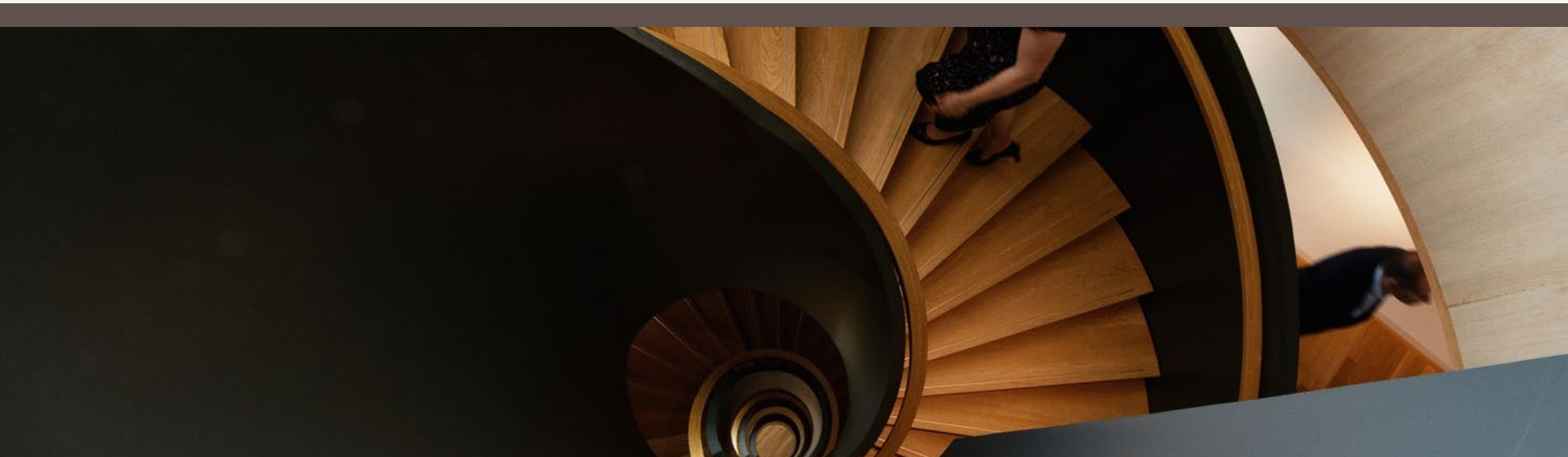


BarentsKrans

Coronacrisis & Arbeidsrecht: Q&A

Den Haag | Bijgewerkt tot en met 29 oktober 2021
Deze Q&A wordt regelmatig geüpdatet op www.barentskrans.nl



Voorwoord

Het coronavirus heeft een enorme impact op de samenleving. Dit leidt ook tot allerlei nieuwe vragen in de arbeidsrelatie en tot nieuwe regelgeving. In deze Q&A worden veelgestelde vragen rondom de huidige coronacrisis behandeld.

De inhoudsopgave in de volgende sheet is 'doorklikbaar' per onderwerp en uitgesplitst in een gedeelte over de Eerste, Tweede, Derde en Vierde tijdelijke Noodmaatregel Overbrugging voor behoud van Werkgelegenheid (NOW 1, NOW 2, NOW 3 en NOW 4) en een gedeelte met meer algemene vragen.

Nieuw ten opzichte van de vorige versie van deze Q&A is onder meer een aanvulling van recente rechtspraak. Omdat de termijnen waarbinnen de vaststellingsaanvragen NOW moeten zijn ingediend onlangs zijn gewijzigd en mogelijk nog verder worden aangepast, wordt in deze Q&A verwezen naar de website van UWV voor de thans geldende termijnen.

De antwoorden gelden in de meeste situaties. De antwoorden kunnen anders luiden als sprake is van specifieke afspraken in een arbeidsovereenkomst, personeelsreglement of toepasselijke cao, of als zich bijzondere omstandigheden voordoen. Daarnaast is een deel van de aan de orde zijnde regelgeving aan verandering onderhevig.

Deze Q&A is met de grootst mogelijke zorgvuldigheid samengesteld. Aan de inhoud ervan kunnen echter geen rechten worden ontleend. De samenstellers aanvaarden geen enkele aansprakelijkheid voor eventuele onvolledigheid van of onjuistheden in de tekst en mogelijke nadelige gevolgen daarvan.



Inhoudsopgave

- NOW-gerelateerde vragen
- NOW 1
 - NOW 1 op hoofdlijnen
 - Loonsom NOW 1
 - Omzetsdaling NOW 1
 - Verplichtingen werkgever NOW 1
 - Verplichtingen werknemer NOW 1
 - Flexwerknemers NOW 1
 - ZZP'ers NOW 1
- NOW 2
 - NOW 2 op hoofdlijnen
 - Loonsom NOW 2
 - Omzetsdaling NOW 2
 - Verplichtingen werkgever NOW 2
- NOW 3
 - NOW 3 op hoofdlijnen
 - Loonsom NOW 3
 - Omzetsdaling NOW 3
 - Verplichtingen werkgever NOW 3
- NOW 4
 - NOW 4 op hoofdlijnen
 - Loonsom NOW 4
 - Omzetsdaling NOW 4
 - Verplichtingen werkgever NOW 4
- Overige Coronakwesties
 - Werknemers testen op COVID-19
 - Vaccinaties
 - Niet door NOW gedekte bedrijfseconomische problemen
 - Recht op loondoorbetaling in diverse situaties
 - Vakantie
 - Andere werkzaamheden, werktijden, werkplek
 - WW-premiedifferentiatie

NOW-gerelateerde vragen

Er leven veel vragen bij ondernemers over de NOW 1, de NOW 2, de NOW 3 en NOW 4. De geconsolideerde teksten van deze regelingen zijn [hier](#) (NOW 1), [hier](#) (NOW 2) en [hier](#) (NOW 3) te vinden. De geconsolideerde tekst van de NOW 4 is op het moment van schrijven nog niet gepubliceerd. Zie [hier](#) de publicatie in de Staatscourant.

In dit gedeelte van de Q&A worden enkele vragen over de NOW 1, de NOW 2, de NOW 3 en de NOW 4 beantwoord. Omdat de NOW 2 op de NOW 1 voortborduurt, wordt bij de beantwoording van de vragen over de NOW 2 regelmatig verwezen naar de vragen over de NOW 1. Op dezelfde wijze wordt bij de beantwoording van de vragen over de NOW 3 regelmatig verwezen naar de vragen over de NOW 1 en de NOW 2 en bij de beantwoording van de vragen over de NOW 4 naar de NOW 3.

Opgemerkt zij dat de NOW-regelingen uitgebreider zijn dan de in deze Q&A opgenomen vragen en antwoorden. Met name voor de berekening van de omzetsdaling en de loonsom wordt verwezen naar de regelingen zelf en de daarbij behorende toelichtingen. De teksten van de NOW-regelingen zijn leidend.



NOW 1



NOW 1 op hoofdlijnen

Hoe werkt de NOW 1 op hoofdlijnen?

- De aanvraag moet bij UWV worden gedaan, via de website www.uwv.nl.
- De aanvraagtermijn liep oorspronkelijk vanaf 14 april 2020 t/m 31 mei 2020, maar is vanwege enkele tussentijdse wijzigingen in de regeling verlengd t/m 5 juni 2020.
- Er kan per loonheffingnummer één aanvraag worden gedaan.
- De werkgever moet voor een periode van drie aaneengesloten maanden de verwachte omzetsdaling aangeven. Deze periode moet liggen tussen 1 maart 2020 en 1 augustus 2020 en moet op de eerste van een maand aanvangen.
- De loonsubsidie ziet uitsluitend op de maanden maart, april en mei 2020.
- UWV streeft naar uitkering van een voorschot van 80% van de verwachte subsidie, te beginnen binnen twee tot vier weken na de aanvraag.
- Het voorschot wordt in principe uitbetaald in drie gelijke termijnen.
- Voor de termijn voor het indienen van een aanvraag tot vaststelling van de definitieve subsidie verwijzen wij naar de website van UWV. Deze termijnen zijn recentelijk gewijzigd en niet uitgesloten is dat die opnieuw zullen worden aangepast.
- In de beleidsregel vaststelling NOW-subsidie en de toelichting daarop ([link](#)) staan de voorwaarden voor de accountantsverklaring en hoe het niet-voldoen aan die voorwaarden kan leiden tot een subsidiekorting.

Wat is de hoogte van de NOW 1-subsidie?

- De hoogte kan worden berekend met de formule:
 $90\% \times \text{omzetsdaling in procenten} = \text{percentage tegemoetkoming loonsom}$. De regeling geldt alleen bij een omzetsdaling van ten minste 20%.
- Voorbeelden:
- Als 100% van de omzet wegvalt, bedraagt de subsidie 90% van de loonsom;
 - Als 50% van de omzet wegvalt, bedraagt de subsidie 45% van de loonsom;
 - Als 25% van de omzet wegvalt, bedraagt de subsidie 22,5% van de loonsom.
- De hoogte van het voorschot van 80% van de toe te kennen subsidie wordt berekend aan de hand van de te verwachten omzet(daling) en de verwachte loonsom (gebaseerd op het aangiftetijdvak januari 2020).
 - De hoogte van de definitieve subsidie wordt vastgesteld aan de hand van de daadwerkelijke omzet en de daadwerkelijke loonsom.
 - De berekening van de daadwerkelijke omzet is nader uitgewerkt in deze [sheet](#) en de berekening van de daadwerkelijke loonsom is [hier](#) toegelicht.

Loonsom NOW 1 (i)

Geldt een maximum (dag)loon voor de subsidie?

- Bij de berekening van de loonsom wordt het loon per werknemer gemaximeerd op tweemaal het maximum dagloon, te weten € 9.538,- bruto.

Worden ook kosten als vakantietoeslag, pensioenpremies en werkgeverspremies gecompenseerd?

- De loonsom wordt niet uitgesplitst per component, maar omwille van de snelle uitvoerbaarheid wordt de loonsom vermenigvuldigd met een factor 1,3, waarmee forfaitair wordt voorzien in subsidie voor de opbouw van vakantietoeslag en het afdragen van pensioenpremies en werkgeverspremies.
- Als géén vakantietoeslag wordt gereserveerd, wordt de daadwerkelijke loonsom (vóór vermeerdering met factor 1,3) verminderd door te vermenigvuldigen met een factor 0,926 (= 100/108).
- De subsidie ziet dus met de forfaitaire factor 1,3 ook op de opbouw van vakantietoeslag, maar niet op de uitbetaling ervan (immers een resultante van de opbouw).

Hoe wordt omgegaan met een eventuele 13^e maand?

- Een eventuele dertiende maand wordt bij de vaststelling van de definitieve subsidie uit de loonsom gefilterd door UWV.

Worden ook elementen als opbouw van vakantie-uren en betalingen voor overwerk en toeslagen gecompenseerd?

- Voor het loonbegrip is aangesloten bij het loonbegrip uit de Wet financiering sociale verzekeringen, zodat wordt uitgegaan van het loon inclusief betalingen voor overwerk, toeslagen en de opbouw van verlof.

Hoe wordt het voorschot berekend?

- De referentieloonsom voor het voorschot wordt als volgt berekend: loonsom in januari 2020 (met een maximum van € 9.538,- per werknemer) x 1,3 (zie hiernaast) x 3 (voor drie maanden).
- Het voorschot wordt vervolgens als volgt berekend: referentieloonsom x percentage verwachte omzetsdaling (zie deze sheet) x 90% (het te compenseren percentage) x 80% (het voorschotbedrag).
- Voor de volledige formule wordt verwezen naar artikel 10 van de NOW 1.

Loonsom NOW 1 (ii)

Hoe wordt de werkelijke subsidie berekend?

- Bij de vaststelling van de definitieve subsidie wordt zowel gecorrigeerd voor de daadwerkelijke omzetsdaling (zie deze [sheet](#)) als voor de daadwerkelijke loonkosten.
- Voor de daadwerkelijke loonkosten wordt eventueel eerst gecorrigeerd voor vakantietoeslag en een dertiende maand (zie deze [sheet](#)).
- Vervolgens wordt een vergelijking gemaakt tussen de referentieloosom (zie de vorige [sheet](#)) en de daadwerkelijke loonsom in de maanden maart, april en mei 2020:
 - Is de daadwerkelijke loonsom lager? Dan wordt de subsidie verminderd met het bedrag van de verlaging vermenigvuldigd met factor 0,9. Een vermindering van de loonkosten komt dus volledig (dat wil zeggen: zonder correctie voor het percentage van de omzetsdaling) in mindering op het totaalbedrag aan subsidie. Dit is bedoeld als stimulans voor werkgevers om niet te korten op de lonen. Verminderingen in de loonsom wegens bedrijfseconomische ontslagen worden als 'boete' nog zwaarder meegerekend (zie [hier](#)).
 - Is de daadwerkelijke loonsom hoger? Dan wordt de subsidie verhoogd met het bedrag van de verhoging vermenigvuldigd met factor 0,9 en met het percentage van de daadwerkelijke omzetsdaling. Bij een hogere loonsom vindt dus wel een correctie plaats voor de mate van omzetsdaling. De loonsom in de periode van 1 maart t/m 31 mei 2020 is hierbij gemaximeerd op 3 x de loonsom in maart 2020.
- Voor de volledige formule wordt verwezen naar artikel 7 van de [NOW 1](#).

