



Rob Simons & Mark Putting  
DVDW Advocaten – 28 mei 2020

Webinar Arbeidsrecht  
tijdens corona – de  
verlengde NOW

# Programma

- NOW 1.0 in een notendop
  - Inhoud basisregeling
  - Verruimde regeling (voor concerns)
  - Wijzigingen NOW met terugwerkende kracht
- NOW 2.0
  - Hoe werkt de nieuwe regeling?
  - Wat kan wel en wat kan niet?
- Overig; hoe als werkgever tijdens de coronacrisis om te gaan met:
  - Vakantiedagen
  - Onkostenvergoedingen
  - Loonoffers

# NOW

- De Tijdelijke Noodmaatregel Overbrugging voor Werkgelegenheid (NOW) is slechts één van de vele financiële regelingen:
  - Tijdelijke overbruggingsregeling zelfstandig ondernemers (Tozo)
  - Tegemoetkoming Ondernemers Getroffen Sectoren COVID-19 (TOGS)
  - Belastingmaatregelen
  - Energiemaatregelen
  - Garantie Ondernemersfinanciering (GO-C)
  - Borgstelling MKB-kredieten (BMKB)
  - COL-regeling voor Start-ups en Scale-ups
  - Klein Krediet Corona
  - Qredits
  - Regelingen landbouw-tuinbouw- en visserijsector
  - Tegemoetkoming Vaste Lasten mkb (TVL)
- Zie: <https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/coronavirus-financiele-regelingen/overzicht-financiele-regelingen>

# NOW 1.0 – I

## Waarom is de NOW 1.0 nu nog relevant?

- De NOW 2.0 is een voortzetting van de NOW 1.0
- De NOW 1.0 wordt met terugwerkende kracht op enkele punten gewijzigd
- De NOW 1.0 kan nog worden aangevraagd tot en met 5 juni 2020

# NOW 1.0 – II

- Omzetsdaling van minstens 20%
  - over aaneengesloten periode van 3 maanden
  - keuze voor startdatum omzetperiode: 1 maart, 1 april of 1 mei 2020
  - deze omzetperiode wordt vergeleken met omzet over heel 2019, gedeeld door 4;
- Referentiemaand loonsom januari 2020
- De subsidie is maximaal 90% over de loonsom, gekoppeld aan de (verwachte) omzetsdaling
- Forfaitaire opslag 30% voor werkgeverslasten
- Subsidie ziet op de loonsom maart t/m mei 2020

# NOW 1.0 – III

## Correcties bij definitieve vaststelling subsidie:

- Door een lagere of hogere omzetsdaling dan verwacht;
- Door een daling van de loonsom over maart t/m mei ten opzichte van referentiemaand januari;
- Door een ontslagaanvraag bij het UWV wegens bedrijfseconomische redenen gedurende de periode 18 maart t/m 31 mei 2020. Er vindt dan een grotere correctie plaats: de subsidie wordt verlaagd met 150% van het loon van de betrokken medewerker;

# NOW 1.0 – IV

- De basisformule voor de subsidie luidt:

Omzetsdaling x loonsom (januari) x 3 maanden x 1,3 x 0,9

- Bij een daling van de loonsom geldt een vermindering van de subsidie met:

Totaalbedrag vermindering loonsom x 1,3 x 0,9

- Bij een ontslagaanvraag geldt een vermindering van de subsidie met:

Hoogte loonsom (januari) van voorgedragen medewerker x 150% x 3 x 1,3 x 0,9

# NOW 1.0 – V

## Voorbeeld daling loonsom:

- Werkgever verwacht een omzetverlies van 50% en heeft in januari 2020 een loonsom van € 100.000

De verwachte vaststelling van de subsidie luidt:

$$0,5 \times € 100.000 \times 3 \times 1,3 \times 0,9 = € 175.500$$

- Stel: enkele arbeidsovereenkomsten eindigen van rechtswege in de periode maart t/m mei.

De loonsom daalt hierdoor in die periode bijvoorbeeld met € 40.000

- Bij deze daling van de loonsom geldt een vermindering van de subsidie met:

$$€ 40.000 \times 1,3 \times 0,9 = € 46.800$$

De subsidie wordt daardoor: € 175.500 - € 46.800 = € 128.700



# NOW 1.0 – VI

## Voorbeeld ontslagaanvraag:

- Werkgever verwacht een omzetverlies van 50% en heeft in januari 2020 een loonsom van € 100.000

De verwachte vaststelling van de subsidie luidt:

$$0,5 \times € 100.000 \times 3 \times 1,3 \times 0,9 = € 175.500$$

- Stel: werkgever dient in de periode 18 maart t/m 31 mei ontslagaanvragen in voor diverse medewerkers. De loonsom daalt hierdoor nog niet, maar de betrokken medewerkers vertegenwoordigen bij elkaar genomen een loonsom van € 20.000 per maand.

