

# 159. NOW 2.0: slotakkoord of opmaat?<sup>1</sup>

MR. P.A. HOGEWIND-WOLTERS EN DR. MR. S.F.H. JELLINGHAUS

In aflevering 3 van *TAP* van dit jaar is door ons een eerste bespiegeling gegeven op de NOW 1.0.<sup>2</sup> Naast een algemene beschrijving van deze loonsubsidieregeling is ook aandacht besteed aan het bredere alsmede het historisch kader waarbinnen deze regeling moet worden gezien. Wij constateerden onder andere dat – vanwege de generieke, niet fijnmazige regeling – niet iedereen profiteerde van de regeling.<sup>3</sup> In deze bijdrage wordt de draad opgepakt waar we bij het vorige artikel gebleven zijn. Sindsdien is de eerste NOW-regeling met de publicatie van de NOW 1.1, NOW 1.2 en NOW 1.3 ‘fjngeslepen’.<sup>4</sup> Inmiddels is de aanvraagtermijn voor de NOW 1 verstreken en is de NOW 2.0 in werking getreden.<sup>5</sup> In dit artikel worden de wijzigingen uiteengezet waarbij met name de arbeidsrechtelijke consequenties van de NOW worden besproken en in een (kritisch) kader worden geplaatst. Ook nu blikken wij weer kort vooruit en vragen wij ons af wat we na de NOW 2.0 kunnen verwachten, voor zover dat mogelijk is, want is deze noodmaatregel een slotakkoord of een opmaat naar nieuwe wetgeving?

## 1. Van NOW 1.0 naar NOW 1.1

Zo snel als de NOW 1.0 werd geïntroduceerd, in een nog sneller tempo zijn de eerste wijzigingen doorgevoerd. Daags na de invoering van de NOW 1.0 zijn met de NOW 1.1 op drie punten technische aanpassingen doorgevoerd.

- 1 Dit artikel is afgesloten op 30 juni 2020. Met veranderingen na deze datum is geen rekening meer gehouden.
- 2 P.A. Hogewind-Wolters & S.F.H. Jellinghaus, ‘De korte weg van werktijdverkortung naar NOW: *speed over perfection?*’, *TAP* 2020/95.
- 3 Zie hiervoor ook: J.M. van Slooten, ‘De NOW: een loonsubsidieregeling met enkele strategische aspecten’, *Ondernemingsrecht* 2020/64 en A.M. Helstone, ‘Van WTV naar NOW; van werktijdverkortung naar loonkostensubsidie’, *ArbeidsRecht* 2020/22.
- 4 Op 2 april 2020 is de Tijdelijke noodmaatregel overbrugging voor behoud van werkgelegenheid (NOW) in werking getreden (*Stcrt.* 2020, 19874) (hierna: NOW 1.0). Op 4 april 2020 zijn er enkele wijzigingen van kracht geworden (*Stcrt.* 2020, 20561) (hierna: NOW 1.1). De regeling van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid van 1 mei 2020, tot wijziging van de Tijdelijke noodmaatregel overbrugging voor behoud van werkgelegenheid, *Stcrt.* 2020, 25372, heeft voor meer wijzigingen gezorgd (hierna: de NOW 1.2). De regeling van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid van 26 mei 2020, tot wijziging van de Tijdelijke noodmaatregel overbrugging voor behoud van werkgelegenheid, *Stcrt.* 2020, 29256, met een rectificatie in *Stcrt.* 2020, 29256 n1 halen wij hierna aan als: NOW 1.3.
- 5 Regeling van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid van 22 juni 2020, tot vaststelling van de tweede tranche van een tijdelijke subsidieregeling tot tegemoetkoming in de loonkosten teneinde de werkgelegenheid onder buitengewone omstandigheden te behouden (Tweede tijdelijke noodmaatregel overbrugging voor behoud van werkgelegenheid), *Stcrt.* 2020, 34308 (hierna: NOW 2.0).