Vallen ook de betalingen aan werkenden met een fictieve dienstbetrekking en vrijwillig verzekerden onder de loonsom in de zin van de NOW 1?

- Uitgangspunt is het sociaalverzekeringsloon.
- Daaronder vallen wél werkenden met een zogenoemde fictieve dienstbetrekking voor de werknemersverzekeringen, maar geen vrijwillig verzekerden.

Vallen de betalingen aan directeur-groothouders (DGA's) ook onder de loonsom in de zin van de NOW 1?

- Uitgangspunt is het sociaalverzekeringsloon.
- Onder dit loonbegrip vallen alleen lonen van werknemers die sociaal verzekerd zijn in Nederland. In vrijwel alle gevallen zijn DGA's dit niet en telt hun loon dus niet mee.

Valt het aan buitenlandse werknemers te betalen loon ook onder de loonsom in de zin van de NOW 1?

- Uitgangspunt is het sociaalverzekeringsloon.
- Onder dit loonbegrip vallen alleen lonen van werknemers die sociaal verzekerd zijn in Nederland. Dit geldt bijvoorbeeld voor gedetacheerde werknemers die in Nederland sociaal verzekerd zijn op basis van Verordening (EG) 883/2004 (Coördinatieverordening) of sociale zekerheidsverdragen, maar niet de lonen van werknemers die niet in Nederland verzekerd zijn voor de werknemersverzekeringen.

Omzetsdaling NOW 1 (i)

Hoe wordt het percentage verwachte omzetsdaling vastgesteld?

- De werkgever moet voor een periode van drie aaneengesloten kalendermaanden de verwachte omzetsdaling aangeven. Deze periode moet liggen tussen 1 maart 2020 en 1 augustus 2020 en moet op de eerste van een maand aanvangen.
- Deze verwachte omzetsdaling wordt afgezet tegen de referentie-omzet. De referentie-omzet is een kwart van de omzet in kalenderjaar 2019. Voor werkgevers die na 1 januari 2019 met hun bedrijf zijn begonnen en voor werkgevers die na 1 januari 2019 een andere onderneming hebben overgenomen, geldt een afwijkende regeling voor het bepalen van de referentie-omzet. Zie hiervoor artikel 6 lid 3 van de [NOW 1](#).
- Voor de omzet in de gekozen driemaandsperiode en de referentie-omzet moet worden uitgegaan van de netto-omzet en moeten dezelfde boekhoudkundige standaarden worden aangehouden.

Welke informatie moet worden aangeleverd bij de aanvraag?

- De gekozen driemaandsperiode.
- Het verwachte percentage omzetsdaling.
- Het loonheffingsnummer en het rekeningnummer waarop betalingen van de Belastingdienst inzake loonheffingen worden ontvangen.
- Of een Wtv-aanvraag is ingediend.

Wat gebeurt er als de werkelijke omzetsdaling afwijkt van de verwachte omzetsdaling?

- Achteraf wordt vastgesteld wat de daadwerkelijke omzet was in de gekozen driemaandsperiode.
- Die omzet, afgezet tegen de referentie-omzet, leidt tot het werkelijke percentage omzetsdaling.
- De uiteindelijke tegemoetkoming wordt berekend op basis van de daadwerkelijke omzet en de daadwerkelijke loonsom (zie vorige [sheet](#)), en het voorschot wordt op basis daarvan achteraf gecorrigeerd (naar boven of naar beneden).

Wordt omzetsdaling op het niveau van iedere entiteit vastgesteld of op (nationaal of internationaal) groepsniveau?

- De aanvraag wordt ingediend op werkgeversniveau (de entiteit die de loonsom betaalt).
- De omzetsdaling voor iedere aanvragende entiteit wordt berekend op concernniveau, waarbij in een internationaal concern meetellen: alle Nederlandse entiteiten én alléén die buitenlandse entiteiten die Nederlands sociaalverzekeringsloon betalen.
- Op basis van de omzetsdaling op concernniveau wordt de subsidie vastgesteld van de loonsom op werkgeversniveau.
- De werkmaatschappij die met een omzetsdaling van minimaal 20% wordt geconfronteerd, maar onderdeel uitmaakt van een concern dat de 20%-drempel niet haalt, kan onder [voorwaarden](#) een beroep doen op de uitzondering van artikel 6a van de [NOW 1](#). De omzetsdaling zal dan voor die werkmaatschappij afzonderlijk worden bepaald.

Omzetzaling NOW 1 (ii)

Wat gebeurt er als één vennootschap binnen de groep minder omzet heeft, maar een andere vennootschap juist méér omzet heeft?

- De omzetzaling van een werkgever wordt berekend op concernniveau.
- Als één vennootschap binnen de groep in de periode waarop de aanvraag ziet meer omzet heeft dan de referentie-omzet, leidt dat tot een minder groot omzetverlies.

Wat gebeurt er als de omzetzaling wordt veroorzaakt door meerdere omstandigheden die niet allemaal aan Corona zijn te relateren?

- Uitgangspunt van de NOW 1 is dat de gehele omzetzaling in de gekozen driemaandsperiode aan het Coronavirus is te wijten. Er hoeft namelijk niet gespecificeerd te worden in welke mate de omzetzaling aan Corona gerelateerd is.
- Het gebruiken van de NOW 1 voor zaken waarvoor deze niet is bedoeld, kan echter misbruik van de regeling zijn. Uit de toelichting op de NOW 1 blijkt dat bij evident misbruik de subsidie (vooraf of achteraf) volledig kan worden geweigerd.
- De werkgever is verplicht een controleerbare administratie bij te houden en UWV en de Belastingdienst wisselen gegevens uit om misbruik op te sporen.

Hoe zit het met personeelsvennootschappen en cost-centers, die bijvoorbeeld geen eigen omzet genereren maar wel loonkosten maken?

- De omzetzaling van een werkgever (zoals een personeelsvennootschap) wordt vastgesteld op concernniveau (zie vorige [sheet](#)). Ook een personeelsvennootschap kan dus subsidie aanvragen, mits voor het concern als geheel sprake is van een omzetzaling.

Rekenvoorbeeld omzetzaling binnen concern:

- A BV heeft in 2019 € 10 miljoen omzet en B BV € 6 miljoen. De referentie-omzet op concernniveau voor drie maanden is dan $(10+6)/4 = € 4$ miljoen.
- A BV heeft in april, mei en juni 2020 een omzet van € 1 miljoen (fors lager dan in 2019) en B BV van € 2 miljoen (iets hoger dan in 2019). De daadwerkelijke omzet op concernniveau in de relevante periode is dus € 3 miljoen.
- De omzetzaling is dan $4-3 = € 1$ miljoen. Dat gedeeld door de referentie-omzet levert een daadwerkelijke omzetzaling op van $(1/4=)$ 25%.
- Dat geeft recht op een subsidie van $(90\% \times 25\% =)$ 22,5% van de loonsom.
- Dat percentage geldt voor beide entiteiten, óók als de loonsom alleen wordt betaald door de entiteit die zelf eigenlijk geen omzetverlies lijdt (B BV).

Omzetsdaling NOW 1 (iii)

Aan welke voorwaarden moet worden voldaan voor vaststelling van de subsidie op het niveau van de aanvragende entiteit in plaats van op concernniveau?

- De voorwaarden staan in artikel 6a van de [NOW 1](#). Wij lichten de volgende voorwaarden uit.
- De omzetsdaling van de aanvragende entiteit moet ten minste 20% zijn, terwijl de omzetsdaling van het concern minder is dan 20%.
- Een aanvragende entiteit met meer dan 20 werknemers, moet voorafgaand aan de aanvraag tot vaststelling van de subsidie beschikken over een overeenkomst over werkbehoud, gesloten met ten minste één vakbond (en bij minder dan 20 werknemers niet met een bond maar met de vertegenwoordiging van de werknemers). Let op: voorheen moest deze entiteit per het moment van aanvraag al beschikken over een dergelijke overeenkomst. Nu voldoet dus ook een later gesloten overeenkomst, mits gesloten vóór de aanvraag tot vaststelling.
- Het hoofd van het concern moet voorafgaand aan de aanvraag tot vaststelling van de subsidie verklaren dat geen dividend (of andere winstuitkeringen) worden uitgekeerd en geen eigen aandelen worden ingekocht en geen bonussen (waaronder begrepen winstdelingen) worden betaald aan bestuur en directie van het concern of de aanvragende entiteit. Let op: voorheen moest deze verklaring per het moment van aanvraag al worden bestaan. Nu voldoet dus ook een later afgegeven verklaring, mits gegeven vóór de aanvraag tot vaststelling.
- Een eerder (ten onrechte) op concernniveau aangevraagde NOW 1 kan tot de datum van de aanvraag tot vaststelling van de subsidie worden omgezet in een aanvraag op entiteitsniveau, mits aan de vereisten daarvoor wordt voldaan.

[Terug naar inhoudsopgave](#)

Verplichtingen werkgever NOW 1 (i)

Moeten werknemers volledig worden doorbetaald als subsidie wordt ontvangen?

- Aan deelname aan de NOW 1 is de inspanningsverplichting verbonden om de loonsom zoveel mogelijk gelijk te houden en de werknemers dus volledig door te betalen, ook als zij minder werken.
- Het kabinet roept werkgevers op om ook verantwoordelijkheid te nemen voor hun flexwerknemers en ook hun loon zoveel mogelijk door te betalen. Ook die loonkosten worden voor maximaal 90% gecompenseerd.
- Als de loonsom afneemt, leidt dat tot een vermindering van subsidie (zie deze [sheet](#)).

Mag een werkgever de subsidie ook aanwenden voor andere kostenposten dan loon?

- Nee, de werkgever is verplicht de subsidie uitsluitend aan te wenden voor de betaling van loonkosten.

Kan een werkgever een beëindigingsovereenkomst sluiten wegens bedrijfseconomische redenen tijdens een periode waarin subsidie wordt ontvangen?

- De NOW bevat geen verbod om met wederzijds goedvinden een beëindigingsovereenkomst te sluiten, ook niet wegens bedrijfseconomische redenen. Wel zal een teruggang van de loonsom in de maanden maart, april en mei 2020 ten opzichte van januari 2020 tot een vermindering van subsidie leiden.

Mag een werkgever die subsidie ontvangt werknemers ontslaan wegens bedrijfseconomische redenen?

- De regering wil dat voorkomen. Maar als een werkgever het toch doet staat dat een beroep op de NOW 1 niet in de weg.
- Wel moet in de ontslagaanvraag worden toegelicht waarom het ondanks de subsidie toch nodig is werknemers te ontslaan.
- Ook zijn er gevolgen voor de hoogte van de subsidie. Als een werkgever in de periode vanaf 18 maart 2020 toch een ontslagaanvraag wegens bedrijfseconomische redenen indient (en deze niet binnen vijf werkdagen weer intrekt), dan wordt de subsidie achteraf gecorrigeerd, ongeacht of UWV de ontslagaanvraag toe- of afwijst. De subsidie wordt verlaagd met 150% van de referentieloonsom van de betrokken werknemer (= het loon in januari 2020) x 1,3 (forfaitaire opslag voor vakantietoeslag en werkgevers- en pensioenpremies) x 3 (aantal maanden) x 0,9 (het subsidiepercentage). Een correctie voor het percentage van de omzetzaling vindt niet plaats.

Geldt de voorwaarde van geen bedrijfseconomische ontslagen ook als ontslag nodig is wegens andere bedrijfseconomische redenen dan deze crisis?

- Ja, deze voorwaarde geldt voor alle ontslagaanvragen gebaseerd op bedrijfseconomische redenen.

Verplichtingen werkgever NOW 1 (ii)

Moeten aflopende bepaalde tijdcontracten worden verlengd in de periode dat subsidie wordt ontvangen?

- De NOW 1 legt op de werkgever de inspanningsverplichting om de loonsom zo veel mogelijk gelijk te houden. Werkgevers zijn echter niet verplicht bepaalde tijdcontracten te verlengen.
- Wel zal een teruggang van de loonsom in de maanden maart, april en mei 2020 ten opzichte van januari 2020 tot een vermindering van subsidie leiden (zie deze [sheet](#)).

Kunnen nieuwe werknemers worden ontslagen in hun proeftijd?