Bij een ontslagaanvraag geldt een vermindering van de subsidie met:

$$€ 20.000 \times 150\% \times 3 \times 1,3 \times 0,9 = € 105.300$$

De subsidie wordt daardoor: € 175.500 – 105.300 = € 70.200

# NOW 1.0 – VII

## Verruiming NOW voor concerns per 5 mei 2020

- Concern heeft geen omzetsdaling van minstens 20%, individuele werkmaatschappij wel
- Aanvullende voorwaarden voorafgaand aan aanvraag:
  - Verklaring groepshoofd of moedermaatschappij: geen uitkering dividend of bonussen over 2020 en geen eigen aandelen inkopen;
  - Akkoord vakbond of vertegenwoordiging werknemers over werkbehoud
- Geen personeels-bv

# NOW 1.0 – VIII

## Wat wordt met terugwerkende kracht gewijzigd aan NOW 1.0?

- De referentiemaand wordt maart i.p.v. januari indien de loonsom over maart t/m mei hoger was dan driemaal de loonsom van januari.
  - Hoewel dit vooral bij seizoenswerk het geval kan zijn, geldt dit uitgangspunt voor alle werkgevers. Dit kan dus leiden tot een hogere subsidie met dien verstande dat de hoogte van de loonsom in de maanden april en mei altijd is gemaximeerd op het niveau van maart.
  - Deze aanpassing werkt automatisch door in bestaande aanvragen.
  - Let op indien er nog geen NOW aanvraag is gedaan: doe dit alsnog uiterlijk op 5 juni 2020.
- Het negatieve effect van een 13<sup>e</sup> maand (uitbetaald in januari 2020) wordt door het UWV uit de subsidieaanvraag gefilterd.
- Openbaarmaking van gegevens van aanvragers NOW

# NOW 1.0 – IX

## Wat wordt met terugwerkende kracht gewijzigd aan NOW 1.0?

- Bedrijfsovernames t/m 1 februari 2020: aanpassing omzetberekening:
  - Toepassing omzetbepaling startende ondernemingen (die op 1 januari 2019 nog niet bestonden);
  - Referentie-omzet: omzet vanaf de eerste kalendermaand na de dag van aanvang van de bedrijfsuitoefening tot en met 29 februari 2020, omgerekend naar 3 maanden (gewijzigd naar op);
  - Let wel; om hiervan gebruik te kunnen maken moet een bedrijf uiterlijk op 1 februari 2020 zijn gestart c.q. overgenomen omdat er dan een referentemaand voor de omzet beschikbaar is.

# NOW 1.0 – X

## Voorbeeld

- Bedrijf X neemt bedrijf Y over. Daartoe richt zij een nieuwe vennootschap Z op waar deze overgenomen activiteiten worden ondergebracht. Op 15 oktober 2019 wordt begonnen met de bedrijfsuitoefening.
- De eerste hele kalendermaand betreft hier november 2019. Voor de omzet voor deze nieuwe vennootschap moet derhalve worden uitgegaan van de omzet in de periode november t/m februari. Dat moet vervolgens worden omgerekend naar 3 maanden.

# NOW 1.0 – XI

## Wat wordt met terugwerkende kracht gewijzigd aan NOW 1.0?

- **Bedrijfsovernames:** refertemaand loonsom niet (meer) representatief
  - Wijziging loonsombepaling over maart i.p.v. januari 2020 ook van toepassing op een onderneming die een andere onderneming heeft overgenomen en daardoor in januari 2020 geen representatieve loonsom heeft;
  - Voorbeeld: bedrijf X neemt op 1 februari 2020 bedrijf Y over. Hierdoor is de loonsom t.o.v. refertemaand januari aanzienlijk gestegen. In die gevallen kan bedrijf X door de wijziging uitgaan van de loonsom over maart als refertemaand;
- **Minister:** *bovengenoemde oplossingen dekken (...) niet alle situaties. (...) een onoverkomelijk gevolg van het karakter van de NOW: een regeling die robuust is en gericht op zoveel mogelijk snelheid en eenvoud in de uitvoering om zoveel mogelijk werkgevers, zo snel mogelijk te ondersteunen.*

