wetgever heeft financieel onvermogen van de werkgever expliciet als voorbeeld genoemd van een situatie die een beroep op het betalingsvoorbehoud kan rechtvaardigen.

De mogelijkheid om in een pensioenovereenkomst een betalingsvoorbehoud op te nemen geldt niet voor werkgevers die op grond van een verplichtstelling deelnemen in een bedrijfstakpensioenfonds.

Heeft de ondernemingsraad instemmingsrecht als een werkgever zich beroept op het premiebetalingsvoorbehoud?

De ondernemingsraad heeft instemmingsrecht bij een voorgenomen besluit tot vaststelling, wijziging of intrekking van regelingen op grond van een pensioenovereenkomst (art. 27 WOR). Een beroep van een werkgever op een reeds in de pensioenovereenkomst opgenomen premiebetalingsvoorbehoud, wijzigt de pensioenovereenkomst naar onze mening niet. De ondernemingsraad heeft dus waarschijnlijk geen instemmingsrecht. Dat ligt wellicht anders indien al direct duidelijk is dat het geen tijdelijke, maar een structurele wijziging van de hoogte van de pensioenopbouw betreft.

Kunnen pensioenuitvoerders de pensioenopbouw stopzetten als werkgevers niet in staat zijn de premies te betalen (en geen uitstel van betaling is verleend)?

Verzekeraars kunnen bij een premieachterstand de opbouw van pensioenaanspraken beëindigen. Hierbij moeten de voorschriften van art. 29 Pw in acht genomen worden. Dit komt er kort gezegd op neer dat de verzekeraar zich eerst aantoonbaar moet hebben ingespannen om de achterstallige premies te innen. Vervolgens dient de verzekeraar de deelnemers en de werkgever te informeren over het stopzetten van de pensioenopbouw. Op zijn vroegst drie maanden na deze mededeling kan de verzekeraar dan stoppen met de opbouw. Deze regeling geldt ook voor premiepensioeninstellingen.

Pensioenfondsen kunnen bij een premiebetalingsachterstand niet stoppen met de opbouw van pensioenaanspraken. Wel leiden betalingsachterstanden tot een lagere dekkingsgraad. Dat kan uiteindelijk ook nadelig zijn voor de deelnemers. Een lage dekkingsgraad kan immers tot gevolg hebben dat er niet geïndexeerd wordt of zelfs leiden tot kortingsmaatregelen.

Eventuele overige noodmaatregelen op het terrein van de pensioenen die werkgevers kunnen treffen. Werkgevers die als gevolg van de COVID-19 uitbraak in financiële problemen zijn gekomen zouden de volgende overige noodmaatregelen kunnen onderzoeken:

- in het geval een pensioenovereenkomst geen premiebetalingsvoorbehoud bevat, zou de werkgever alsnog een dergelijk voorbehoud kunnen proberen in te voeren met een beroep op een eenzijdig wijzigingsbeding. Hierbij dient tevens het instemmingsrecht van de ondernemingsraad in acht te worden genomen;
 - uit een uitvoeringsovereenkomst kunnen bijstortingsverplichtingen voor de werkgever voortvloeien. De werkgever zou kunnen onderzoeken of COVID-19 een geldige reden is om onder de bijstortingsverplichting uit te komen. Hiervoor moet allereerst de uitvoeringsovereenkomst worden beoordeeld. Bevat de uitvoeringsovereenkomst relevante bepalingen waar een werkgever in financiële problemen zich op kan beroepen? Zo niet, dan zal de werkgever 'slechts' kunnen terugvallen op algemene civielrechtelijke leerstukken, zoals overmacht (art. 6:75 BW), onvoorziene omstandigheden (art. 6:258 BW) en/of de redelijkheid en billijkheid (art. 6:248 BW).

Pensioenfondsen kunnen bij een premiebetalingsachterstand niet stoppen met de opbouw van pensioenaanspraken. Wel leiden betalingsachterstanden tot een lagere dekkingsgraad

Welke gevolgen heeft de COVID-19 uitbraak voor de (verdere planning van de) uitwerking van het pensioenakkoord?

Uit de media blijkt dat alle overleggen over de uitwerking van het pensioenakkoord tot nu toe gewoon doorgaan, zij het telefonisch. Vooral nog lijkt het erop dat de COVID-19 uitbraak dus geen gevolgen heeft voor de planning. Voor de ontwikkelingen ten aanzien van het pensioenakkoord verwijzen wij naar onze website www.stibbenieuwpensioenstelsel.nl.

Contact



Jaap van Slooten

Partner

jaap.vanslooten@stibbe.com

+31 20 546 06 51

+31 6 533 956 05



Paul Vestering

Partner

paul.vestering@stibbe.com

+31 20 546 01 01

+31 6 109 355 80



Astrid Helstone

Partner

astrid.helstone@stibbe.com

+31 20 546 06 54

+31 6 202 450 74



Ea Visser

Senior medewerker

ea.visser@stibbe.com

+31 20 546 04 64

+31 6 153 708 12

Dit document geeft enkele algemene inzichten over verschillende juridische kwesties. Hoewel dit document uiteraard met de nodige zorg is samengesteld, is het niet bedoeld als juridisch advies. U kunt hier dan ook geen rechten aan ontleen en kunnen wij niet instaan voor de toepasselijkheid in uw individuele situatie of voor de volledigheid of juistheid van de hierin opgenomen informatie. Mocht u advies wensen over uw individuele situatie, neemt u dan vooral contact met ons op. Kennisname en/of gebruik van informatie uit dit document impliceert een aanvaarding van de toepasselijkheid van onze algemene voorwaarden op onze relatie met u, inclusief in het bijzonder de daarin opgenomen beperking van aansprakelijkheid.