- Ja, dat kan. Dit kan echter wel gevolgen hebben voor de hoogte van de subsidie. Als de loonsom in de maanden maart, april en mei 2020 ten opzichte van januari 2020 lager wordt door het proeftijdontslag, leidt dit tot een vermindering van subsidie.

Mag een werkgever die zijn productie heeft stilgelegd en subsidie ontvangt, zijn werknemers toch laten werken (bijvoorbeeld aan groot onderhoud)?

- De NOW 1 kent geen inspanningsverplichting om zoveel mogelijk omzet te blijven genereren in de periode waarin subsidie wordt ontvangen. Het lijkt er dus op dat een werkgever dit mag doen, behoudens misbruik van de regeling.

Heeft de werkgever van wie de omzet daalt omdat hij uit voorzorg de deuren heeft gesloten ook recht op subsidie?

- Ja, de reden van de omzetsdaling doet er niet toe. Dus als deze werkgever aan de overige voorwaarden voldoet, komt hij in aanmerking voor subsidie.

Zijn verstrekte voorschotten en subsidies openbaar?

- Op grond van de Wet openbaarheid van bestuur (Wob) kunnen sommige gegevens uit het subsidiedossier van een werkgever openbaar worden gemaakt. Dit geldt niet voor concurrentiegevoelige informatie.
- De werkgever die een subsidie aanvraagt stemt er op voorhand mee in dat in ieder geval zijn naam en adres, het voorschot en de definitieve subsidie openbaar kunnen worden gemaakt.
- Ondertussen heeft UWV [hier](#) gepubliceerd welke voorschotbedragen zijn uitgekeerd aan werkgevers.

Welke mogelijkheden heeft UWV om misbruik op te sporen en te (laten) sanctioneren?

- Als UWV een ernstig vermoeden heeft dat niet aan de subsidievoorwaarden wordt voldaan, dan kan de voorschotbetaling worden opgeschort of een al verleende subsidie geheel of gedeeltelijk worden teruggevorderd. Als er een vermoeden is van een strafbaar feit, dan kan UWV aangifte doen bij het Openbaar Ministerie. De Inspectie SZW kan onder gezag van het OM een opsporingsonderzoek instellen. Ook kunnen door middel van data-analyses en steekproeven controles worden uitgevoerd.

Verplichtingen werkgever NOW 1 (iii)

Welke andere (administratieve) verplichtingen heeft een werkgever die subsidie heeft aangevraagd?

- De werkgever is verplicht de ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging, of bij gebreke daarvan de werknemers, te informeren over de subsidie.
- De werkgever moet een zodanig controleerbare administratie bijhouden, dat achteraf gecontroleerd kan worden of terecht subsidie is verleend. De werkgever dient tot 5 jaar na vaststelling van de subsidie op verzoek inzage te verlenen in de administratie. Ook moet de werkgever het direct melden als duidelijk wordt dat hij niet langer aan de vereisten voor subsidie voldoet.
- De werkgever doet op de voorgeschreven momenten loonaangifte.
- Na afloop van de periode waarover subsidie is verleend dient de werkgever een definitieve opgave te doen van de omzetsdaling:
 - Als een voorschot is verstrekt van € 20.000 of meer moet hierbij een verklaring van een onafhankelijke deskundige worden overgelegd. Dit geldt ook als de definitieve subsidie meer blijkt te bedragen dan € 25.000.
 - Bij een voorschot van € 100.000 of meer en bij een definitieve subsidie van € 125.000 of meer is een accountantsverklaring vereist. In de beleidsregel vaststelling NOW-subsidie en de toelichting daarop ([link](#)) staan de voorwaarden voor de accountantsverklaring en hoe het niet-voldoen aan die voorwaarden kan leiden tot een subsidiekorting.
 - Het gaat hierbij om het voorschot en de subsidie per concern en niet per loonheffingsnummer. Als gebruik is gemaakt van artikel 6a van de [NOW 1](#) dan is altijd een accountantsverklaring nodig.

Wanneer moet de definitieve subsidie worden aangevraagd?

- Voor de termijn voor het indienen van een aanvraag tot vaststelling van de definitieve subsidie verwijzen wij naar de website van [UWV](#). Deze termijnen zijn recentelijk gewijzigd en niet uitgesloten is dat die opnieuw zullen worden aangepast.

Verplichtingen werknemer NOW 1

Zijn werknemers verplicht door te blijven werken als de werkgever geheel of gedeeltelijk NOW-subsidie krijgt?

- Dit is geen voorwaarde voor het recht op subsidie. Werkgever en werknemer maken onderling afspraken of de werknemer (thuis) werk verricht voor de werkgever.

Heeft de werknemer van een werkgever die subsidie ontvangt een sollicitatieplicht en maakt hij gebruik van zijn opgebouwde WW-rechten?

- Nee, de NOW 1 staat los van de WW.

Flexwerknemers NOW 1

Geldt de NOW 1 ook voor oproepkrachten?

- Ja, betalingen aan oproepkrachten zijn onderdeel van de loonsom waarop de subsidie wordt gebaseerd.
- In deze [sheet](#) wordt de loondoorbetalingsplicht voor oproepkrachten nader uitgelegd.

Een onderneming huurt uitzendkrachten in. Compenseert de NOW 1 ook de loonkosten van uitzendkrachten?

- Betalingen aan uitzendbureaus vallen niet onder de loonsom in de zin van de NOW 1.
- De onderneming die de uitzendkrachten *inleent* krijgt die kosten dus niet vergoed via de NOW 1.
- Als de uitzendkrachten door de inlener naar huis worden gestuurd kan de uitzendwerkgever mogelijk wel subsidie aanvragen vanwege omzetsdaling (hij draagt immers wel de loonkosten).
- Als de uitzendkracht door de inlener is 'teruggestuurd' en het uitzendbeding is ingeroepen, kan de uitzendwerkgever de uitzendkracht een tijdelijk contract voor de duur van de tegemoetkoming aanbieden, om te voorkomen dat zijn loonsom lager wordt. Daarvoor gelden wel de gebruikelijke mogelijke arbeidsrechtelijke consequenties.

Verliest een werkgever zijn recht op subsidie als hij oproepkrachten toch niet doorbetaalt?

- Als er arbeidsrechtelijk geen doorbetalingsplicht is, dan wordt een werkgever in beginsel niet verplicht de oproepkracht door te betalen tijdens een periode van subsidie.
- Een verlaging van de loonsom in de maanden maart, april en mei 2020 ten opzichte van januari 2020 leidt echter wel tot een vermindering van subsidie (zie deze [sheet](#)).

Welke regelingen zijn er voor werkgevers die werken met personeel via een payroll-constructie?

- De NOW 1 geldt ook voor payrollkrachten. De payrollwerkgever kan via de NOW een tegemoetkoming aanvragen en worden gecompenseerd voor de loonkosten voor mensen die hij in dienst heeft.
- Voor payrollwerkgevers gelden dezelfde voorwaarden als voor andere werkgevers. Ingeleende krachten (zoals payrollkrachten) tellen niet mee in de loonsom van het bedrijf waar ze de werkzaamheden verrichten.
- Personeelsvennootschappen binnen concerns kunnen voor subsidie in aanmerking komen voor zover het Nederlandse deel van het concern waartoe zij behoren aan de vereisten van omzetsdaling voldoet.

ZZP'ers NOW 1

Krijgt een onderneming ook subsidie voor betalingen die aan ZZP'ers worden gedaan?

- Nee. Betalingen aan ZZP'ers zijn geen loon in de zin van de NOW 1.
- Als overeenkomsten met ZZP'ers worden beëindigd of als zij niet of minder worden ingeschakeld door hun opdrachtgevers, komen zij mogelijk in aanmerking voor tijdelijke ondersteuning in hun levensonderhoud in de vorm van een aanvullende uitkering voor levensonderhoud en/of voor bedrijfskapitaal, gelijk aan een inkomensaanvulling tot het sociaal minimum (de Tozo-regeling).

Kan een onderneming een ZZP'er nu in dienst nemen als werknemer en subsidie aanvragen?

- Dit lijkt in theorie mogelijk.
- Er wordt onder de NOW 1 een vergelijking gemaakt tussen de loonsom in januari 2020 en die in maart t/m mei 2020.
- Het in dienst nemen van ZZP'ers heeft weliswaar geen invloed op de loonsom in januari 2020, maar wel op de loonsom in de periode van maart t/m mei 2020.
- Het is wel de vraag of dit kwalificeert als misbruik van de regeling, die immers bedoeld is om te stimuleren *werknemers* in dienst te houden.

NOW 2



NOW 2 op hoofdlijnen

Hoe werkt de NOW 2 op hoofdlijnen?

- Voor de NOW 2 moet een nieuwe aanvraag bij UWV worden gedaan, via de website www.uwv.nl.
- De aanvraagtermijn loopt van 6 juli t/m 31 augustus 2020.
- Net als onder de NOW 1 kan per loonheffingsnummer één aanvraag worden gedaan.
- Het subsidietijdvak is verlengd naar vier maanden en ziet op de maanden juni, juli, augustus en september 2020.
- De werkgever moet voor een periode van vier aaneengesloten maanden de verwachte omzetsdaling aangeven. Deze periode moet liggen tussen 1 juni en 30 november 2020 en moet op de eerste van een maand aanvangen.
- Voor de werkgever die onder de NOW 1 aanspraak heeft gemaakt op subsidie moet de omzetperiode onder de NOW 2 aansluiten op de onder de NOW 1 gekozen omzetperiode.
- UWV streeft naar uitkering van een voorschot van 80% van de verwachte subsidie binnen twee tot vier weken na de aanvraag.
- Het voorschot wordt uitbetaald in ten hoogste twee gelijke termijnen.
- Voor de termijn voor het indienen van een aanvraag tot vaststelling van de definitieve subsidie verwijzen wij naar de website van UWV. Deze termijnen zijn recentelijk gewijzigd en niet uitgesloten is dat die opnieuw zullen worden aangepast.

Wat is de hoogte van de NOW 2 subsidie?

- De formule voor de berekening van de hoogte van de subsidie blijft onder de NOW 2 ongewijzigd, namelijk: $90\% \times \text{omzetsdaling in procenten} = \text{percentage tegemoetkoming loonsom}$. Ook de NOW 2 geldt alleen bij een omzetsdaling van ten minste 20% (zie deze [sheet](#) voor enkele voorbeelden).
- De hoogte van het voorschot van 80% van de toe te kennen subsidie wordt berekend aan de hand van de te verwachten omzet(daling) en de verwachte loonsom (gebaseerd op het aangiftetijdvak maart 2020).
- De hoogte van de definitieve subsidie wordt vastgesteld aan de hand van de daadwerkelijke omzet en de daadwerkelijke loonsom.
- De berekening van de daadwerkelijke omzet is nader uitgewerkt in deze [sheet](#) en de berekening van de daadwerkelijke loonsom is [hier](#) toegelicht.

Loonsom NOW 2

Verschilt de berekening van de loonsom voor de NOW 2 van die voor de NOW 1?

- Bij de vaststelling van de loonsom onder de NOW 2 gelden grotendeels dezelfde regels als onder de NOW 1 (zie deze [sheet](#) en de daaropvolgende [sheet](#)), met de navolgende uitzonderingen.
- De forfaitaire opslag, waarmee wordt voorzien in subsidie voor de opbouw van vakantietoeslag en het afdragen van pensioenpremies en werkgeverspremies, is verhoogd naar 40%. De loonsom wordt dus vermenigvuldigd met factor 1,4. Onder de NOW 1 bedroeg deze forfaitaire opslag 30%.
- De referentieloonsom is gebaseerd op de loonsom in maart 2020. Voor de NOW 1 was dit januari 2020. Voor werkgevers die het loon uitbetalen in perioden van 4 weken, wordt uitgegaan van de loonsom in het derde aangiftetijdvak, verhoogd met 8,33%.

Hoe wordt het voorschot berekend?

- De referentieloonsom voor het [voorschot](#) wordt onder de NOW 2 als volgt berekend: loonsom in maart 2020 (met een maximum van € 9.538,- per werknemer) x 1,4 (forfaitaire opslag) x 4 (voor vier maanden). Anders dan onder de NOW 1 worden de loonkosten direct bij het voorschot al gecorrigeerd voor vakantietoeslag en een dertiende maand.
- Het voorschot wordt vervolgens op dezelfde wijze als onder de NOW 1 berekend: referentieloonsom x percentage verwachte omzetsdaling x 90% (het te compenseren percentage) x 80% (het voorschotbedrag).
- Voor de volledige formule wordt verwezen naar artikel 12 van de [NOW 2](#).

Hoe wordt de werkelijke subsidie berekend?

