



Noodmaatregel Overbrugging voor Werkbehoud (NOW)

Inhoud

Situatieschets NOW-regeling.....	1
Wat houdt de NOW-regeling in?	1
Voorwaarden voor het ontvangen van de tegemoetkoming	2
Moet er iets in Loon worden opgenomen?	2
Meer informatie	2

Situatieschets NOW-regeling

In bijzondere situaties, zoals op dit moment met het coronavirus, kan een werkgever het personeel onder strikte voorwaarden korter laten werken.

In dergelijke situaties kan dan voor de minder gewerkte uren een WW-uitkering aangevraagd worden. De werkgever ontvangt de uitkering en betaalt het loon door. Dit is de zgn.

Werktijdverkorting (Wtv)-regeling.

De uitbraak van het coronavirus heeft de afgelopen weken geleid tot een ongekend groot beroep op de Wtv-regeling. Tevens blijkt de regeling niet geheel toereikend voor de huidige situatie.

De Wtv is dan ook vervangen door de **Noodmaatregel Overbrugging voor Werkbehoud (NOW)**.

Wat houdt de NOW-regeling in?

De werkgever kan voor drie maanden een tegemoetkoming in de loonkosten ontvangen van maximaal 90 procent.

Vereiste hierbij is dat er sprake is van ten minste 20 procent verwacht omzetverlies. Er zal gekeken worden met terugwerkende kracht tot 1 maart 2020.

Let wel, het maximum van 90 procent wordt toegekend bij 100 procent omzetverlies. Is er een verwacht omzetverlies van 50%, dan kan men rekenen op een tegemoetkoming in de loonkosten van 45 procent.

De tegemoetkoming in de loonkosten kan eventueel één keer verlengd worden met nog drie maanden. De vereisten hiervoor moeten nog nader uitgewerkt worden.

Door de tegemoetkoming op grond van de NOW-regeling worden de WW-rechten van werknemers niet opgesoupeerd.

Voorwaarden voor het ontvangen van de tegemoetkoming

Eerst vereiste is dat de werkgever 100 procent van het loon doorbetaalt.

Daarnaast mag er geen ontslag op grond van bedrijfseconomische redenen plaatsvinden voor werknemers die onder de NOW-regeling vallen.

De reguliere Wtv-regeling is alleen voor werknemers met een vast werkschema, de NOW-regeling is ook voor oproepkrachten. Dus voor zowel vaste als flexibele werknemers kan een tegemoetkoming ontvangen worden. Werkgever zal dan uiteraard een gemiddeld aantal loonuren moeten doorbetalen aan de oproepkracht.

De werkgever kan de aanvraag indienen bij het UWV en ontvangt een voorschot van 80 procent van de gevraagde compensatie. Achteraf zal er afgerekend gaan worden.

Werkgever en werknemer dienen samen afspraken te maken over het al dan niet (thuis) werken.

Moet er iets in Loon worden opgenomen?

Het betreft een tegemoetkoming aan de werkgever. Alle loonuren worden gewoon doorbetaald. In beginsel hoeft u dan ook niets in te vullen of te wijzigen in Loon, u kunt gewoon op reguliere wijze verlonen.

Indien gewenst kunt u wel een eigen verzuimtype aanmaken, bijvoorbeeld 'NOW-regeling', dit kunt u dan in de Agenda verwerken en onderaan de loonstrook tonen.

Gaat u daartoe links onderin naar 'Opties', dan 'Verzuim/Verlof'. U kunt daar bijv. 'Verzuim 5' wijzigen in 'NOW-regeling' of iets dergelijks.

Vervolgens in het scherm 'Opties' kiezen voor 'Werkgeversinstellingen', tabblad 6 'Verzuim/verlof'. Daar kunt u aanvinken welke soorten u op de stroken wilt hebben.

- Vervolgens kunt u het verzuim ingeven in de 'Agenda'. Selecteer de werknemer, dan naar de 'Agenda'.
- Net als overige soorten verzuim/verlof, kunt u dit per dag ingeven, of in de saldokolom.

Let op: voor werknemers met een Onregelmatig werkschema dienen hier bij de verloning uiteraard wel loonuren tegenover gesteld te worden.

Meer informatie over de 'Agenda' vindt u in deze handleiding:

<https://www.loon.nl/Handleiding/verzuimverlofagenda.pdf>.

Meer informatie

Voor meer informatie verwijzen wij u naar het UWV, en naar bijgaande website

<https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/ww-uitkering/vraag-en-antwoord/aanvragen-werktijdverkorting-en-ww-uitkering-personeel>

Wij trachten dit document actueel te houden, maar aangezien het nieuws op dit moment snel achter elkaar volgt, zal het document niet altijd helemaal bijgewerkt kunnen zijn.

