



Q&A webinar COVID-19 | Labor & Employment

Na het succesvolle eerste webinar organiseerde HVG Law op 3 april 2020 een tweede webinar met betrekking tot de impact van het Coronavirus binnen het juridisch domein. Tijdens dit webinar zijn wederom zeer uiteenlopende vragen gesteld.

Graag delen we met 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/of YouTube.

Wij helpen u graag in deze aangrijpende tijden.

Wat is de definitie van de loonsom onder de NOW?

Het SV-loon van alle werknemers, die behoren tot een loonheffingsnummer van een werkgever.

Wat valt wel en niet onder de loonsom waarover de werkgever een tegemoetkoming zal ontvangen?

De subsidie per maand wordt gebaseerd op de hoogte van de loonsom in januari 2020, verminderd met eventuele WAZO-uitkeringen. Hierbij is van belang dat alleen de loonkosten voor werknemers die in dienst zijn bij een werkgever en die verplicht verzekerd zijn voor de werknemersverzekeringen hierbij in aanmerking worden genomen.

Het loon per werknemer dat voor subsidie in aanmerking komt is gemaximeerd op EUR 9.538,- bruto (tweemaal het maximum dagloon). Daar bovenop komt nog wel een opslag van 30% voor werkgeverslasten, zoals bijvoorbeeld pensioenpremies en werkgeverspremies.

Het vorenstaande leidt tot de volgende formule voor de berekening van de hoogte van de tegemoetkoming: $A \times B \times 3 \times 1,3 \times 0,9$. Hierbij staat A voor de verwachte omzetsdaling en B voor de totale loonsom met inachtneming van de hiervoor genoemde beperkingen.

Is periode omzetverlies gekoppeld aan termijn waarin je geen ontslag kunt doen? Of staat dat los, wordt loonsom gemeten over mrt mei en is dat periode waarin je niet mag ontslaan?

Bij aanvraag van de regeling committeert de werkgever zich eraan dat zij in de periode van 18 maart 2020 tot en met 31 mei 2020 geen ontslagaanvragen indienen bij het UWV wegens bedrijfseconomische redenen.

Is het uitstellen van betaling van het vakantiegeld (met bijvoorbeeld 1 maand) in strijd met 100% loon doorbetalen?

In sommige cao's is (vermoedelijk onbedoeld) voorzien in uitstel van de vakantietoeslag tot 1 juni van het jaar. Indien dat het geval is, en niet iets anders is afgesproken in de individuele arbeidsovereenkomst, behoort uitstel van betaling met 1 maand tot de mogelijkheden.

Wanneer dergelijke afspraken niet zijn gemaakt, is er op dit moment nog geen concreet aanknopingspunt tot uitstel van betaling van de vakantietoeslag. Wel vindt er op dit moment door bepaalde partijen overleg plaats tussen vakbonden en bepaalde branches.

Geldt er een rente over het uiteindelijk te veel (of te weinig) betaalde voorschot?

Er is op dit moment (nog) niets bekend over eventuele sancties bij terugbetaling van een teveel aan ontvangen compensatie.

Je hoort veel berichten inzake het ‘verplicht’ opnemen van vakantiedagen door het personeel. Wat zij hier nu precies de do’s and don’ts?

- a. De werkgever kan de werknemer niet verplichten vakantiedagen op te nemen.
- b. Wel kan in goed overleg worden gekeken naar eventuele mogelijkheden voor het opnemen van overuren/tijd voor tijd of een tijdelijke uitbreiding van eventueel ouderschapsverlof (dit is niet van invloed op de WW).

NB. In tijden waarin voor zowel werkgever als werknemer sprake is van een overmachtssituatie, mag van een goed werknemer - tot op zekere hoogte - ook bereidheid tot het vinden van een oplossing worden verwacht. Uiteindelijk is wel toestemming van de werknemer vereist.

- c. In beginsel kan ook niet van de werknemer verwacht worden uren te reduceren. Dit is enkel mogelijk als een werknemer hiermee instemt. Als een werknemer hiermee instemt, heeft dit wel gevolgen voor de hoogte van een eventuele WW-uitkering.
- d. Ook indien de werknemer niet thuis kan werken, omdat zijn functie en/of zijn werkzaamheden dit niet toelaat, kan hij niet worden verplicht (on)betaald verlof op te nemen. De werkgever dient in beginsel het loon door te betalen

Betaling in maximaal 3 termijnen, betekent dat het voorschot ook in 1 keer uitgekeerd kan worden?

Hierover is op dit moment in de regeling geen (nadere) toelichting gegeven. Maar aangezien de regeling verwijst naar een maximum aantal termijnen kan het dus wel.

In geval van seizoensarbeid waar er niet wordt gewerkt tijdens de periode waarin de maand januari ligt, hoe zit het dan met de referentieperiode van januari? Wordt er bij de NOW-regening gehouden met seizoensinvloeden qua omzet of is het gewoon 25% van de jaaromzet 2019?

Voor deze tijdvakken is gekozen omdat zij waarschijnlijk het meest representatief zijn voor de tijdvakken waarvoor de subsidie wordt uitgekeerd: zij liggen daar immers het dichtstbij. Het kan desondanks voorkomen dat de gebruikte tijdvakken niet representatief zijn, bijvoorbeeld door groei van de onderneming of seizoenspatronen. Gegeven de benodigde eenvoud van de regeling, welke noodzakelijk is om op zeer korte termijn zeer veel aanvragen te kunnen behandelen, is een correctie daarvoor niet mogelijk.

Vallen naast oproepkrachten ook uitzendkrachten onder de NOW?

Uitzendbedrijven kunnen (wanneer zij aan de vereisten voldoen) ook voor uitzendkrachten die bij hen in dienst zijn een tegemoetkoming in de loonkosten aanvragen. Uitzendkrachten zijn immers niet in dienst bij de ondernemingen waar zij hun werkzaamheden uitoefenen.

Geldt het vereiste van omzetzijdeling op vennootschaps- of concernniveau?

In geval van een groep in de zin van artikel 2:24b BW of een moeder-dochter in de zin van artikel 2:24a BW geldt de vereiste omzetzijdeling op concernniveau. De subsidie moet per loonheffingsnummer worden aangevraagd, ook wanneer er sprake is van een groep zoals hiervoor bedoeld.

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.