- Bij de vaststelling van de definitieve subsidie wordt zowel gecorrigeerd voor de daadwerkelijke omzetsdaling (zie deze [sheet](#)) als voor de daadwerkelijke loonkosten.
- Als de daadwerkelijke loonsom lager is dan de referentieloonsom, wordt de definitieve subsidie op gelijke wijze als bij de NOW 1 omlaag bijgesteld. Dit betekent dat de subsidie wordt verminderd met het bedrag van de verlaging vermenigvuldigd met factor 0,9. Ook bij de NOW 2 komt een vermindering van de loonkosten dus volledig (dat wil zeggen: zonder correctie voor het percentage van de omzetsdaling) in mindering op het totaalbedrag aan subsidie.
- De NOW 2 voorziet niet in een correctie van het subsidiebedrag ingeval de daadwerkelijke loonsom in het subsidietijdvak hoger is dan de referentieloonsom.

Omzetzaling NOW 2

Hoe wordt het percentage verwachte omzetzaling vastgesteld?

- De systematiek voor het vaststellen van de omzetzaling is onder de NOW 2 hetzelfde als onder de NOW 1, met dien verstande dat deze over een periode van vier in plaats van drie maanden moet worden berekend.
- De onderneming moet voor een periode van vier aaneengesloten kalendermaanden de verwachte omzetzaling aangeven. Deze periode moet liggen tussen 1 juni en 30 november 2020.
- Als de werkgever subsidie heeft ontvangen onder de NOW 1 moet de onder de NOW 2 gehanteerde omzetperiode aansluiten op de onder de NOW 1 gekozen omzetperiode.
- De verwachte omzetzaling wordt afgezet tegen de referentie-omzet. De referentie-omzet is een derde van de omzet in kalenderjaar 2019. Onder de NOW 1 was dit een kwart. Dit verschil heeft te maken met het feit dat het subsidietijdvak onder de NOW 2 een maand langer is dan onder de NOW 1.
- Voor werkgevers die na 1 januari 2019 met hun bedrijf zijn begonnen, een andere onderneming hebben overgenomen of een deel van hun onderneming hebben afgestoten, geldt een afwijkende regeling voor het bepalen van de referentie-omzet. Zie artikel 6 lid 3, 4 en 5 van de [NOW 2](#). De afwijkende regeling voor werkgevers die een deel van hun onderneming hebben afgestoten, is nieuw ten opzichte van de NOW 1.
- UWV heeft een [rekenhulp](#) beschikbaar gesteld voor het berekenen van de omzetzaling.

Verandert er meer in de vaststelling van de omzetzaling onder de NOW 2?

- De NOW 2 kent voor het overige dezelfde uitgangspunten als de NOW 1. In het kort zijn dit de volgende.
- De uiteindelijke tegemoetkoming wordt berekend op basis van de daadwerkelijke omzet en het voorschot wordt op basis daarvan achteraf gecorrigeerd.
- De aanvraag wordt ingediend op werkgeversniveau (de entiteit die de loonsom betaalt).
- De omzetzaling voor iedere aanvragende entiteit wordt berekend op concernniveau, waarbij in een internationaal concern meetellen: alle Nederlandse entiteiten én alléén die buitenlandse entiteiten die Nederlands sociaalverzekeringsloon betalen.
- Op basis van de omzetzaling op concernniveau wordt de subsidie vastgesteld van de loonsom op werkgeversniveau.
- De werkmaatschappij die met een omzetverlies van minimaal 20% wordt geconfronteerd, maar onderdeel uitmaakt van een concern dat de 20%-drempel niet haalt, kan onder voorwaarden een beroep doen op de uitzondering van artikel 7 van de [NOW 2](#). De omzetzaling zal dan voor die werkmaatschappij afzonderlijk worden bepaald.

Verplichtingen werkgever NOW 2 (i)

Kent de NOW 2 dezelfde verplichtingen voor de werkgever als de NOW 1?

- Nee, de verplichtingen zijn niet precies hetzelfde. De verplichtingen uit de NOW 1 gelden nog steeds, maar de NOW 2 voegt daar enkele aan toe.
- De werkgever die onder de NOW 2 subsidie aanvraagt, verplicht zich in te spannen om werknemers te stimuleren om deel te nemen aan een ontwikkeladvies of aan scholing. Om werkgevers hierbij te helpen introduceert het kabinet de regeling 'NL leert door' (zie [hier](#) de informatie op de website van de Rijksoverheid).
- In geval van een collectief ontslag (simpel gezegd: 20 of meer ontslagen binnen 3 maanden in een UWV-werkgebied) moet de werkgever overleg voeren met belanghebbende vakbonden (zie voor details deze [sheet](#)).
- De NOW 2 legt de werkgever beperkingen op met betrekking tot het uitkeren van dividend en bonussen en het inkopen van eigen aandelen (zie voor details [deze](#) en [deze](#) sheets). De werkgever moet bij het indienen van de vaststellingsaanvraag verklaren zich aan deze verplichtingen te hebben gehouden.
- De 'boete' in geval van een bedrijfseconomisch ontslag via UWV is verlaagd van 150% naar 100% van de loonsom van de betrokken werknemers (zie hiernaast).

Is ontslag wegens bedrijfseconomische redenen onder de NOW 2 nog mogelijk?

- Ja, dit is nog steeds mogelijk. Hoewel de regering bedrijfseconomische ontslagen nog altijd zoveel mogelijk wil beperken, is zij zich ervan bewust dat ontslagen niet in alle gevallen te voorkomen zijn. Om deze reden is de 'boete' wegens bedrijfseconomisch ontslag uit de NOW 1 in twee opzichten verlaagd:
 - ten eerste wordt de subsidie niet langer voor 150%, maar voor 100% gecorrigeerd met de hoogte van de referentieloosom(men) van de werknemer(s) voor wie ontslag is aangevraagd;
 - ten tweede wordt niet de loosom van de ontslagen werknemer over het volledige subsidietijdvak in mindering gebracht, maar het loon over een periode van drie maanden.
- Als een werkgever in het subsidietijdvak bij UWV een ontslagaanvraag wegens bedrijfseconomische redenen indient (en deze niet binnen vijf werkdagen weer intrekt), dan wordt de subsidie verlaagd met de referentieloosom van de betrokken werknemer (= het loon in maart 2020) x 1,4 (forfaitaire opslag voor vakantietoeslag en werkgevers- en pensioenpremies) x 3 (aantal maanden) x 0,9 (het subsidiepercentage). Een correctie voor het percentage van de omzetzaling vindt niet plaats.
- Daarnaast geldt nog steeds dat in de ontslagaanvraag moet worden toegelicht waarom het ondanks de subsidie toch nodig is werknemers te ontslaan.

Verplichtingen werkgever NOW 2 (ii)

Wat is de te volgen procedure bij een collectief ontslag?

- Collectief ontslag onder de NOW 2 is mogelijk, maar de regering hecht daarbij sterk aan gedegen overleg tussen werkgevers en de vakbonden. Om die reden gelden de navolgende regels.
- Als de werkgever in de periode van 30 mei t/m 30 september 2020 een WMCO-melding doet én in het subsidietijdvak voor 20 of meer werknemers bij UWV om bedrijfseconomische redenen ontslag aanvraagt, wordt het totale subsidiebedrag met 5% verminderd, tenzij met de belanghebbende vakbonden (of bij gebreke daarvan een andere vertegenwoordiging van werknemers) overeenstemming wordt bereikt over de noodzaak van het door de werkgever voorgestelde aantal te vervallen arbeidsplaatsen.
- De subsidie wordt ook niet met 5% verminderd als partijen, wanneer het niet lukt om overeenstemming te bereiken, gezamenlijk een door de Stichting van de Arbeid in te richten commissie verzoeken te beoordelen of het voorgestelde aantal te vervallen arbeidsplaatsen noodzakelijk is en de werkgever het verzoek niet heeft ingetrokken.
- De ontslagaanvraag mag niet eerder dan 4 weken na de WMCO-melding bij UWV worden ingediend.

Mag de werkgever die subsidie onder de NOW 2 ontvangt nog bonussen en dividend uitkeren? En hoe zit het met het inkopen van eigen aandelen?

- De werkgever die vanwege de hoogte van het voorschot of de subsidie bij de subsidieaanvraag een accountantsverklaring moet overleggen (zie deze [sheet](#)), mag over 2020:
 - geen dividend of andere winstuitkeringen uitkeren;
 - geen bonussen (waaronder begrepen winstdelingen) betalen aan bestuur en directie van het concern of de werkgever zelf. Het begrip ‘bestuur en directie’ dient breed te worden opgevat. Hieronder vallen bestuursleden, directieleden en leden van het management die het beleid bepalen;
 - geen eigen aandelen inkopen.
- Als op het niveau van de werkmaatschappij subsidie wordt aangevraagd omdat het concern als geheel de 20%-drempel voor de omzetzaling niet haalt (zie deze [sheet](#)), gelden ruimere beperkingen (ongeacht de hoogte van het voorschot of de subsidie). In dat geval mag geen enkele groepsvennootschap over 2020:
 - dividend (of andere winstuitkeringen) uitkeren;
 - bonussen (waaronder begrepen winstdelingen) betalen aan bestuur en directie van het concern of de betreffende werkmaatschappij;
 - eigen aandelen inkopen.

Bij aanvraag van de subsidie moet een verklaring van het groepshoofd of de moedermaatschappij worden overgelegd waaruit blijkt dat deze verplichtingen worden nageleefd.

Verplichtingen werkgever NOW 2 (iii)

Over welke periode geldt het verbod met betrekking tot het dividend en de bonussen?

- Het verbod geldt over 2020. Het verbod ziet niet op het uitkeren van dividend of bonussen over 2019 in 2020.
- Voor ondernemingen met een gebroken boekjaar geldt het verbod voor het boekjaar of de boekjaren waarin de periode van 1 juni t/m 30 september 2020 valt/vallen, tot en met de vergadering waarin de jaarrekening van dat boekjaar, dan wel dat laatste boekjaar, wordt vastgesteld.

Vervallen de bonusaanspraken van bestuurders automatisch wanneer de werkgever een beroep doet op de NOW 2?

- De voorwaarden voor de subsidieverlening binden alleen de subsidieaanvrager (de werkgever). De arbeidsrechtelijke aanspraken van bestuurs- en directieleden (in ruime zin) jegens de werkgever vervallen dus niet automatisch. Hierover zullen tussen de bestuurs- en directieleden enerzijds en de werkgever anderzijds afspraken moeten worden gemaakt.

Wat zijn de gevolgen als de werkgever het verbod met betrekking tot het dividend, de bonussen en de inkoop van eigen aandelen schendt?

- Overtreding van dit verbod kan ertoe leiden dat het verstrekte voorschot geheel of gedeeltelijk wordt teruggevorderd.
- Bij de uiteindelijke vaststelling kan het subsidiebedrag op nihil worden gesteld. De werkgever moet dan het volledige ontvangen bedrag terugbetalen.
- De Minister kan de subsidie ook achteraf nog intrekken of ten nadele van de werkgever wijzigen, wanneer de werkgever niet heeft voldaan aan het doel van de NOW 2 zoals geformuleerd in artikel 3. Daarin is opgenomen dat werkgevers worden tegemoetgekomen in de betaling van de loonkosten “*voor zover geen winst of bonussen worden uitgekeerd of eigen aandelen worden ingekocht*”. Deze mogelijkheid tot intrekking achteraf is met name bedoeld ter bestrijding van vormen van misbruik en oneigenlijk gebruik van de regeling.

Wanneer moet de definitieve subsidie worden aangevraagd?

- Voor de termijn voor het indienen van een aanvraag tot vaststelling van de definitieve subsidie verwijzen wij naar de website van [UWV](#). Deze termijnen zijn recentelijk gewijzigd en niet uitgesloten is dat die opnieuw zullen worden aangepast.

NOW 3



NOW 3 op hoofdlijnen

Hoe werkt de NOW 3 op hoofdlijnen?

- Na de NOW 1 (eerste tranche van de subsidieregeling) en NOW 2 (tweede tranche van de subsidieregeling) verlengt de NOW 3 het subsidietijdvak met drie tijdvakken van elk drie maanden (de derde, vierde en vijfde tranche).
- De derde tranche loopt van 1 oktober 2020 t/m 31 december 2020. De aanvraagtermijn voor deze tranche loopt van 16 november 2020 t/m 27 december 2020.
- De vierde tranche loopt van 1 januari 2021 t/m 31 maart 2021. De aanvraagtermijn voor deze tranche loopt van 15 februari 2021 t/m 14 maart 2021.
- De vijfde tranche loopt van 1 april 2021 t/m 30 juni 2021. De aanvraagtermijn voor deze tranche loopt van 6 mei 2021 t/m 30 juni 2021.
- Voor elke tranche onder de NOW 3 moet een nieuwe aanvraag bij UWV worden gedaan via de website www.uwv.nl. Het maakt niet uit of eerder een beroep is gedaan op de NOW 1 of NOW 2.
- Per loonheffingnummer kan per tranche één aanvraag worden gedaan.
- De werkgever moet per tranche de verwachte omzetzakking aangeven.
- UWV streeft naar uitkering van een voorschot van 80% van de verwachte subsidie binnen twee tot vier weken na de aanvraag.
- Per tranche wordt het voorschot in beginsel uitbetaald in drie gelijke termijnen.

