



## **INFORMATIE VOOR KERKRENTMEESTERS**

### **STAND VAN ZAKEN 26 MAART 2020**

*(informatie o.a. ontleend aan websites overheid en arbeidsrechter.nl)*

#### **Nu echt alleen deze nieuwe regeling**

De mogelijkheid om werktijdverkorting aan te vragen is op 17 maart 2020 per direct komen te vervallen. Door de coronacrisis is er een ongekend groot beroep gedaan op de regeling werktijdverkorting die niet is toegesneden op de ingrijpende gevolgen van de corona-uitbraak.

Ook bij omzetverlies wegens andere oorzaken dan de uitbraak van het coronavirus COVID-19 dient een werkgever nu gebruik te maken van de nieuwe regeling.

Het ministerie komt met een nieuwe regeling, de tijdelijke maatregel Noodfonds Overbrugging Werkgelegenheid (NOW). Deze regeling spitst zich namelijk meer toe op de huidige situatie rondom het coronavirus en kan daar met dit Noodfonds beter op inspelen. Juist om het makkelijker en sneller te maken en omdat het kabinet meer werkgevers tegemoet wil komen.

#### **De regeling in het kort**

Op dit moment wordt er door het kabinet nog gewerkt en overleg gevoerd over de uitvoering van dit noodfonds. Het gaat het volgende inhouden:

- Werkgevers kunnen een aanvraag indienen voor een substantiële tegemoetkoming in de loonkosten, waarvoor zij van het UWV een voorschot ontvangen.
- Werkgevers kunnen werknemers met een vast en met een flexibel contract daarmee hun loon doorbetalen.
- De tegemoetkoming kan in ieder geval voor 3 maanden aangevraagd worden, met de mogelijkheid tot verlenging (eventueel onder andere voorwaarden) met nog eens 3 maanden.

#### **Aanvragen met terugwerkende kracht tot 1 maart jl.**

Op dit moment kunnen werkgevers er nog geen aanvraag indienen voor het Noodfonds. Hier wordt door de overheid aan gewerkt. Dat heeft geen gevolgen, omdat deze tegemoetkoming met terugwerkende kracht kan worden aangevraagd. Een compensatie voor de loonkosten door omzetverlies vanaf 1 maart komt in aanmerking voor tegemoetkoming. De aanvraag kan worden ingediend bij het UWV zodra de regeling open wordt gesteld. Aanvragen voor werktijdverkorting van na 1 maart, die al zijn ingediend, worden behandeld als zijnde een aanvraag voor de Noodfonds Overbrugging Werkgelegenheid (NOW).

#### **De voorwaarden voor aanvraag van het Noodfonds zijn de volgende:**

- Bij de aanvraag verplicht de werkgever zich vooraf géén ontslag op grond van bedrijfseconomische redenen aan te vragen voor zijn werknemers gedurende de periode

waarover de tegemoetkoming ontvangen wordt.

- De aanvrager verwacht tenminste 20% omzetverlies.
- De aanvraag geldt voor een periode van 3 maanden, die eenmalig verlengd kan worden met nog eens 3 maanden (aan de verlenging kunnen nadere voorwaarden worden verbonden).
- De regeling ziet op omzetzakeringen vanaf 1 maart 2020.
- De hoogte van de tegemoetkoming in de loonkosten is afhankelijk van de terugval in omzet, maximaal 90% van de loonsom als alle omzet wegvalt. Hieronder staan enkele voorbeelden van de relatie tussen omzetzakering en de hoogte van de tegemoetkoming.

\* 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.

- Op basis van de aanvraag zal UWV een voorschot verstrekken ter hoogte van 80% van de verwachte tegemoetkoming. Achteraf wordt vastgesteld wat de werkelijke daling in de omzet is geweest.
- Voor aanvragen boven een nader te bepalen omvang van de tegemoetkoming is een accountantsverklaring vereist. Bij de definitieve vaststelling van de tegemoetkoming vindt nog een correctie plaats als er sprake is geweest van een daling van de loonsom.
- De nieuwe tegemoetkomingsregeling is ook van toepassing op de loonkosten voor werknemers met een oproepcontract. Uitzendbedrijven kunnen ook voor uitzendkrachten die bij hen in dienst zijn een tegemoetkoming in de loonkosten aanvragen.
- De lonen van werknemers die onder deze regeling vallen worden doorbetaald en de werkgever kan eventueel de werknemer (aangepaste) werkzaamheden laten doen, voor zover mogelijk. Als werknemers niet kunnen werken, komt dit niet in mindering op hun opbouw van de WW-rechten. De WW staat namelijk los van deze regeling.

### **Wat betekent dit voor de kerkelijke werkgever?**

Net als voor het bedrijfsleven is niet het niet-kunnen werken van personeel (zoals bij de standaard werktijdverkortings) de leidraad voor de regeling, maar de mate van omzetverlies. Ook in andere sectoren is er niet altijd een één op één relatie tussen productiviteit, werkinzet en omzet of vraaguitval. Het gaat er voor alle sectoren om in welke mate er een mogelijkheid is om lonen door te betalen. Dat geldt dus ook voor de kerk.

Bij een aanvraag dient u voor de periode waarvoor een tegemoetkoming wordt aangevraagd dus ingeschat te worden, wat deze crisis doet met uw inkomsten in 2020: zowel collecten, verhuuropbrengsten, als reguliere donaties. Achteraf wordt naar aanleiding van de gerealiseerde cijfers een eindafrekening opgemaakt. Dat geldt voor alle sectoren. <<<