

LEGAL UPDATE

Meer detail over de Noodmaatregel Overbrugging Werkbehoud

Datum: 18 maart 2020

Gisteren hebben we bericht dat de regeling werktijdverkorting niet meer openstaat ter bestrijding van de Corona crisis. De regeling is zelfs in zijn geheel ingetrokken. Daarvoor in de plaats komt nu een verstrekkende maatregel: de "Tijdelijke Noodmaatregel Overbrugging voor Werkbehoud". Zie ook [onze Legal Update van gisteren](#). Vanochtend kunnen we meer details geven aan de hand van een Q&A die is verschenen op [de website van de rijksoverheid](#).

De bedoeling van de nieuwe regeling is om meer werkgevers, sneller en vollediger compenseren. De regeling staat open voor werkgevers die vanaf 1 maart jl. met een omzetsdaling zijn geconfronteerd. Is de omzetsdaling vanaf dat moment tenminste 20%, dan kan van de regeling gebruik worden gemaakt. In eerste instantie voor 3 maanden, met de mogelijkheid om nog eens 3 maanden te verlengen.

Over de genoemde periode ontvangt de werkgever een tegemoetkoming in de totale loonsom, met een maximum van 90% (bij het wegvallen van de volledige omzet). De regeling wordt pro rato toegepast bij het wegvallen van een deel van de omzet, dus: $\% \text{omzetverlies} \times 90\% \times \text{de totale loonsom}$.

Voor de berekening van de totale loonsom wordt ook het loon van bijvoorbeeld zieke werknemers en oproepkrachten meegenomen. We hebben vooralsnog geen indicatie dat een plafond in acht wordt genomen, bijvoorbeeld het maximum dagloon. Ook is niet geheel duidelijk welke elementen in de totale loonsom worden betrokken. Dat zal uit de verdere uitwerking van de regeling moeten blijken.

Belangrijk is dat er geen enkele relatie meer is met de vraag of werknemers al dan niet aan het werk zijn. Ook als werknemers volop doorwerken, staat de regeling open. Het is bovendien niet nodig om op persoonsniveau een werktijdverkorting te specificeren, zoals onder de verlaten regeling het geval was. De nieuwe regeling is daardoor veel wendbaarder; de compensatie kan naar beste inzicht door de werkgever worden ingezet. Naar onze inschatting wordt daarmee een groot knelpunt van de oude regeling opgelost.

Een voorwaarde voor de regeling is dat het loon volledig wordt doorbetaald en dat er gedurende de periode van 3 maanden (en een eventuele verlenging) geen ontslagen worden verleend.

Er gelden enkele regels met betrekking tot de verantwoording van het omzetverlies. Omdat het werkelijke omzetverlies (en ook de werkelijke loonsom) uiteraard pas na afloop van de 3 maandenperiode kan worden vastgesteld, wordt in de tussentijd een voorschot van 80% uitgekeerd.

Ook gelden er enkele regels voor werkgevers die al werktijdverkorting hadden aangevraagd of hadden verkregen. Kort gezegd: had u al werktijdverkorting aangevraagd, dan wordt de aanvraag geconverteerd naar een aanvraag voor de nieuwe regeling (en zult u nog wel nadere vragen krijgen). Had u al werktijdverkorting verkregen, dan zal deze verlopen na de eerste 6 weken periode; het is niet geheel duidelijk of u dan ook nog in aanmerking kunt komen voor de nieuwe regeling vanaf 1 maart jl. Dat zal nog uit de uitgewerkte regeling moeten blijken.

VAN BENTHEM & KEULEN

ADVOCATEN | NOTARIAAT

De nieuwe regeling kan op dit moment nog niet worden aangevraagd, maar Minister Koolmees heeft duidelijk gemaakt dat hij de urgentie inziet en de regeling zo spoedig mogelijk zal openstellen. De regeling zal dan met terugwerkende kracht tot 1 maart jl. kunnen worden toegekend.

Dit is een Legal Update van Pieter Mantel.

Voor meer informatie:

Pieter Mantel
+31 30 25 95 552
pietermantel@vbk.nl