Wat is de hoogte van de NOW 3 subsidie?

- De hoogte van de subsidie onder de NOW 3 verschilt per tranche. De formule voor de berekening van de hoogte van de subsidie is:
- In de derde tranche: $80\% \times \text{omzetzakking in procenten} = \text{percentage tegemoetkoming loonsom}$.
- In de vierde tranche: $85\% \times \text{omzetzakking in procenten} = \text{percentage tegemoetkoming loonsom}$.
- In de vijfde tranche: $85\% \times \text{omzetzakking in procenten} = \text{percentage tegemoetkoming loonsom}$.
- De derde, vierde en vijfde tranche geldt alleen bij een omzetzakking van ten minste 20% (ten opzichte van de gemiddelde omzet per drie maanden in 2019).
- De hoogte van het voorschot van 80% van de toe te kennen subsidie wordt berekend aan de hand van de te verwachten omzet(daling) en de verwachte loonsom (gebaseerd op het aangiftetijdvak juni 2020).
- De hoogte van de definitieve subsidie wordt vastgesteld aan de hand van de daadwerkelijke omzet en de daadwerkelijke loonsom.
- De berekening van de daadwerkelijke omzet is nader uitgewerkt in deze [sheet](#) en de berekening van de daadwerkelijke loonsom is [hier](#) toegelicht.

Loonsom NOW 3

Verschilt de berekening van de loonsom voor de NOW 3 van die voor de NOW 1 en NOW 2?

- Bij de vaststelling van de loonsom onder de NOW 3 gelden grotendeels dezelfde regels als onder de NOW 1 en NOW 2 (zie [deze](#) en de daaropvolgende [sheet](#)), met de navolgende uitzonderingen.
- De forfaitaire opslag voor werkgeverslasten blijft 40% net als onder de NOW 2 (onder de NOW 1 was dit 30%). De loonsom wordt dus vermenigvuldigd met factor 1,4.
- De referentieloonsom is (voor alle drie de tranches) gebaseerd op de loonsom in juni 2020. Voor de NOW 1 was dit januari 2020 en voor de NOW 2 was dit maart 2020. Voor werkgevers die het loon uitbetalen in perioden van vier weken, wordt uitgegaan van de loonsom in het zevende aangiftetijdvak, verhoogd met 8,33%.

Hoe wordt het voorschot berekend?

- De referentieloonsom voor het voorschot wordt als volgt berekend: loonsom in juni 2020 (met in de derde tranche een maximum van € 9.691,- en in de vierde en vijfde tranche een maximum van € 9.718,- per werknemer) x 1,4 (forfaitaire opslag) x 3 (voor drie maanden).
- Het voorschot wordt vervolgens op vergelijkbare wijze als onder de NOW 1 en NOW 2 berekend: referentieloonsom x percentage verwachte omzetsdaling x maximumpercentage x 80% (het voorschotbedrag).
- Het maximumpercentage is in de derde tranche 80 en in de vierde en vijfde tranche 85.
- Voor de volledige formule wordt verwezen naar de artikelen 17, 20 en 23 van de [NOW 3](#).

Hoe wordt de werkelijke subsidie berekend?

- Bij de vaststelling van de definitieve subsidie wordt zowel gecorrigeerd voor de daadwerkelijke omzetsdaling (zie deze [sheet](#)) als voor de daadwerkelijke loonkosten.
- Werkgevers krijgen onder de NOW 3 de ruimte om de loonsom in de derde, vierde en vijfde tranche met 10% te laten dalen (ten opzichte van juni 2020) zonder dat dit leidt tot een vermindering van de subsidie.
- Indien de daadwerkelijke daling van de loonsom deze vrijstellingspercentages van 10% overschrijdt, wordt de definitieve subsidie verminderd met het percentage van die overschrijding.
- Voorbeeld: als de loonsom in de vierde tranche met 20% daalt, wordt de subsidie verminderd met 10% (20% - 10%).
- Een vermindering van de loonsom met meer dan het vrijstellingspercentage komt dus volledig (dat wil zeggen: zonder correctie voor het percentage van de omzetsdaling) in mindering op het totaalbedrag aan subsidie.
- De NOW 3 voorziet niet in een correctie van het subsidiebedrag ingeval de daadwerkelijke loonsom in het subsidietijdvak hoger is dan de referentieloonsom.

Omzetzaling NOW 3

Hoe wordt de verwachte omzetzaling vastgesteld?

- De systematiek voor het vaststellen van de omzetzaling is onder de NOW 3 hetzelfde als onder de NOW 1 en NOW 2, met dien verstande dat deze per tranche over een periode van drie maanden moet worden berekend.
- De onderneming moet de verwachte omzetzaling aangeven voor een periode van drie aaneengesloten kalendermaanden. De onderneming kan per tranche drie kalendermaanden kiezen in een bepaalde periode:
- Derde tranche: tussen 1 oktober 2020 en 28 februari 2021.
- Vierde tranche: tussen 1 januari 2021 en 31 mei 2021.
- Vijfde tranche: tussen 1 april 2021 en 31 augustus 2021.
- Er is geen keuzemogelijkheid als in de voorafgaande tranche al subsidie is verleend. Tranches moeten op elkaar aansluiten. Dat geldt ook als onder de NOW 2 subsidie is ontvangen: de derde tranche (NOW 3) moet dan aansluiten op de tweede tranche (onder NOW 2). De vierde en vijfde tranche (NOW 3) moeten dan weer aansluiten op de derde respectievelijk vierde tranche.
- De verwachte omzetzaling wordt afgezet tegen de referentie-omzet. De referentie-omzet is een kwart van de omzet in kalenderjaar 2019. Deze referentie-omzet is gelijk voor alle tranches uit NOW 3.
- Voor werkgevers die na 1 januari 2019 met hun bedrijf zijn begonnen, een andere onderneming hebben overgenomen of een deel van hun onderneming hebben afgestoten, geldt een afwijkende regeling voor het bepalen van de referentie-omzet. Zie artikel 6 lid 3, 4 en 5 van de [NOW 3](#).
- UWV heeft een [rekenhulp](#) beschikbaar gesteld voor het berekenen van de omzetzaling.

Verandert er meer in de vaststelling van de omzetzaling onder de NOW 3?

- De NOW 3 kent voor het overige dezelfde uitgangspunten als de NOW 1 en NOW 2, zij het dat onder omzet niet (langer) wordt verstaan een subsidie die de werkgever ontvangt in het kader van de Tegemoetkoming Vaste Lasten (TVL). Voor het overige in het kort de volgende uitgangspunten.
- De uiteindelijke tegemoetkoming wordt berekend op basis van de daadwerkelijke omzet en het voorschot wordt op basis daarvan achteraf gecorrigeerd.
- De aanvraag wordt ingediend op werkgeversniveau (de entiteit die de loonsom betaalt).
- De omzetzaling voor iedere aanvragende entiteit wordt berekend op concernniveau, waarbij in een internationaal concern meetellen: alle Nederlandse entiteiten én alléén die buitenlandse entiteiten die Nederlands sociaalverzekeringsloon betalen.
- Op basis van de omzetzaling op concernniveau wordt de subsidie vastgesteld van de loonsom op werkgeversniveau.
- De werkmaatschappij die met een omzetverlies van minimaal 20% wordt geconfronteerd, maar onderdeel uitmaakt van een concern dat de 20%-drempel niet haalt, kan onder voorwaarden een beroep doen op de uitzondering van artikel 6 van de [NOW 3](#). De omzetzaling zal dan voor die werkmaatschappij afzonderlijk worden bepaald.

[Terug naar inhoudsopgave](#)

Verplichtingen werkgever NOW 3

Kent de NOW 3 dezelfde verplichtingen voor de werkgever als de NOW 1 en NOW 2?

- Nee, de verplichtingen zijn niet precies hetzelfde. De verplichtingen uit de NOW 1 en NOW 2 blijven grotendeels gelden, met de navolgende uitzonderingen.
- NOW 3 biedt de mogelijkheid de loonsom te laten dalen met het vrijstellingspercentage (10%) zonder subsidieverlaging.
- De inspanningsverplichting voor scholing onder de NOW 2 geldt ook onder NOW 3. Daarnaast geldt onder NOW 3 een nieuwe inspanningsverplichting voor begeleiding van werk-naar-werk voor alle werknemers waarmee het dienstverband wordt beëindigd of niet wordt voortgezet, met uitzondering van pensionering. Dit geldt dus ook bij het aflopen en niet verlengen van tijdelijke contracten en bij een beëindiging met wederzijds goedvinden.
- Een andere nieuwe verplichting is dat werkgevers die tijdens de subsidieperiode bedrijfseconomisch ontslag aanvragen, vooraf telefonisch contact moeten opnemen met UWV over de mogelijkheden voor begeleiding van werk-naar-werk. Indien hieraan niet wordt voldaan, wordt de subsidie met 5% verlaagd.
- Onder NOW 3 gelden dezelfde beperkingen met betrekking tot het uitkeren van dividend en bonussen en het inkopen van eigen aandelen als onder NOW 2 (zie voor details [deze](#) en [deze](#) sheets). Voor de vierde en vijfde tranche gelden deze beperkingen voor 2021.
- De verplichting tot overlegging van een accountants-verklaring respectievelijk een verklaring van een onafhankelijke derde geldt bij een voorschot of subsidie van € 125.000,- of meer respectievelijk € 40.000,- of meer (zie [deze](#) sheet voor de voorheen geldende grensbedragen).

[Terug naar inhoudsopgave](#)

Is ontslag wegens bedrijfseconomische redenen onder de NOW 3 mogelijk?

- Ja, NOW 3 zet niet meer volledig in op behoud van werkgelegenheid en biedt meer ruimte om ondernemingen aan te passen aan de nieuwe economische realiteit.
- De NOW 3 bevat geen 'boete' meer van 150% (NOW 1) of 100% (NOW 2) van het loon van werknemers voor wie bedrijfseconomisch ontslag is aangevraagd.
- Ook geldt geen korting meer van 5% bij grote ontslagaanvragen, zoals onder NOW 2.
- Wel leidt een verlaging van de loonsom tijdens de subsidieperiode met meer dan de vrijstellingspercentage (10%) tot een subsidieverlaging.
- Daarnaast geldt nog steeds dat in de ontslagaanvraag moet worden toegelicht waarom het ondanks de subsidie nodig is werknemers te ontslaan.

Wanneer moet de definitieve subsidie worden aangevraagd?

- Voor de termijn voor het indienen van een aanvraag tot vaststelling van de definitieve subsidie verwijzen wij naar de website van [UWV](#). Deze termijnen zijn recentelijk gewijzigd en niet uitgesloten is dat die opnieuw zullen worden aangepast.

NOW 4



NOW 4 op hoofdlijnen

Hoe werkt de NOW 4 op hoofdlijnen?

- Na de NOW 1 (eerste tranche van de subsidieregeling), NOW 2 (tweede tranche van de subsidieregeling), NOW 3 (derde, vierde en vijfde tranche) verlengt NOW 4 het subsidietijdvak met drie maanden (de zesde tranche).
- De zesde tranche loopt van 1 juli 2021 t/m 30 september 2021. De aanvraagtermijn voor deze tranche loopt van 26 juli 2021 t/m 30 september 2021.
- De aanvraag moet bij UWV worden gedaan via de website www.uwv.nl. Het maakt niet uit of eerder een beroep is gedaan op de NOW 1, NOW 2 of NOW 3.
- Per loonheffingnummer kan één aanvraag worden gedaan.
- De werkgever moet de verwachte omzetsdaling aangeven.
- Anders dan onder NOW 1, NOW 2 en NOW 3, geldt dat de omzetsdaling in procenten gemaximeerd is op 80%. Dit is relevant voor de berekening van de hoogte van de subsidie (zie hiernaast).
- UWV streeft naar uitkering van een voorschot van 80% van de verwachte subsidie binnen twee tot vier weken na de aanvraag.
- Het voorschot wordt in beginsel uitbetaald in drie gelijke termijnen.

Wat is de hoogte van de NOW 4 subsidie?

