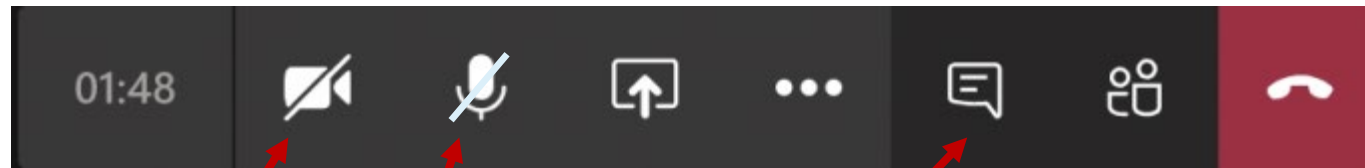


# WELKOM BIJ DIT WEBINAR OVER NOW

Miriam Luijendijk-van Leeuwen, [luijendijk@rndweb.nl](mailto:luijendijk@rndweb.nl), +31 6 51 06 44 91

# Welkom! Huishoudelijke mededelingen vooraf



1. Graag camera's uit i.v.m. stabiliteit en belasting
2. Graag microfoons uit voor zo min mogelijk achtergrondruis
3. Open chatscherm voor vragen of opmerkingen tussentijds
  - Graag "p2:", gevolgd door vraag
  - Of "vraag nu" en dan vragen wij jou de microfoon te openen

# Tijdelijke Noodmaatregel Overbrugging voor behoud van Werkgelegenheid (NOW)

Miriam Luijendijk-van Leeuwen

2 april 2020

# NOW vervanger van WTV

---

- Coronacrisis behoort niet tot het normale ondernemersrisico
- 'Oude' WTV-regeling niet voor deze situatie (stopgezet per 17/3)
- Doel: Behoud van werkgelegenheid voorop bij zware terugval in omzet
- Werkgevers middels subsidie (van loonkosten) hierbij ondersteunen
  
- NOW = subsidieregeling; heeft niets met arbeidsrecht te maken
- Kortom **geen** link met werkbare uren of WW, wel met **OMZET**

# Voor wie is NOW bedoeld

---

- Elke (buitenlandse) werkgever met in NL sociaalverzekerde werknemer
- Ook uitzendbureaus, payrollbedrijven en non-profit instellingen
- Werkgever moet te maken hebben met omzetsdaling van meer dan 20% over aaneengesloten periode van 3 maanden
  - 1 maart t/m 31 mei 2020
  - 1 april t/m 30 juni 2020
  - 1 mei t/m 31 juli 2020
  - (Eenmalig keuze periodebepaling omzetsdaling bij aanvraag, deze kun je later niet meer wijzigen)

# Berekening omzetsdaling

---

- % omzetsdaling =  $\frac{\text{omzet in meetperiode}}{\text{omzet in heel 2019}} \times 4$
- Geen heel jaar omzet 2019: dan omzet gerealiseerd vanaf dag aanvang bedrijfsuitoefening tot en met 29 februari 2020 : aantal maanden, dan X 3
- Geen correctie voor seizoeninvloeden of ondernemingsgroei, start-ups
- Gaat om netto *omzet* (ex. art.2:377 lid 6 BW) vlgs jaarrekeningenrecht
- Alle baten, (rente)opbrengsten, giften, subsidies en uitkeringen uit normale activiteiten worden voor de regeling ook als omzet gezien
- Omzetbegrip sluit aan bij activiteitsniveau van onderneming /concern

# Niveau omzetsdaling

---

- Gaat om omzetsdaling van natuurlijke rechtspersoon (art. 6.3)
- Onderdeel van concern / groep of moeder-dochter, dan gekeken naar omzetsdaling van hele groep zoals deze op 1 maart 2020 bestond (art. 6.4) (NIET meetellen: omzet van rechtspersonen in groep die geen Nederlands SV-loon hebben)
- Dus niet per divisie, onderdeel of vestiging
- Niet-Nederlandse rechtspersonen met Nederlands SV-loon *wel* meetellen
- Omzetsdaling op alle rechtspersonen tezamen, dus voor *alle* onderdelen *dezelfde* omzetsdaling toepassen op alle loonheffingenummers