Allereerst is de berekening van de hoogte van de subsidie in geval van verzoek om toestemming voor bedrijfseconomisch ontslag aangepast (art. 7 NOW 1.1). De doorwerking van deze verzoeken in het subsidiebedrag was technisch niet juist geregeld. Ontslagverzoeken wegens bedrijfseconomische redenen bleken minder sterk door te werken in de subsidie dan loonsomverlagingen, terwijl het tegendeel was beoogd. Met de aanpassing van art. 7 is dit hersteld. Als voor een werknemer bedrijfseconomisch ontslag wordt aangevraagd, terwijl tevens gebruik wordt gemaakt van de NOW 1.0, wordt de subsidie gekort met een ‘ontslagboete’ van 50% verhoging van de loonsom van de betreffende werknemers in januari (x 3 x 1,3). Daarnaast is toegelicht dat UWV ontslagaanvragen om bedrijfseconomische redenen wel in behandeling neemt, maar dat voor ontslagaanvragen die zijn ingediend op of na de datum van inwerkingtreding van de regeling (2 april 2020) geldt dat de werkgever aannemelijk moet maken dat de NOW-subsidie in zijn geval geen voor de hand liggende andere oplossing is. Dat betekent dat de werkgever bij een ontslagaanvraag wegens bedrijfseconomisch redenen aannemelijk moet maken dat ontslag niet kan worden voorkomen door een beroep op de NOW en waarom niet. Dit sluit aan bij de doelstelling van de NOW dat ontslag zoveel mogelijk moet worden voorkomen.

Ook is de termijn waarbinnen de subsidie moet worden vastgesteld verruimd van 22 naar 52 weken.<sup>6</sup> In de NOW 1.1 is tot slot een wijziging aangebracht met betrek-

6 Art. 14 lid 2 NOW 1.1.

king tot het gebruik van een buitenlands rekeningnummer. Omdat het om uitvoeringstechnische redenen voor UWV niet mogelijk is een subsidieaanvraag te behandelen waarin een buitenlands bankrekeningnummer is opgegeven, is geregeld dat werkgevers met een buitenlands rekeningnummer binnen 4 weken een Nederlands rekeningnummer kunnen doorgeven. De subsidie wordt vervolgens betaald op dit Nederlandse rekeningnummer.<sup>7</sup>

## 2. Van NOW 1.1. naar 1.2

Ook bleek snel na de invoering van de NOW de behoefte binnen concerns een uitzondering te creëren. De enkele concern-aanvraag werd als te rigide gezien, ook 1 of meerdere dochterondernemingen zouden een subsidieaanvraag in moeten kunnen te dienen.<sup>8</sup>

Het is mogelijk gemaakt voor dochtervennootschappen die zelf aan de subsidiecriteria voldoen, maar deel uitmaken van een concern waarvan de concernomzet minder dan 20% omzetverlies is, om een aanvraag in te dienen. Hieraan zijn in art. 6a NOW 1.2 een zestal extra voorwaarden verbonden.<sup>9</sup> De belangrijkste daarbij zijn het stellen van eisen aan het dividend- en bonusbeleid en vereisten van aanvullende accountantscontroles. Daarnaast mag geen sprake zijn van een zogenoemde personeels-bv.

Ook wordt verlangd dat een akkoord is gesloten met een vakorganisatie zoals bedoeld in de WMCO. Als binnen de groep minder dan 20 werknemers werkzaam zijn, kan worden volstaan een akkoord met de werknemersvertegenwoordiging. Er is voor gekozen om de vakorganisaties een vetorecht te verstrekken. Wel beschikt de werkgever daarbij over de keuzevrijheid van vakorganisatie waarmee hij wil onderhandelen. Daarnaast leidt de aansluiting bij 20 personen ook tot een positionering van de medezeggenschap; deze kan bij een aantal van minder dan 20 in actie komen. Als deze er niet is, zal de personeelsvertegenwoordiging of personeelsvergadering dat moeten doen. Echter, het is dus goed mogelijk dat het een ondernemingsraad is die daarover gaat, omdat het concern wel aan de 50 personen voldoet. Dit kan zich bijvoorbeeld voordoen in het geval dat een ziekenhuis geen NOW aanvraag indient omdat dit door de zorgverzekeraars niet is toegestaan, maar dat wel doet voor de in een aparte rechtspersoon ondergebrachte koffiecorder. Deze activiteit zal immers niet door de zorgverzekeraar worden gedekt, terwijl hier forse omzetverlie-