- De hoogte van de subsidie onder de NOW 4 verschilt van die onder NOW 3, in zoverre dat de omzetsdaling gefixeerd is op maximaal 80%. De formule voor de berekening van de hoogte van de subsidie is:
- $85\% \times \text{omzetsdaling in procenten}$ met een maximum van 80 = percentage tegemoetkoming loonsom.
- Bij een omzetsdaling van minder dan 80% wijzigt er niets ten opzichte van NOW 3. Indien de omzetsdaling 80% of meer bedraagt, is de subsidie beperkt tot 68% van de loonsom ($85\% \times 80\% \text{ omzetsdaling} = 68\%$).
- De zesde tranche geldt alleen bij een omzetsdaling van ten minste 20% (ten opzichte van de gemiddelde omzet per drie maanden in 2019).
- De hoogte van het voorschot van 80% van de toe te kennen subsidie wordt berekend aan de hand van de te verwachten omzet(daling) en de verwachte loonsom (gebaseerd op het aangiftetijdvak februari 2021).
- De hoogte van de definitieve subsidie wordt vastgesteld aan de hand van de daadwerkelijke omzet en de daadwerkelijke loonsom.
- De berekening van de daadwerkelijke omzet is nader uitgewerkt in deze [sheet](#) en de berekening van de daadwerkelijke loonsom is [hier](#) toegelicht.

Loonsom NOW 4

Verschilt de berekening van de loonsom voor de NOW 4 van die voor de NOW 3?

- Bij de vaststelling van de loonsom onder de NOW 4 gelden grotendeels dezelfde regels als onder de NOW 3 (zie deze [sheet](#)), met de navolgende uitzonderingen.
- De referentieloonsom is gebaseerd op de loonsom in februari 2021. Voor de NOW 1 was dit januari 2020, voor de NOW 2 was maart 2020 en voor de NOW 3 juni 2020. Voor werkgevers die het loon uitbetalen in perioden van vier weken, wordt uitgegaan van de loonsom in het zevende aangiftetijdvak, verhoogd met 8,33%.

Hoe wordt het voorschot berekend?

- De referentieloonsom voor het voorschot wordt als volgt berekend: loonsom in februari 2021 (met een maximum van € 9.812,- per werknemer) x 1,4 (forfaitaire opslag) x 3 (voor drie maanden).
- Het voorschot wordt vervolgens als volgt berekend: referentieloonsom x percentage verwachte omzetzaling met een maximum van 80% x maximum tegemoetkomingspercentage x 80% (het voorschotbedrag).
- Het maximum tegemoetkomingspercentage is net zoals in de vierde en vijfde tranche 85.
- Voor de volledige formule wordt verwezen naar de artikelen 8 en 11 van de [NOW 4](#).

Hoe wordt de werkelijke subsidie berekend?

- Bij de vaststelling van de definitieve subsidie wordt zowel gecorrigeerd voor de daadwerkelijke omzetzaling (zie deze [sheet](#)) als voor de daadwerkelijke loonkosten.
- Werkgevers krijgen onder de NOW 4 net zoals onder de NOW 3 de ruimte om de loonsom met 10% te laten dalen (ten opzichte van februari 2021) zonder dat dit leidt tot een vermindering van de subsidie.
- Indien de daadwerkelijke daling van de loonsom deze vrijstellingspercentages van 10% overschrijdt, wordt de definitieve subsidie verminderd met het percentage van die overschrijding.
- Voorbeeld: als de loonsom in de vierde tranche met 20% daalt, wordt de subsidie verminderd met 10% (20% - 10%).
- Een vermindering van de loonsom met meer dan het vrijstellingspercentage komt dus volledig (dat wil zeggen: zonder correctie voor het percentage van de omzetzaling) in mindering op het totaalbedrag aan subsidie.
- De NOW 4 voorziet niet in een correctie van het subsidiebedrag ingeval de daadwerkelijke loonsom in het subsidietijdvak hoger is dan de referentieloonsom.

Omzetzaling NOW 4

Hoe wordt de verwachte omzetzaling vastgesteld?

- De systematiek voor het vaststellen van de omzetzaling is onder de NOW 4 hetzelfde als onder de NOW 3, met uitzondering van de maximering van de omzetzaling op 80 procent.
- De onderneming moet de verwachte omzetzaling aangeven voor een periode van drie aaneengesloten kalendermaanden. De onderneming kan drie kalendermaanden kiezen in periode tussen 1 juli 2021 en 30 november 2021.
- Er is geen keuzemogelijkheid als in de voorafgaande tranche al subsidie is verleend. Tranches moeten op elkaar aansluiten.
- De verwachte omzetzaling wordt afgezet tegen de referentie-omzet. De referentie-omzet is een kwart van de omzet in kalenderjaar 2019.
- Voor werkgevers die na 1 januari 2019 met hun bedrijf zijn begonnen, een andere onderneming hebben overgenomen of een deel van hun onderneming hebben afgestoten, geldt een afwijkende regeling voor het bepalen van de referentie-omzet. Zie artikel 6 lid 3, 4 en 5 van de [NOW 4](#).
- UWV heeft een [rekenhulp](#) beschikbaar gesteld voor het berekenen van de omzetzaling.

Verandert er meer in de vaststelling van de omzetzaling onder de NOW 4?

- De NOW 4 kent voor het overige dezelfde uitgangspunten als de NOW 3. In het kort zijn dit de volgende.
- De uiteindelijke tegemoetkoming wordt berekend op basis van de daadwerkelijke omzet en het voorschot wordt op basis daarvan achteraf gecorrigeerd.
- De aanvraag wordt ingediend op werkgeversniveau (de entiteit die de loonsom betaalt).
- De omzetzaling voor iedere aanvragende entiteit wordt berekend op concernniveau, waarbij in een internationaal concern meetellen: alle Nederlandse entiteiten én alléén die buitenlandse entiteiten die Nederlands sociaalverzekeringsloon betalen.
- Op basis van de omzetzaling op concernniveau wordt de subsidie vastgesteld van de loonsom op werkgeversniveau.
- De werkmaatschappij die met een omzetverlies van minimaal 20% wordt geconfronteerd, maar onderdeel uitmaakt van een concern dat de 20%-drempel niet haalt, kan onder voorwaarden een beroep doen op de uitzondering van artikel 7 van de [NOW 4](#). De omzetzaling zal dan voor die werkmaatschappij afzonderlijk worden bepaald.
- Anders dan onder NOW 1 en NOW 2 wordt onder omzet niet verstaan een subsidie die de werkgever ontvangt in het kader van de Tegemoetkoming Vaste Lasten (TVL).

Verplichtingen werkgever NOW 4

Kent de NOW 4 dezelfde verplichtingen voor de werkgever als de NOW 3?

- Nee, de verplichtingen zijn niet precies hetzelfde. De verplichtingen uit de NOW 3 blijven grotendeels gelden, met de navolgende uitzonderingen.
- Onder de NOW 4 gelden dezelfde beperkingen met betrekking tot het uitkeren van dividend en bonussen en het inkopen van eigen aandelen als onder NOW 3 (zie voor details [deze](#), [deze](#) en [deze](#) sheets) over 2021 (of indien bedrijven een gebroken boekjaar hebben, het boekjaar (of boekjaren) waarin de loonperioden vallen waarover subsidie wordt aangevraagd). De beperkingen gelden voor de aanvragers die een accountantsverklaring moeten overleggen.
- Daarnaast geldt (anders dan onder NOW 3) de verplichting met de belanghebbende vakbonden of - (i) bij gebreke daarvan dan wel (ii) indien de werkgever minder dan 20 werknemers heeft – met de ondernemingsraad, de personeelsvertegenwoordiging of de personeelsvergadering, een schriftelijke overeenkomst te sluiten over de wijze waarop invulling wordt gegeven aan het bonus en dividendbeleid, uiterlijk op het moment van aanvraag tot vaststelling van de definitieve subsidie.
- De verplichting tot overlegging van een accountantsverklaring geldt bij een voorschot of subsidie van € 125.000,- of meer (dit is anders dan onder de NOW 1 en de NOW 2; zie [deze](#) sheet voor de voorheen geldende grensbedragen).
- De verplichting tot overlegging van een verklaring van een onafhankelijke derde geldt bij een voorschot of subsidie van € 40.000,- of meer (dit is anders dan onder de NOW 1 en de NOW 2; zie [deze](#) sheet voor de [Terug naar inhoudsopgave](#) voorheen geldende grensbedragen).

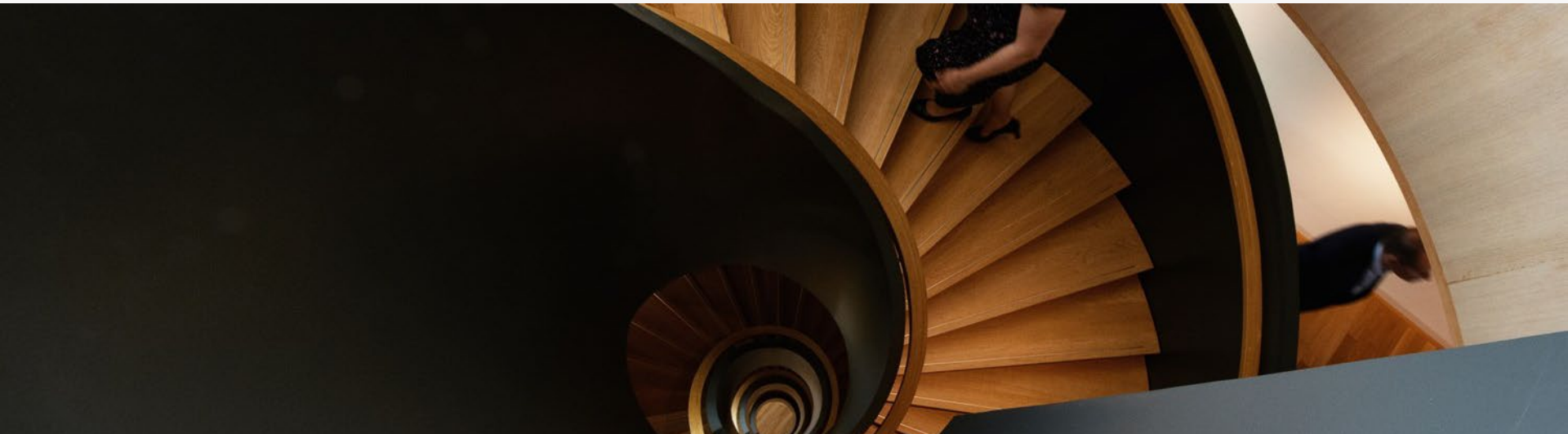
Is ontslag wegens bedrijfseconomische redenen onder de NOW 4 mogelijk?

- Ja, NOW 4 zet niet meer volledig in op behoud van werkgelegenheid en biedt meer ruimte om ondernemingen aan te passen aan de nieuwe economische realiteit.
- De NOW 4 bevat net zoals NOW 3 geen ‘boete’ ingeval voor werknemers bedrijfseconomisch ontslag is aangevraagd.
- Ook geldt geen korting meer van 5% bij grote ontslagaanvragen, zoals onder NOW 3.
- Wel leidt een verlaging van de loonsom tijdens de subsidieperiode met meer dan de vrijstellingspercentage (10%) tot een subsidieverlaging.
- In geval een werkgever tijdens de subsidieperiode bedrijfseconomisch ontslag aanvraagt, moet – op straffe van een verlaging van de subsidie met 5% - vooraf telefonisch contact moeten opnemen met UWV over de mogelijkheden voor begeleiding van werk-naar-werk.
- Daarnaast geldt nog steeds dat in de ontslagaanvraag moet worden toegelicht waarom het ondanks de subsidie nodig is werknemers te ontslaan.

Wanneer moet de definitieve subsidie worden aangevraagd?

- Voor de termijn voor het indienen van een aanvraag tot vaststelling van de definitieve subsidie verwijzen wij naar de website van [UWV](#). Deze termijnen zijn recentelijk gewijzigd en niet uitgesloten is dat die opnieuw zullen worden aangepast.

Overige Coronakwesties



Werknemers testen op COVID-19

Mag een werkgever werknemers testen op het dragen van het coronavirus?

- De werkgever mag de werknemer niet zelf testen op corona, maar een bedrijfsarts mag de werknemers wel testen. Let daarbij wel op de beperkingen die hiernaast staan opgesomd.
- De werkgever mag geen medische gegevens van werknemers verwerken. Een werkgever mag de werknemers dus niet vragen naar de gezondheid of een reden van ziekmelding registreren.

Waarmee moet de werkgever verder rekening houden bij corona en de privacy van werknemers?