# Welke loonkosten vergoed

---

- Subsidiebedrag gebaseerd op loonsom over eerste aangiftetijdvak van 2020 (4-weken tijdvak verhoogd met 8,33%)
- Geen loongegevens eerste tijdvak 2020, dan november 2019 (12<sup>e</sup> tijdvak)
- Loonsom van alle werknemers met sociale-verzekeringsloon uit tegenwoordige dienstbetrekkingen vastgesteld uiterlijk 15 maart 2020
- Vaste forfaitaire opslag van **30%** voor aanvullende lasten en kosten zoals werkgeverspremies, bijdragen pensioen en opbouw vakantiebijslag



# Welke loonkosten niet

---

- Loon boven € 9.538 euro (bruto) per werknemer (2x max dagloon p/m)
- (Niet-verzekerde) DGA's
- Transitie- en ontslagvergoedingen
- Reis- en onkostenvergoedingen
- Uitgekeerde vakantiebijslag wordt uit de loonsom gehaald
- Werkgeversbetalingen voor uitkeringen voor bv Wet arbeid en Zorg (bv. zwangerschap)

# NOW heeft 2 fasen

---

1. Voorschot: 80% van de in totaal te verwachten subsidie
2. **Definitieve vaststelling:** kijkend naar loonsom over mrt-april-mei 2020; bij- of terugbetaling op basis van controle achteraf voor 4-weken verloning geldt 3<sup>e</sup> t/m 5<sup>e</sup> tijdvak (24/2 tot en met 17/5)

# Hoogte subsidie

---

- Voorschot = **A x B x 3 x 1,3 x 0,9 x 0,8**
  - A = % verwachte omzetsdaling
  - B = loonsom eerste aangiftetijdvak (januari) 2020 (*of november 2019*)
- Vaststellingsfase: gekeken naar daadwerkelijke omzetsdaling
  - Lagere loonsom 1 maart t/m 31 mei leidt tot lagere subsidie
  - Hogere loonsom 1 maart t/m 31 mei leidt niet tot hogere subsidie
  - Correcties voor overtreden ontslagverbod en bv. no-riskpolissen

# Berekening subsidie

---

- Subsidie = **A x B x 3 x 1,3 x 0,9**
- **Correctie** (nacalculatie) indien loonsom 1 maart t/m 31 mei (C) lager is dan driemaal de loonsom eerste aangiftetijdvak (B) dan:  
(B x 3 – C) x 1,3 x 0,9
- Ook **correctie** bij overtreding ontslagen op grond van 7:669 lid 3 sub a BW, dan loonsom verminderd met loon werknemer x 1,5 waarvoor werkgever na 17 maart 2020 toestemming om op te zeggen heeft gedaan (en niet binnen 5 dagen heeft ingetrokken, ingaande dag na publicatie Stscourant)

# Voorbeeld nacalculatie

---

- Loonsom = € 2.000.000 (**A**), verwachte omzetsdaling = 40% (**B**). Leidt tot verwachte vaststelling van  $0,4 \times € 2.000.000 \times 3 \times 1,3 \times 0,9 = € 2.808.000$ , waarvan voorschot € 2.496.000
- Omzetsdaling blijkt 40%, maar loonsom over 1 maart t/m 31 mei is € 5.250.000 (**C**). Dat is verschil van € 750.000 = € 250.000 per maand minder
- Subsidie eerst € 2.808.000 -> correctie  $((€ 2.000.000 \times 3) - € 5.250.000) \times 1,3 \times 0,9 = € 877.500$
- Subsidie wordt vastgesteld op:  $€ 2.808.000 - € 877.500 = € 1.930.500$
- Terugvordering  $€ 2.496.000 - € 1.930.500 = € 565.500$
- Dit om te voorkomen dat oproepkrachten of andere tijdelijke krachten niet worden doorbetaald in deze maanden. Doel is immers banenverlies tegen te gaan.

# Voorwaarden

---

- Werkgever heeft inspanningsverplichting om loonsom gelijk te houden
- Geen ontslagaanvragen wegens bedrijfseconomische omstandigheden (ex. 7:669 lid 3 sub a BW)
  - Proeftijdontslag mag
  - VSO (wederzijds goedvinden) mag ook
  - Afloop tijdelijke contracten geen probleem
  - Ontslag andere gronden ook buiten beschouwing
- Werkgever moet OR, PVT of werknemers informeren over subsidieverlening
- Als (loonkosten)subsidie is ontvangen van gemeenten; B&W informeren
- Subsidie uitsluitend voor betaling loonkosten
- Tijdige loonaangifte en omzetsdaling def. a.d.h.v. accountantsverklaring

