

Publicatiedatum: 17 maart 2020

Werktijdverkorting omgezet in loonsteunmaatregel!

Hieronder zetten wij de nieuwe maatregelen in een Q&A op een rij. Wij zoomen enkel in op de maatregelen ten aanzien van werknemers en zzp-ers. De maatregelen gelden voor alle bedrijven, groot en klein en ook deels voor zzp-ers. Wat betekent dit voor jouw bedrijf?

Werknemers

Het kabinet heeft op 17 maart 2020 besloten de beleidsregel ontheffing werktijdverkorting 2004 in te trekken en daarvoor een nieuwe '*Tijdelijke noodmaatregel overbrugging voor werkbehoud*' (hierna: 'Overbruggingsregeling') in te stellen. Het doel van de Overbruggingsregeling is behoud van banen en werkgelegenheid en doorbetaling van salaris.

Wat houdt de Overbruggingsregeling nu in?

Werkgevers die te maken hebben met een (verwacht) omzetverlies van ten minste 20% kunnen – gerelateerd aan het omzetverlies – bij het UWV voor een periode van 3 maanden een tegemoetkoming in de loonkosten aanvragen ter hoogte van maximaal 90% van de loonsom. Dit betekent dus dat de werkgever niet volledig wordt gecompenseerd, maar ook een eigen verantwoordelijkheid behoudt. De periode van 3 maanden kan eenmalig worden verlengd.

Het UWV zal op basis van de aanvraag een voorschot van de tegemoetkoming (in elk geval 80% van het bedrag) verstrekken. Achteraf wordt vastgesteld wat het daadwerkelijke verlies in omzet is geweest. Op basis van nacalculatie wordt de definitieve compensatie vastgesteld. Afhankelijk van dat resultaat volgt een nabetaling of moet er terugbetaald worden.

Hoe werkt die compensatie?

De hoogte van de tegemoetkoming in de loonkosten is afhankelijk van de terugval in omzet, maximaal 90% van de loonsom. Hieronder enkele voorbeelden hoe de relatie tussen omzetsdaling en hoogte van de tegemoetkoming uitwerkt:

- als 100% van de omzet wegvalt, bedraagt de tegemoetkoming 90% van de loonsom van een werkgever;
- als 50% van de omzet wegvalt, bedraagt de tegemoetkoming 45% van de loonsom van een werkgever;

- als 25% van de omzet wegvalt, bedraagt de tegemoetkoming 22,5% van de loonsom van de werkgever.

Let op! Voor aanvragen boven een nader te bepalen omvang van de tegemoetkoming is een accountantsverklaring vereist. Welke omvang is nog niet bekend!

Welke aanvullende voorwaarden gelden voor de Overbruggingsregeling?

Er gelden twee aanvullende voorwaarden:

1. De werkgever mag geen ontslag aanvragen op grond van bedrijfseconomische redenen (a-grond) gedurende de periode waarover de compensatie wordt ontvangen;
2. Werkgevers betalen het loon aan de betrokken werknemers volledig (100%) door.

Het vergt nog nadere uitwerking, maar een eerste interpretatie van deze voorwaarden betekent ons inziens dat:

1. een tijdelijk contract niet verlengd hoeft te worden, zonder dat dit gevolgen heeft voor de Overbruggingsregeling; verlenging mag wel, ook zonder dat dit gevolgen heeft voor de compensatie;
2. een proeftijdontslag mogelijk is zonder verlies van de compensatie, maar de noodzaak daartoe lijkt alleen wel te zijn weggenomen;
3. ontslagen op andere gronden zijn nog steeds mogelijk.

Voor wie geldt de Overbruggingsregeling?

Voor alle bedrijven (ook uitzendbureaus).

Voor welke werknemers geldt de Overbruggingsregeling?

Voor vaste werknemers en werknemers met een flexibel contract voor zover zij in dienst blijven gedurende de aanvraagperiode. Werkgevers kunnen dus ook werknemers met flexibele contracten in dienst houden.

Vanaf wanneer geldt de Overbruggingsregeling?

Vanaf 1 maart 2020, dus met terugwerkende kracht

Waar kan ik de Overbruggingsregeling aanvragen?

Dit gebeurt bij het UWV, maar hoe dit er precies uitziet zal op korte termijn duidelijk worden.

Wat gebeurt er met ingediende aanvragen voor Werktijdverkorting?

Deze reeds ingediende aanvragen worden beschouwd als ingediende aanvragen voor de Overbruggingsregeling. Het kan zijn dat aanvullende informatie wordt opgevraagd door de behandelaar.

Wat gebeurt er met reeds verleende ontheffingen?

De ontheffing voor reeds verleende ontheffingen blijft in stand. Deze geldt voor de afgegeven periode (maximaal 6 weken), maar een verlenging is niet meer mogelijk. Bij een verlenging moet een werkgever gebruik maken van de Overbruggingsregeling.

Zijn er nog andere maatregelen?

Ja, de premiedifferentiatie voor de WW-uitkering die vanaf 1 januari 2020 geldt, zal worden aangepast voor het criterium dat ziet op 30% overwerken. De uitwerking daarvan volgt zo spoedig mogelijk.

Ook het vereiste om een *schriftelijke* arbeidsovereenkomst te hebben om de lage WW-premie te mogen afdragen wordt uitgesteld tot 1 juli 2020.

ZZP-ers

Naast de grotere ondernemingen worden ook de zzp-ers geraakt door het corona-virus. Daarom heeft het kabinet ook voor deze groep een aantal maatregelen getroffen.

Hoe zien de maatregelen eruit?

Zzp-ers kunnen voor een periode van drie maanden een aanvulling krijgen voor het levensonderhoud. Deze vult het inkomen aan tot het sociaal minimum en hoeft niet te worden terugbetaald. Dit is gebaseerd op het Besluit bijstandverlening zelfstandigen. Daarvoor gelden versoepelde voorwaarden:

- geen partner- en vermogenstoets;
- geen toets op levensvatbaarheid; en
- geen terugbetalingsplicht.

Het streven is om binnen 4 weken voor een periode van maximaal 3 maanden inkomensondersteuning voor levensonderhoud te bieden.

De hoogte van de compensatie van de zzp-ers is afhankelijk van het inkomen en de gezinssamenstelling, maar bedraagt maximaal € 1.500 netto per maand.

De regeling wordt nog nader uitgewerkt en wordt dus nog officieel ingevoerd.

Meer informatie

De regeling is helemaal nieuw en vraagt nog uitwerking van het ministerie. Wij zitten daar natuurlijk bovenop. Zodra wij meer informatie hebben, word je uiteraard direct op de hoogte gesteld.