# NOW 2.0 – I

## Inhoud ‘verlengde’ NOW-regeling

- De NOW-regeling wordt met drie (**of waarschijnlijk vier**) maanden verlengd
  - Tegemoetkoming loonkosten ziet op periode juni t/m augustus (**of september**) 2020.
- Hoogte subsidie opnieuw maximaal 90%, nu van de loonsom over maart 2020
  - Bevoorschotting blijft 80%
- Streven is openstelling per 6 juli 2020

# NOW 2.0 – II

## Omzetperiode

- Omzetsdaling van minstens 20%
  - Aaneengesloten periode van 3 maanden
  - Startdatum 1 juni, 1 juli of 1 augustus 2020
    - Let op: indien gebruik is gemaakt van NOW 1.0 dient de omzetperiode aan te sluiten op periode gekozen in het eerste tijdvak. Kortom, als bij de NOW 1.0 is gekozen voor omzetperiode april, mei en juni, dient voor de NOW 2.0 gekozen te worden voor de omzetperiode juli, augustus en september.
- Subsidies die ondernemers in het kader van de coronacrisis ontvangen tellen mee als omzet (denk aan de nieuwe Tegemoetkoming Vaste Lasten)



# NOW 2.0 – III

## Loonsom en hoogte subsidie

- Referentiemaand loonsom wijzigt van januari naar maart 2020
- Forfaitaire opslag wordt verhoogd van 30% naar 40%
- De 150% ‘ontslagboete’ komt niet te vervallen, maar wordt gewijzigd naar 100%
- Extra toevoeging berichtgeving 28 mei 2020:
  - Bij collectieve ontslagen (20 of meer) waarbij geen akkoord is bereikt met de vakbonden, geldt alsnog een ontslagboete van 5% van de totale NOW-subsidie;
  - De exacte voorwaarden en uitwerking van deze 5% boete (‘anti-misbruik-bepaling’) zijn nog onduidelijk;

# NOW 2.0 – IV

## Voorbeeld daling loonsom:

- Werkgever verwacht een omzetverlies van 50% en heeft in maart 2020 een loonsom van € 100.000

De verwachte vaststelling van de subsidie luidt:

$$0,5 \times € 100.000 \times 3 \text{ (of } \times 4) \times 1,4 \times 0,9 = € 189.000$$

- Stel: enkele arbeidsovereenkomsten eindigen van rechtswege in de periode juni t/m augustus (of **september**). De loonsom daalt hierdoor in die periode bijvoorbeeld met € 40.000

Bij deze daling van de loonsom geldt een vermindering van de subsidie met:

$$€ 40.000 \times 1,4 \times 0,9 = € 50.400$$

De subsidie wordt daardoor: € 189.000 - € 50.400 = € 138.600

# NOW 2.0 – V

## Voorbeeld ontslagaanvraag:

- Werkgever verwacht een omzetverlies van 50% en heeft in maart 2020 een loonsom van € 100.000

De verwachte vaststelling van de subsidie luidt:

$$0,5 \times € 100.000 \times 3 \text{ (of } \times 4) \times 1,4 \times 0,9 = € 189.000$$

- Stel: werkgever dient in de periode juni t/m augustus (of september) ontslagaanvragen in voor diverse medewerkers. De loonsom daalt hierdoor nog niet, maar de betrokken medewerkers vertegenwoordigen bij elkaar genomen een loonsom van € 20.000 per maand.

Bij een ontslagaanvraag geldt een vermindering van de subsidie met:

$$€ 20.000 \times 100\% \times 3 \text{ (of } \times 4) \times 1,4 \times 0,9 = € 75.600$$

De subsidie wordt daardoor: € 189.000 – 75.600 = € 113.400

# NOW 2.0 – VI

## Extra voorwaarde: dividend- en bonusuitkeringen en inkoop eigen aandelen

- Verklaring niet-uitkeren dividend of bonussen of inkopen eigen aandelen
- Over 2020 t/m de aandeelhoudersvergadering waarin de jaarrekening wordt vastgesteld in 2021
- Beperkt tot bestuur en directie
- Verplichting geldt alleen voor bedrijven die subsidiebedrag ontvangen waarvoor accountantsverklaring is vereist:
  - Ondergrens: (i) ontvangen voorschot van EUR 100.000 of meer of (ii) bij een definitieve subsidievaststelling van tenminste EUR 125.000.
  - Bedrijven met een voorschot vanaf EUR 20.000 of bij een definitieve subsidievaststelling van tenminste EUR 25.000 kunnen volstaan met een verklaring van een derde ter bevestiging van de omzetsdaling (administratiekantoor, financieel dienstverlener of brancheorganisatie)