# Aanvraagprocedure

---

- Vanaf 14 (of 6) april tot uiterlijk 31 mei via digitaal formulier UWV-site
- Aanvraag per loonheffingnummer (zelfde % omzetsdaling bij concern)
  - % verwachte omzetsdaling
  - Loonheffingnummer
  - Keuze 3mnds periode omzetsdaling (ingande 1 maart, 1 april of 1 mei)
  - Rekeningnummer waarop werkgever betalingen Belastingdienst inzake loonheffingen ontvangt
  - (indien WTV was aangevraagd is het dossiernummer ook van belang te noemen)
- Werkgever gelegenheid aanvraag binnen 4 weken aan te vullen met bovenstaande gegevens

# Procedure vervolg

---

- UWV beslist formeel binnen 13 weken (streven 2-4 weken)
- Bij positieve beslissing wordt voorschot van 80% betaald (in drie termijnen) van aangegeven omzetsdaling uitgaande loonsom januari 2020 of november 2019
- Werkgever moet binnen 24 weken na meetperiode UWV verzoeken om vaststelling van de subsidie (daarvoor definitieve gegevens aanleveren incl accountantsverklaring)
- Binnen 22 weken na ontvangst aanvraag volgt definitieve vaststelling en eindafrekening als is voldaan aan alle verplichtingen
- Minister (gedelegeerd naar UWV) heeft tot 5 jaar erna recht om te corrigeren of terug te vorderen indien bijv. niet aan doel is voldaan



# Bezwaar of beroep

---

- Raad van Bestuur UWV voert namens minister de regeling uit
- Uitvoering betreft alle taken van aanvraag, beslissing en behandeling bezwaar- en beroepschriften
- Administratief rechtelijke procedure
- Beroep bij rechtbank en hoger beroep waarschijnlijk bij Centrale Raad van Beroep (kan ook afdeling rechtspraak Raad van State zijn)
- Mogelijkheid om regeling 3 mnd te verlengen na 1 juni staat open

# Wat te doen met oproepkrachten

---

- Handhaven status quo, immers oproepkrachten ook onder NOW
- Oproepkracht niet meer oproepen (alleen in eerste 6 maanden).
- Tijdelijke oproepovereenkomst laten aflopen (wel aanzeggen)
- Ontslag (UWV of wederzijds goedvinden)
- **Let wel!** Laatste 3 hebben effect op je loonsom mrt t/m mei en dus op je subsidie

# Wat doen met nwe medewerkers

---

- Opzeggen mag per direct tijdens proeftijd, maar ook ervóór
- Alleen **geen** misbruik maken van proeftijdbeding (bv. door aanbod contract onbepaalde tijd ineens om te zetten naar bepaalde tijd)
- **NIET**: opschorten van de proeftijd
- In overleg kan **wél** gekozen worden arbeidscontract later laten ingaan
- Eventuele mondeling aanbod alleen nog intrekken als het aanbod nog niet is geaccepteerd (bewijsdiscussie)

# Wat verlangen van medewerkers

---

- Te werken op locatie als het werk daarom vraagt (zwaarwegend belang)
- Als werkgever op werkplek niet benodigde bescherming kan bieden, dan verlangen om thuis te werken.
- Werken op andere werkplek. Werkgever heeft instructierecht en mag bepalen hoe, wat en waar het werk wordt verricht. (redelijkheid)
- Alternatieve werkzaamheden verrichten als het gaat om redelijk verzoek en deze werkzaamheden (zo) dicht (mogelijk) bij oorspronkelijke werkzaamheden liggen.
- Bij discussie over kwetsbaarheid is bedrijfsarts de aangewezen persoon om vraag voor te leggen. Onthoud je als werkgever van oordeel.
- **In overleg kan veel!**



De Raad Nederlandse Detailhandel (RND) is de centrale, onafhankelijke ondernemersorganisatie van de non-food detailhandel. De RND kent als koepelorganisatie een 'getrapt' lidmaatschap. De detailhandelsondernemingen zijn lid van brancheverenigingen, die op hun beurt lid zijn van de RND. Met de aangesloten brancheverenigingen vertegenwoordigt de RND het overgrote deel van de non-food winkelbedrijven (ruim €16 miljard omzet).

#### Raad Nederlandse Detailhandel