- Op grond van artikel 9 AVG mogen medische gegevens, zoals de uitslag van een coronatest, alleen worden verwerkt als daarvoor een wettelijke grondslag is.
- Die wettelijke grondslag is er voor werkgevers maar beperkt. Bedrijfsartsen hebben een ruimere wettelijke grondslag voor het verwerken van medische persoonsgegevens, maar dan nog moet het verwerken van die gegevens proportioneel en noodzakelijk zijn.
- Ten aanzien van coronatests laat de [Autoriteit Persoonsgegevens](#) de mogelijkheid van het testen door arbodiensten open. Een werkgever kan testen door een (bedrijfs)arts in ieder geval op basis van vrijwilligheid aanbieden aan het personeel.
- De reden voor het uitvoeren van die test moet goed worden onderbouwd, zodat met een duidelijk doel wordt getest (noodzakelijkheid). Bij het testen van werknemers mag niet verder worden gegaan dan nodig is om dit doel te bereiken (proportionaliteit).
- De test moet worden uitgevoerd door een (bedrijfs)arts, of door de werknemer zelf. De werkgever mag de medische persoonsgegevens ook in deze tijden niet zelf verwerken. Dit brengt met zich dat een (bedrijfs)arts die constateert dat een werknemer corona heeft, die constatering ook niet met de werkgever mag delen. Een bedrijfsarts mag de werkgever en/of de werknemer op basis van diens constatering wel adviseren dat de werknemer ziek thuis blijft.
- In een dergelijk geval betaalt de werkgever de arbeidsongeschikte werknemer het loon door.

Vaccinaties

Mag een werkgever werknemers verplichten zich te vaccineren tegen corona?

- De werkgever kan de werknemer op dit moment in beginsel niet verplichten zich te laten vaccineren. Dat zou een inbreuk vormen op het grondrecht van eerbiediging van de persoonlijke levenssfeer (art. 8 EVRM), waarvoor geen wettelijke grondslag bestaat en die vermoedelijk ook anderszins niet is te rechtvaardigen.
- Het is wel mogelijk met de werknemer overeen te komen, dat werknemer zich laat vaccineren. Maar ook dan blijft gelden, dat een werkgever het daadwerkelijk vaccineren niet kan afdwingen.
- Ook kan de werkgever de werknemer stimuleren zich te laten vaccineren, bijvoorbeeld door het verstrekken van informatie over de vaccins, door de werknemer vrij te geven op de dag van vaccinatie of door een bonus te geven in geval de werknemer zich laat vaccineren. Bij dit soort stimuleringsmaatregelen kunnen er privacyrechtelijke aandachtspunten zijn (zie volgende vraag).
- Het Gerecht in eerste aanleg van Curaçao oordeelde op [16 juli 2021](#) dat een ontslag op staande voet wegens het weigeren van een vaccinatie tegen corona nietig was. De arbeidsovereenkomst werd vervolgens desondanks ontbonden. Deze uitspraak heeft slechts beperkte relevantie voor Nederlandse arbeidsverhoudingen, omdat op Curaçao ander (ontslag)recht geldt.
- Het via LinkedIn uiten van kritiek op mensen die meewerken aan het uitvoeren van het vaccinatiebeleid door een medewerker van een zorginstelling, was in strijd met goed werknemerschap. De kantonrechter Arnhem ontbond de arbeidsovereenkomst op [24 augustus 2021](#).

- Voor meer informatie over vaccineren, beluister aflevering 2 van de podcast BijKennis, de BarentsKrans Update Arbeidsrecht. Klik [hier](#) om de aflevering te beluisteren via Spotify.

Waarmee moet de werkgever verder rekening houden bij vaccinatie en de privacy van werknemers?

- Hier geldt iets vergelijkbaars als ten aanzien van testen (zie [vorige sheet](#)). In uitzondering daarop geldt, dat de Rijksoverheid [inmiddels van oordeel is](#), dat werkgevers hun werknemers wél mogen vragen of zij zijn gevaccineerd, wanneer daartoe goede redenen bestaan. Die informatie mag de werkgever echter niet verwerken.
- Op grond van artikel 9 AVG mogen medische gegevens, zoals het al dan niet gevaccineerd zijn, alleen worden verwerkt als daarvoor een wettelijke grondslag is.
- Die wettelijke grondslag is er voor werkgevers maar beperkt. Bedrijfsartsen hebben een ruimere wettelijke grondslag voor het verwerken van medische persoonsgegevens, mits aan alle vereisten is voldaan (o.a. proportionaliteit en noodzakelijkheid). Deze informatie mag de bedrijfsarts echter niet delen met de werkgever.

[Terug naar inhoudsopgave](#)

Niet door NOW gedekte bedrijfseconomische problemen (i)

Wat kan de werkgever doen die door de Coronacrisis grote problemen heeft die niet of onvoldoende door NOW worden opgevangen?

- Deze werkgever kan zijn werknemers voorstellen in te stemmen met tijdelijke maatregelen, zoals latere betaling van bepaalde aanspraken, stopzetting van bepaalde toeslagen, het verrichten van andere werkzaamheden en het opnemen van verlofuren.
- Als dat voorstel in de gegeven omstandigheden redelijk is, mag van een “goed werknemer” worden verwacht dat hij daar in redelijkheid mee instemt ([HR 11 juli 2008](#), [ECLI:NL:HR:2008:BD1847 \(Stoof/Mammoet\)](#)).
- Zie [deze](#) bijdrage van Laurens de Graaf voor een nadere toelichting.

Kan de werkgever eenzijdig besluiten bepaalde betalingen aan werknemers op te schorten?

- Nee, dat kan niet zomaar. De hierboven of [hierna](#) vermelde routes verdienen dan ook de voorkeur.
- De werkgever die in liquiditeitsproblemen verkeert en toch eenzijdig besluit bepaalde betalingen op te schorten (bonussen, vakantiegeld, toeslagen), raakt in beginsel de wettelijke verhoging van maximaal 50% en wettelijke rente verschuldigd.
- Als de werkgever door uitbetaling het voortbestaan van de onderneming op het spel zou zetten, is er wel een reële kans dat de wettelijke verhoging door de rechter wordt gematigd, soms zelfs tot nihil, zoals de Kantonrechter Alkmaar op [22 maart 2021](#) oordeelde.

Is deeltijdontslag mogelijk als er minder werk is?

- Vooropgesteld: deeltijdontslag zal invloed kunnen hebben op de hoogte van de NOW-subsidie.
- Als een werkgever daarvoor niet in aanmerking komt, kan hij de werknemer een voorstel doen tot beëindiging van een deel van de arbeidsovereenkomst (bijv. terug van 40 naar 32 uur).
- Als de werknemer daarmee instemt dan heeft de werknemer in beginsel aanspraak op WW voor de verloren uren. Daarmee teert de werknemer wel in op zijn WW-rechten.
- Als deze wijziging plaatsvindt via een beëindigingsovereenkomst bestaat in principe geen recht op een gedeeltelijke transitievergoeding voor de verloren uren. De werknemer kan dit wel uitonderhandelen. Als de teruggang in arbeidsomvang plaatsvindt op andere wijze dan via een beëindigingsovereenkomst dan bestaat waarschijnlijk wel aanspraak op een gedeeltelijke transitievergoeding ([HR 21 februari 2020](#), [ECLI:NL:HR:2020:283 \(Victoria\)](#)). Deeltijdontslag kan ook via UWV maar daarvoor gelden strenge voorwaarden.

Niet door NOW gedekte bedrijfseconomische problemen (ii)

Kan de werkgever ook eenzijdig maatregelen doorvoeren?

- Daarvoor is in beginsel vereist dat een eenzijdig wijzigingsbeding is overeengekomen (art. 7:613 BW). Als geen dergelijk beding is overeengekomen, resteert de *Stoof/Mammoet*-mogelijkheid uit de vorige [sheet](#).
- Bij eenzijdige wijziging is vereist dat een zodanig zwaarwegend belang bestaat bij de wijziging dat het belang van de werknemer bij ongewijzigde instandhouding naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid moet wijken.
- Op [28 mei 2020](#) oordeelde de Amsterdamse voorzieningenrechter dat een werkgever de betaling van het salaris van een werknemer niet voor de helft mocht opschorten. Er is weliswaar sprake van een onvoorziene, bedrijfseconomische noodsituatie, zodat werkgever een zwaarwichtig belang heeft dat in beginsel meebrengt dat van de werknemers gevraagd kan worden om in overleg bepaalde arbeidsrechtelijke aanspraken op te schorten of prijs te geven, maar dit loonoffer was te fors, waardoor van de werknemer in redelijkheid niet kon worden verlangd hiermee in te stemmen. Verschillende andere rechters kwamen nadien tot een min of meer vergelijkbare uitkomst.
- Bij de afweging of een bepaald zwaarwichtig belang van de werkgever zodanig zwaarwichtig is dat het belang van de werknemer daarvoor moet wijken, komt waarde toe aan de inbreuk die deze wijziging maakt op de rechten van de werknemer ([ECLI:NL:HR:2020:72](#), *Fair Play*). Een eenzijdige wijziging met relatief kleine gevolgen is dus eerder toegestaan dan een wijziging met grote gevolgen.
- Rechters lijken bij de vraag of een eenzijdige wijziging gerechtvaardigd is mee te wegen of een werkgever NOW ontvangt. Dat zou niet in alle gevallen doorslaggevend moeten zijn, omdat de NOW niet alle kosten 'dekt'.
- Op [15 april 2021](#) oordeelde de Kantonrechter Rotterdam dat een werkgever het toepassen van de loonsverhoging eenzijdig mocht uitstellen. Het 'afschrijven' van vakantiedagen door de werkgever was niet toegestaan.

[Terug naar inhoudsopgave](#)

Recht op loondoorbetaling in diverse situaties (i)

Heeft de werknemer die gedwongen in thuisquarantaine zit recht op loondoorbetaling als hij niet thuis kan werken?

- In de beperkte rechtspraak tot nu toe is geoordeeld dat in een dergelijk geval recht op loon bestaat.
- Thuisquarantaine is door de overheid verplicht gesteld in bepaalde omstandigheden, bijvoorbeeld wanneer de werknemer in contact is geweest met een besmet persoon. Het feit dat de werknemer dan niet werkt komt redelijkerwijs niet voor zijn rekening.
- Mogelijk zou thuisquarantaine ook gelijkgesteld kunnen worden met arbeidsongeschiktheid wegens ziekte, omdat de werknemer er daardoor voor zorgt dat hij anderen, waaronder collega's, niet ziek maakt.
- De voorzieningenrechter van de Rechtbank Limburg oordeelde op 26 juni 2020 dat indien een werknemer van overheidswege in quarantaine moet, omdat hij in contact is geweest met een persoon die mogelijk besmet is met het coronavirus of een zieke huisgenoot heeft, en niet thuis kan werken omdat dit in zijn beroep onmogelijk is, dit een omstandigheid is die niet in de risicosfeer van werknemer ligt. De werkgever is in dit geval verplicht het loon door te betalen.

Een werknemer is op vakantie geweest en moet nu in quarantaine. Voor wiens rekening komt dit?

- Onder omstandigheden kan bij terugkomst uit een land waarvoor een negatief reisadvies geldt een verplichting in quarantaine te gaan. Als het betreffende reisadvies al gold tijdens het vertrek van de werknemer en deze niet thuis kan werken tijdens de quarantaineperiode, dan komt dit voor rekening van de werknemer en is de werkgever niet verplicht het loon door te betalen.
- Is het reisadvies van het vakantieland tijdens het verblijf van de werknemer gewijzigd, waardoor quarantaine verplicht wordt? Dan is de werkgever verplicht het loon door te betalen, ook als de werknemer gedurende de quarantaineperiode niet thuis kan werken.

De werknemer is na afloop van vakantie in het buitenland in quarantaine en kan nu niet werken. Moet het loon worden doorbetaald?

- Strikt genomen niet, want het ligt in de risicosfeer van werknemer dat hij niet op tijd terug is in Nederland.
- In deze omstandigheden zou echter ook een risicoverdeling van 50-50 of 70-30 (net als bij ziekte) aangenomen kunnen worden, omdat de werknemer ook niks kan doen aan deze situatie.

Recht op loondoorbetaling in diverse situaties (ii)

Heeft een werknemer die zorgdraagt voor een gezinslid dat besmet is met het coronavirus en daardoor niet kan werken, recht op loondoorbetaling?

- Als de werknemer de werkzaamheden thuis kan voortzetten (geheel of gedeeltelijk) bestaat recht op loondoorbetaling.
- Voor het deel dat de werknemer niet kan werken bestaat recht op loondoorbetaling op grond van artikel 5:2 Wet arbeid en zorg (Wazo), maar tot maximaal 70% van het loon (gemaximeerd op max. dagloon). Dit recht op zgn. kortdurend zorgverlof bestaat voor maximaal tweemaal de overeengekomen arbeidsduur per week (art. 5:2 Wazo) en dat maximaal één keer per 12 maanden.
- Het kan zijn dat de cao of een andere arbeidsvoorwaardelijke regeling hier een aanvullingsverplichting op geeft voor de werkgever.
- De Wazo bevat ook nog de mogelijkheid van onbetaald verlof (langdurig zorgverlof) voor maximaal zesmaal de overeengekomen arbeidsduur per week (art. 5:9 Wazo) en dat maximaal één keer per 12 maanden.
- Het kan zijn dat de cao of een andere arbeidsvoorwaardelijke regeling (toch) een loondoorbetalingsverplichting kent voor de werkgever.
- Als de werknemer zelf ziek wordt geldt de reguliere loondoorbetalingsverplichting van art. 7:629 BW.
- In geval van thuisquarantaine geldt [deze](#) regeling.