# NOW 2.0 – VII

## Extra voorwaarde: bij- of omscholing

- Inspanningsverplichting om medewerkers te stimuleren om aan bij- of omscholing te doen;
  - Aanvraag ontwikkeladvies;
  - Bijscholing voor behoud eigen werk;
- Hoe?
  - Door tijd beschikbaar te stellen en middelen ter verschaffen via bijvoorbeeld een O&O fonds;
- Kabinet komt ter ondersteuning met crisispakket t.w.v. € 50 mio: *NL leert door*
  - Ontwikkeladviezen en online scholing
  - Beoogde datum inwerkingtreding: juli 2020 met looptijd tot einde 2020

# NOW 2.0 – VIII

## Wat kan wel indien een reorganisatie onvermijdelijk is?

- Alle voorbereidende handelingen voor reorganisatie zijn toegestaan:
  - Opstellen reorganisatieplan
  - Advies ondernemingsraad
  - Overleg vakbonden
  - Beëindigingen met wederzijds goedvinden kunnen wel effect hebben op de loonsom, maar hebben geen strafkorting tot gevolg. Bij een einddatum na 1 september 2020 geheel geen gevolgen voor subsidie.

# NOW 2.0 – IX

## Voorbeeldcasus:

- Stel: een medewerker is 3 jaar in dienst en is bereid mee te werken aan beëindiging door middel van een vaststellingsovereenkomst (“vso”);
  - Opzegtermijn: 1 maand
  - Transitievergoeding: 1 maand
- Er kunnen op verschillende manieren afspraken worden gemaakt in een vso, met verschillende gevolgen voor de NOW-subsidie;

# NOW 2.0 – X

## Voorbeeld:

- vso wordt gesloten in juni:
  - Einddatum arbeidsovereenkomst per 1 augustus;
  - Uitbetaling van transitievergoeding van 1 maandsalaris;
  - Werkgever krijgt wel te maken met daling loonsom en dus vermindering subsidie;
- Of: vso wordt gesloten in juni:
  - Einddatum arbeidsovereenkomst per 1 september;
  - Zonder transitievergoeding, maar laatste maand vrijstelling van werk c.q. extra maand in dienst;
  - Werkgever krijgt niet te maken met daling loonsom en dus geen vermindering subsidie
- Indien de regeling wordt verlengd tot 1 oktober, zullen bovenstaande data een maand opschuiven;



# Vakantiedagen

- Vraag: kan ik mijn medewerker verplichten om vakantiedagen op te nemen gedurende coronacrisis?
  - Uitgangspunt: alleen als een arbeidsovereenkomst of cao daarin voorziet
  - Goed werknemerschap?
- Vraag: mijn medewerker wil een reeds aangevraagde en goedgekeurde vakantie intrekken? Ben ik daartoe verplicht?
  - Uitgangspunt: strikt genomen niet → risicosfeer medewerker
  - Goed werkgeverschap?

# Onkostenvergoedingen

- Vraag: kan een onkostenvergoeding worden stopgezet?
  - Een onkostenvergoeding is een arbeidsvoorwaarde, die kan niet zomaar eenzijdig worden aangepast.
  - Echter, wat houdt de arbeidsvoorwaarde precies in?
  - Vergoeding van onkosten: indien geen onkosten meer worden gemaakt, hoeft er ook niets vergoed te worden.
  - Een zuivere reiskostenvergoeding hoeft daarom niet langer betaald te worden.
- Over het algemeen zal het (tijdelijk) beëindigen van reiskostenvergoedingen geen problemen opleveren, tenzij sprake is van ‘verkapt loon’

# Loonoffers

- Vraag: Kan een loonoffer afgedwongen worden?
  - Uitgangspunt: alleen met toestemming medewerker;
  - Eenzijdig wijzigingen kan uitsluitend onder strikte voorwaarden (het leerstuk: eenzijdig wijzigen arbeidsvoorwaarden). Loon is een primaire arbeidsvoorwaarde, de lat voor het eenzijdig wijzigen ligt daarom hoog.
- Alternatief voor een reorganisatie
- Mildere varianten: opgeven bonus of 13<sup>e</sup> maand, betalingen uitstellen?
- Overeengekomen loonoffer kan van invloed zijn op de NOW-regeling, maar ook op WW-uitkeringen van betrokken medewerkers.

# DVDW



Marc de Leeuw  
deleeuw@dvdw.nl



Rob Simons  
r.simons@dvdw.nl



Mark Putting  
putting@dvdw.nl



Booike Mensink  
mensink@dvdw.nl