



Q&A webinar COVID-19 | Labor & Employment

Op 18 maart 2020 organiseerde HVG Law een webinar met betrekking tot de impact van het Coronavirus binnen het juridisch domein. Tijdens dit webinar zijn zeer uiteenlopende vragen gesteld.

Graag delen we middels deze Q&A de antwoorden op de (gebundelde) vragen.

Heeft u nog aanvullende vragen? Neem dan contact met ons op via onze COVID-19 helpdesk. Of volg ons op LinkedIn en Youtube.

Wij helpen u graag in deze aangrijpende tijden.

Is er al meer duidelijkheid over de definitie van loonsom voor NOW en wat mag als uitgangspunt dienen voor de eventuele vergoeding van de bruto salariskosten?

Het is nog niet bekend wat er uiteindelijk precies onder de loonsom gaat vallen. We verwachten dat het UWV en/of het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid op korte termijn hierover meer duidelijkheid

De compensatie is een percentage van de loonsom. Zit er ook een maximum aan de loonsom? Is er een salarisplafond?

Het is nog niet bekend of de loonsom gemaximeerd gaat worden. We verwachten dat het UWV en/of het Ministerie van Sociale zaken en Werkgelegenheid op korte termijn hierover meer duidelijkheid zal geven.

Wat is de definitie van werkgever, wie dient de aanvraag zo meteen in?

Ook dit is nog onbekend, we verwachten dat het UWV en/of het Ministerie van Sociale zaken en Werkgelegenheid op korte termijn hierover meer duidelijkheid zal verstrekken. We verwachten echter dat de aanvraag op het niveau van de formele werkgever zal worden ingediend en dat voor verdere onderverdeling een nadere onderbouwing nodig is (bijvoorbeeld vestiging, bedrijfssonderdeel of branche).

Zal het voorschot van 80% per maand of in het geheel over 3 maanden worden betaald?

Het is nog niet bekend het voorschot per maand of in het geheel over 3 maanden wordt betaald. We verwachten dat het UWV en/of het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid op korte termijn hierover meer duidelijkheid zal geven.

Ten opzichte van welke periode dient er sprake te zijn van minimaal 20% omzetverlies? De voorgaande maanden?

Het is momenteel niet bekend over welke periode er sprake dient te zijn van een omzetverlies van minimaal 20%. We verwachten dat het UWV en/of het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid hier op korte termijn meer duidelijk over zal geven.

Hoe is het onder deze omstandigheden mogelijk om de "verwachte tegemoetkoming" (omzetsdaling) in te schatten? Dit geldt als criterium voor het voorschot van 80%?

Het is nog onbekend wat uiteindelijk dient te worden verstaan onder omzetverlies. Derhalve kunnen wij ook geen toelichting geven op de mogelijkheden waarop de omzetsdaling ingeschat kan worden. Wij verwachten dat het UWV en/of het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid op korte termijn hierover meer duidelijkheid zal verstrekken.

Als de NOW-regeling van toepassing is op min-max contracten, om welke uren gaat het dan? Het minimum aantal uren of het aantal historisch gewerkte uren?

Op grond van de nieuwe Wet Arbeidsmarkt in Balans (WAB) is een werkgever na 12 maanden verplicht om werknemer een aanbod te doen voor een arbeidsomvang die ten minste gelijk is aan het gemiddeld aantal verloonde uren in de voorafgaande 12 maanden.

Los daarvan, op het moment een werknemer meer dan 3 maanden in dienst is, kan deze werknemer onder omstandigheden een beroep doen op het rechtsvermoeden van een bepaalde arbeidsomvang. Let wel, het gaat om een weerlegbaar rechtsvermoeden.

Indien een werknemer minder dan 3 maanden in dienst is, kan de werknemer voor het verlies aan uren eventueel nog in aanmerking komen voor een WW-uitkering, mits de werknemer aan de daarvoor benodigde uren voldoet. Wij verwachten overigens dat dit eerder speelt bij 0-uren (oproep-)contracten dan bij min-max contracten.

Hoe gaat het met de verlenging van tijdelijke contracten ?

Het is niet verplicht om werknemers dan in dienst te houden. De keuze om een arbeidsovereenkomst wel of niet te verlengen mag nog steeds worden gemaakt. Er mag, op basis de nu bekende informatie, alleen geen aanvraag voor een ontslag op bedrijfseconomische gronden worden ingediend gedurende de periode dat de regeling van toepassing is.

Is het mogelijk uitstel van belastingen te krijgen?

Op het moment dat een gezonde onderneming door bijzondere omstandigheden tijdelijk betalingsproblemen heeft, is het wellicht mogelijk uitstel van betaling te krijgen voor een langere periode dan maximaal 12 maanden of zonder dat voor het gehele bedrag zekerheid gegeven moet worden. Dit uitstel kan aangevraagd worden voor de inkomstenbelasting, vennootschapsbelasting, winstbelasting en loonbelasting. Klik [hier](#) voor een nieuws alert van EY met meer inhoudelijke informatie

In het kort:

De Belastingdienst kent uitstel van betaling toe als de ondernemer schriftelijk motiveert dat hij door de corona-crisis liquiditeitsproblemen heeft. Daarnaast moet een derde deskundige (zoals een externe consultant of de (huis)accountant) een verklaring afgeven waaruit blijkt dat het bedrijf gezond en levensvatbaar is en aan de volgende eisen voldoet:

- het bedrijf heeft daadwerkelijk bestaande betalingsproblemen
- de problemen zijn tijdelijk; en de problemen worden vóór een bepaald tijdstip opgelost

Wat HVG Law voor u kan doen

Het nieuwe Coronavirus raakt Nederland hard. Wij staan klaar om u te helpen alle uitdagingen het hoofd te bieden in deze ingrijpende en heftige tijden. Wij begrijpen wat u overkomt en denken mee. Met praktische adviezen en oplossingen ontzorgen wij u op juridisch gebied.

COVID-19 helpdesk

Onze helpdesk is bereikbaar via:
info@hvglaw.nl



Joost van Ladesteijn
Partner | Advocaat Labor & Employment
E: joost.van.ladesteijn@hvglaw.nl
T: 06 21 25 11 58



Huub van Osch
Associate Partner | Advocaat Labor & Employment
E: huub.van.osch@hvglaw.nl
T: 06 55 44 20 48

Over HVG Law

HVG Law LLP (HVG Law) behoort tot de top van de Nederlandse advocatuur en notariaat en kenmerkt zich door een ondernemende, innovatieve en oplossingsgerichte benadering. HVG Law biedt, met meer dan 150 toegewijde en pragmatische advocaten en (kandidaat-)notarissen, hoogwaardig juridische dienstverlening vanuit een brede en multidisciplinaire context. Onze advocaten en (kandidaat-)notarissen zijn actief op alle rechtsgebieden en sectoren die voor het bedrijfsleven, bestuurders, aandeelhouders en overheden relevant zijn en hebben kennis van uw business én markt. Op onze vestigingen in Amsterdam, Rotterdam, Utrecht, Den Haag, Eindhoven, New York, Chicago en San Jose (Donahue & Partners LLP in de VS) zijn wij in staat onze nationale en internationale cliënten oplossingen te bieden voor juridische vraagstukken. In Nederland heeft HVG Law LLP een strategische alliantie met Ernst & Young Belastingadviseurs LLP en tevens maken wij onderdeel uit van het global EY Law netwerk.