Wat mag van de werkgever en de werknemer met jonge kinderen worden verwacht wanneer scholen en kinderopvangcentra gesloten zijn?

- Op grond van goed werkgeverschap zal de werkgever de werknemer de ruimte moeten geven en tot op zekere hoogte moeten faciliteren om de werkzaamheden op andere wijze en op andere tijden te verrichten.
- Op grond van goed werknemerschap zal de werknemer zo veel als redelijkerwijs mogelijk moeten doen om de werkzaamheden toch zo goed en zo veel mogelijk uit te kunnen voeren.

Moet het loon worden doorbetaald als de werknemer niet kan werken (ook niet thuis of op andere tijden) vanwege een gebrek aan opvang van de kinderen door de sluiting van scholen en kinderopvang?

- In beginsel komt het om deze reden niet kunnen werken voor rekening van de werknemer.
- Art. 4:1 lid 1 Wazo kent voor deze situaties het calamiteitenverlof waarin recht op loon blijft bestaan. Dat kan echter maximaal een paar dagen duren.
- Na die periode is in principe sprake van een situatie dat de werknemer de arbeid niet verricht om een reden die in redelijkheid voor rekening van de werknemer komt.
- Dat betekent: geen aanspraak op loon, tenzij de werknemer bijv. vakantiedagen opneemt.
- In deze omstandigheden zou echter ook een risicoverdeling van 50-50 of 70-30 (net als bij ziekte) aangenomen kunnen worden, omdat de werknemer ook niks kan doen aan deze situatie.

Recht op loondoorbetaling in diverse situaties (iii)

Moeten oproepkrachten worden doorbetaald als ze niet worden opgeroepen?

- Onder omstandigheden kan dat het geval zijn. Een oproepkracht kan met een beroep op art. 7:610b BW het rechtsvermoeden van arbeidsomvang inroepen, gebaseerd op het gemiddelde aantal uren dat hij de afgelopen drie maanden heeft gewerkt.
- Een oproepkracht kan in dat geval doorbetaling van dat gemiddelde salaris vorderen als hij vanwege de coronacrisis niet wordt opgeroepen.
- Ten aanzien van een oproepkracht met een zgn. jaarurennorm die maandelijks 1/12 van het bij de jaarurennorm behorende salaris ontvangt, heeft een werkgever meer flexibiliteit. Hij zal de oproepkracht weliswaar nu het maandelijks salaris moeten (door)betalen, maar kan de oproepkracht als de werkzaamheden weer aantrekken vaker inzetten om alsnog aan de jaarurennorm te voldoen. De Kantonrechter Zutphen bevestigde op 5 juli 2021 in de Wibra-zaak dat op deze wijze gebruik kan worden gemaakt van de jaarurennorm (in de betreffende cao).

Moeten werknemers worden doorbetaald die weigeren een mondkapje te dragen en daarom niet toegelaten worden tot het werk?

- Dat ligt eraan of de mondkapjesplicht een redelijke instructie is (art. 7:660 BW). Of dat het geval is, zal afhankelijk zijn van het geldende overheidsbeleid.
- De Kantonrechter Utrecht oordeelde op 13 januari 2021 dat de weigering een mondkapje te dragen grond gaf voor loonstopzetting en non-actiefstelling.

- Op 21 september 2021 ontbond de kantonrechter Alkmaar de arbeidsovereenkomst in verband met een herhaalde weigering een mondkapje te dragen, zonder dat de werknemer daar een goede reden voor had.

Een buitenlandse werknemer wil in de huidige omstandigheden naar diens thuisland en van daaruit werken. Moet een werkgever dat toestaan en heeft de werknemer recht op loon als hij zonder toestemming van de werkgever toch vertrekt?

- In beginsel heeft de werknemer in een dergelijk geval geen recht op loon.
- Er bestaat geen recht voor een werknemer om eenzijdig te besluiten op een andere plek te gaan werken.
- Als de werkgever geen redelijk belang heeft om zijn toestemming te weigeren dan kan dit anders liggen, maar zo'n redelijk belang kan al gauw bestaan. Zo kunnen de verschillende coronabeperkingen per land ertoe leiden dat de werknemer pas veel later weer in Nederland aan het werk kan. Ook kan sprake zijn van verminderde bereikbaarheid, mogelijke fiscale consequenties, etc.

Vakantie

Als een geplande vakantiereis van een werknemer niet kan doorgaan, moet de werkgever de werknemer dan in staat stellen alsnog te werken en de aangevraagde en goedgekeurde vakantiedagen dus niet op te nemen?

- Strikt genomen niet. Het ligt niet in de risicosfeer van de werkgever dat de vakantieplannen van de werknemer niet door kunnen gaan.
- Als de werkgever echter geen redelijk belang heeft bij weigering dan kan dit anders liggen, maar zo'n redelijk belang kan al gauw bestaan (bijv. gemaakte werkplanning, planning voor vakanties van anderen later in het jaar, minder werk, etc.).
- Dit ligt anders als er binnen de onderneming een regeling geldt die het mogelijk maakt voor werknemers om aangevraagde en goedgekeurde vakantiedagen te annuleren.
- Rechtbank Rotterdam oordeelde op [29 mei 2020](#) dat reeds vastgestelde vakantiedagen mogen worden afgeschreven, ook als de werknemer feitelijk niet op vakantie is gegaan. Deze omstandigheid ligt in de risicosfeer van de werknemer.

Kan een werknemer worden verplicht vakantiedagen op te nemen?

- Alleen als een arbeidsovereenkomst of cao daarin voorziet (art. 7:638 lid 2 BW).
- Is dit niet het geval, dan is dit ook niet mogelijk zonder instemming van de werknemer, zelfs niet door middel van een vakantie-regeling als bedoeld in artikel 27 lid 1 sub b WOR, want deze mag de regels van artikel 7:638 BW niet doorkruisen. Als niets in de arbeidsovereenkomst of cao is geregeld, geldt het wettelijke uitgangspunt dat de vakantie wordt vastgesteld overeenkomstig de wensen van de werknemer (art. 7:638 lid 2 BW).
- Het is wel toegestaan de werknemer te stimuleren de vakantie nu op te nemen, bijvoorbeeld door “vijf vakantiedagen voor de prijs van vier te geven” of soortgelijke afspraken te maken.
- Het kan onder omstandigheden mogelijk zijn de arbeidsvoorwaarden zodanig te wijzigen dat de werkgever de werknemer kan verplichten vakantiedagen op te nemen. Zie [hier](#) over eenzijdige wijziging.
- Op [29 mei 2020](#) oordeelde de Kantonrechter Rotterdam dat een enkele verwijzing naar de Coronacrisis onvoldoende is om aan te merken als een zwaarwichtig belang voor de eenzijdige vaststelling van vakantiedagen door de werkgever.

Andere werkzaamheden, werktijden, werkplek (i)

Kan de werkgever verlangen dat op andere werktijden (bijvoorbeeld ploegendienst) wordt gewerkt als dat nodig is voor de operationele continuïteit en/of veiligheid?

- Ja, binnen redelijke grenzen.
- De werknemer is verplicht zich te houden aan de redelijke instructies omtrent het verrichten van de arbeid en redelijke instructies die strekken ter bevordering van de goede orde in de onderneming (art. 7:660 BW).
- Daarnaast kan de werkgever een voorstel doen om arbeidsvoorwaarden (tijdelijk) te wijzigen. Als dit voorstel in de gegeven omstandigheden redelijk is, kan de werknemer redelijkerwijs gehouden zijn in te stemmen (art. 7:611 BW).
- Zie [hier](#) over eenzijdige wijziging.
- De Rijksoverheid heeft in het verleden op haar website de vraag of een werkgever de werktijden kan aanpassen, bevestigend beantwoord, omdat de werkgever (toendertijd) werd opgeroepen de werktijden van werknemers te spreiden.

Kan een werkgever van een werknemer verlangen andere werkzaamheden te doen of meer te werken als de bedrijfssituatie daar nu om vraagt?

- Ja, binnen redelijke grenzen.
- De werknemer is verplicht zich te houden aan de redelijke instructies omtrent het verrichten van de arbeid en redelijke instructies die strekken ter bevordering van de goede orde in de onderneming (art. 7:660 BW).
- Daarnaast kan de werkgever een voorstel doen om arbeidsvoorwaarden (tijdelijk) te wijzigen. Als dit voorstel in de gegeven omstandigheden redelijk is, kan de werknemer redelijkerwijs gehouden zijn daarmee in te stemmen (art. 7:611 BW).
- Zie [hier](#) over eenzijdige wijziging.
- Op [3 november 2020](#) oordeelde de Kantonrechter Rotterdam dat een werkgever een medewerker in de bediening mocht opdragen bestellingen gereed te maken in het afhaalgedeelte van het restaurant.

Andere werkzaamheden, werktijden, werkplek (ii)

Is instemming van de OR vereist voor het vaststellen van tijdelijk afwijkende werktijden/-roosters?

- Waarschijnlijk niet, omdat daarmee geen “arbeidstijdenregeling” in de zin van art. 27 lid 1 sub b WOR wordt ingevoerd, gewijzigd of ingetrokken.
- Met een “regeling” is immers bedoeld een ondernemersbesluit van algemene strekking waarbij een duurzame voorziening wordt ingevoerd, waarvan het dus de bedoeling is om voor langere tijd te gelden. Daarvan is waarschijnlijk geen sprake bij een besluit om tijdelijk afwijkende werktijden/-roosters in te voeren vanwege de Coronacrisis.
- Specifieke cao-bepalingen of ondernemingsregelingen kunnen instemming van de OR overigens wel vereisen. Verder is het wel aan te raden de OR te betrekken bij dit soort processen.
- De werkgever is wel verplicht de OR te informeren over subsidieverlening onder de NOW (zie deze [sheet](#)).
- Als het tijdelijk wijzigingen van de werktijden/-roosters kwalificeert als eenzijdige wijziging ([sheet](#)), kan een positief advies van de OR behulpzaam zijn.

Moet de werkgever vergoedingen zoals een reiskosten- en onkostenvergoeding doorbetalen als de werknemer verplicht thuiswerkt?

- De reiskostenvergoeding dient ter vergoeding van door de werknemer gemaakte reiskosten. Als de werknemer door thuis te moeten werken niet reist voor het werk, hoeft de werkgever de reiskostenvergoeding in beginsel niet doorbetalen.
- Voor andere onkostenvergoedingen ligt dit genuanceerder. Voor zover het gaat om een onkostenvergoeding die dient ter vergoeding van kosten die de werknemer in de huidige situatie niet maakt, hoeft de werkgever deze in beginsel niet door te betalen.

WW-premiedifferentiatie

Door de Wet arbeidsmarkt in balans geldt een lagere WW-premie als een onbepaalde tijdcontract bestaat. Als een schriftelijke overeenkomst in het personeelsdossier ontbrak hadden werkgevers voor werknemers die vóór 1 januari 2020 al in dienst waren tot 1 april 2020 de tijd alsnog aan de schriftelijkheidseis te voldoen.

Wat als dat niet kan doordat werknemers momenteel niet of thuis werken?

- Minister Koolmees heeft deze termijn vanwege de Coronacrisis verlengd tot 1 juli 2020. Een verdere verlenging vindt niet plaats. Als de schriftelijke vastlegging op 1 juli 2020 nog niet was geregeld, dan moet voor de betreffende werknemers met terugwerkende kracht tot 1 januari 2020 de hoge WW-premie worden betaald in plaats van de lage WW-premie.
- Let op: dit geldt alleen voor werknemers die vóór 1 januari 2020 al in dienst waren. Voor die op of na 1 januari 2020 in dienst zijn genomen, moet de arbeidsovereenkomst direct schriftelijk worden vastgelegd.

De lagere WW-premie geldt niet als vaste werknemers in een kalenderjaar meer dan 30% hebben overgewerkt. Wat als een werkgever zijn werknemer in deze crisissituatie extra veel moet laten overwerken? Denk aan ondernemingen in essentiële sectoren.

- Deze regeling is opgeschort voor het jaar 2020 en 2021. De lage WW-premie hoeft in 2020 en 2021 dus niet te worden herzien in geval van overwerk.

BarentsKrans

Contactpersonen

Laurens de Graaf
T. +31 70 3760766
M. +31 6 46110468
E. laurens.degraaf@barentskrans.nl

Max Keulaerds
T. +31 70 3760616
M. +31 6 46110470
E. max.keulaerds@barentskrans.nl

Bezoekadres

Lange Voorhout 3
2514 EA Den Haag
T. 070 - 376 06 06

Postadres

Postbus 30457
2500 GL Den Haag
T. 070 - 376 06 06
F. 070 - 365 18 56

