



NEWS UPDATE EMPLOYMENT & PENSIONS

19 maart 2020

Op 16 maart berichtten wij nog over de Regeling Werktijdverkorting (WTV). Op 17 maart heeft het kabinet de WTV ingetrokken en de tijdelijke Noodmaatregel Overbrugging Werkgelegenheid (NOW) aangekondigd.

De NOW is beter toegesneden op de ingrijpende gevolgen van de corona-uitbraak voor Nederlandse bedrijven en organisaties. Werkgevers kunnen door de NOW sneller en adequater financieel worden tegemoetkomen dan op basis van de ingetrokken WTV mogelijk was. Bovendien kan een grotere groep werkgevers een beroep doen op de NOW.

WAT HOUDT DE NOW IN?

Op dit moment wordt nog gewerkt aan de invoering en opstelling van de NOW, maar de hoofdlijnen zijn bekend:

- De NOW is losgekoppeld van de WW waardoor de aanvraag eenvoudiger wordt en geen WW-rechten van werknemers worden gebruikt.
- Werkgevers betalen het loon aan betrokken werknemers 100% door.
- Werkgevers kunnen een aanvraag indienen voor een tegemoetkoming in de loonkosten. De hoogte van de tegemoetkoming is maximaal 90% van de loonsom en afhankelijk van de omvang van de omzetsdaling bij de werkgever.
- UWV zal op basis van de aanvraag een voorschot van de tegemoetkoming (in elk geval 80% van het bedrag) verstrekken. Achteraf wordt vastgesteld wat de werkelijke daling in de omzet is geweest. Voor aanvragen boven een nader te bepalen omvang van de tegemoetkoming is een accountantsverklaring vereist.
- Met de tegemoetkoming loonkosten kunnen zij ook werknemers met een flexibel contract (waaronder oproepcontracten) gewoon doorbetalen.

WAT ZIJN DE CRITERIA OM IN AANMERKING TE KOMEN VOOR NOW?

- Bij de aanvraag verplicht de werkgever zich om géén ontslag op grond van bedrijfseconomische redenen aan te vragen voor zijn werknemers gedurende de periode waarover de tegemoetkoming ontvangen wordt.
- De werkgever verwacht tenminste 20% omzetverlies vanaf 1 maart 2020.
- De tegemoetkoming kan voor 3 maanden aangevraagd worden, met de mogelijkheid tot verlenging met nog eens 3 maanden. Aan de verlenging kunnen nadere voorwaarden worden gesteld.

WAT GEBEURT ER MET MIJN LOPENDE (AANVRAAG) VERGUNNING WTV?

Uitgegeven vergunningen werktijdverkorting blijven van kracht. Als de werkgever na afloop hiervan verlenging wil, moet gebruik worden gemaakt van de NOW. Lopende aanvragen voor werktijdverkorting worden omgezet als aanvragen voor de NOW. Wel zal aanvullende informatie opgevraagd worden.

WAAR EN WANNEER KAN IK EEN AANVRAAG INDIENEN VOOR DE NOW?

Een aanvraag zal bij UWV moeten worden ingediend. Dit is nog niet mogelijk. De datum waarop de regeling ingaat en aanvragen kunnen worden ingediend wordt nader bekend gemaakt. Omzetverlies vanaf 1 maart 2020 zal voor vergoeding in aanmerking komen onder de NOW.

Alle verdere en meest recente informatie die hierover op dit moment beschikbaar is, is te vinden in een Q&A op de [website van de overheid](#).

ANDER NIEUWS: PREMIEDIFFERENTIATIE

Als gevolg van de premiedifferentiatie die dit jaar is ingevoerd moeten werkgevers niet alleen een hoge WW-premie afdragen voor flexibele werknemers, maar ook voor vaste werknemers die in een kalenderjaar meer dan 30% hebben overgewerkt. Dit heeft een ongewenst effect in sectoren waar door het coronavirus veel extra overwerk nodig is. De minister heeft aanpassingen aangekondigd.

Om in aanmerking te komen voor de lagere WW-premie voor vaste werknemers die ooit stilzwijgend een contract voor onbepaalde tijd hebben verworven heeft de minister in december 2019 bekend gemaakt dat werkgevers vóór 1 april 2020 een door de werkgever en werknemer ondertekend addendum overeen dienen te komen en in hun loonadministratie dienen te verwerken.

Omdat het de komende weken niet voor alle werkgevers mogelijk zal zijn om aan die voorwaarde te voldoen, is de deadline verschoven naar 1 juli 2020.

Als u vragen heeft kunt u contact opnemen met Edward de Bock en/of Rixt de Vries.



EDWARD DE BOCK
ADVOCaat | MANAGING PARTNER
T +31 6 5373 9632
e.de.bock@houthoff.com



RIXT DE VRIES
ADVOCaat | PARTNER
T +31 6 2248 0662
r.de.vries@houthoff.com

Deze nieuwsbrief is een uitgave van Houthoff en is bedoeld als service aan cliënten en kantoorgenoten. De informatie in deze uitgave is van algemene aard en mag niet worden opgevat als juridisch advies. Desgewenst verstrekken wij over de behandelde onderwerpen graag aanvullende informatie of een juridisch advies. Houthoff heeft het auteursrecht op deze uitgave alsmede op alle daarin geplaatste artikelen. Na onze voorafgaande toestemming, en met bronvermelding en vermelding auteursrecht Houthoff, kunnen bepaalde artikelen echter opnieuw worden gepubliceerd.

www.houthoff.com