zen zijn geleden vanwege de verplichte sluiting.<sup>10</sup> Dit zal dan via de ondernemingsraad gaan als er minder dan 20 personen werkzaam zijn binnen de koffiecorder.

In de NOW 1.1-regeling was, zoals hierboven ook besproken, als voorwaarde opgenomen dat een werkgever met een buitenlands bankrekeningnummer binnen 4 weken de aanvraag dient aan te vullen met een Nederlands bankrekeningnummer. In de praktijk is gebleken dat het in veel gevallen onmogelijk is om aan deze termijn te voldoen en op basis van deze bevinding is besloten om de bepaling uit de regeling aan te passen. De aanpassing leidt ertoe dat werkgevers met een niet-Nederlands SEPA-bankrekeningnummer niet langer een Nederlands bankrekeningnummer hoeven aan te leveren.

Een frappante en redelijk geruisloze wijziging is dat de werkgever bij het indienen van een aanvraag ermee instemt dat zijn naam en adres, het voorschot en de vastgestelde subsidie openbaar gemaakt kunnen worden.<sup>11</sup> Volgens de toelichting is transparantie van belang omdat de NOW een beroep doet op een groot bedrag aan publieke middelen.<sup>12</sup> Die redenering valt uiteraard te billijken, al vragen wij ons af of die wijziging (die ook terugwerkende kracht heeft) wel verenigbaar is met de Algemene wet bestuursrecht, de Wet openbaarheid van bestuur en zelfs de Grondwet.<sup>13</sup>

## 3. Naar NOW 1.3

Op 26 mei 2020 is de volgende aanpassing op de NOW-regeling bekend gemaakt.<sup>14</sup> Deze aanpassing ziet onder meer op de situatie van overgang van onderneming die ergens gedurende 2019 of begin 2020 heeft plaatsgevonden. Deze bedrijven worden in januari 2020 geconfronteerd met een

7 Art. 8 lid 8 NOW 1.1.

8 *Kamerstukken II* 2019/20, 35430 (Kamerbrief). Zie ook de oproep van de STAR van 10 april 2020.

9 Art. 6a lid 1 sub a tot en met f NOW 1.2.

10 Minder bekend is dat het bepaalde organisaties niet is toegestaan om een NOW aan te vragen. Een goed voorbeeld hiervan vormt de gezondheidszorg. Het Ministerie van VWS heeft met zorgverzekeraars en gemeenten afspraken gemaakt over de ondersteuning van zorgaanbieders tijdens de coronacrisis. Zorgaanbieders moeten zich voor ondersteuning primair wenden tot de inkopers (zorgverzekeraars en gemeenten). Zo kunnen zorgaanbieders een continuïteitsbijdrage aanvragen voor omzetzijdeling vanuit de basisverzekering en/of aanvullende verzekering door COVID-19. Zie zn.nl, *Zorgverzekeraars Nederland, Corona, Wat doen zorgverzekeraars en zorgkantoren?*, www.zn.nl/corona. Dit is ook door de NZA geaccepteerd, zie *Beleidsregel continuïteitsbijdrage en meerkosten in verband met de uitbraak van het SARS-CoV-2 virus – BR/REG-20157*. Een koffiecorder in een ziekenhuis ondergebracht in een aparte rechtspersoon zal niet onder de compensatieregeling van de zorgverzekeraars vallen.

11 Art. 8 lid 9 NOW 1.2.

12 *Stcrt.* 2020, 31047. Bij brief van 2 juni 2020 heeft de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid het UWV verzocht om, in het kader van de uitvoering van de NOW 1.0, een volledige lijst met de namen van de subsidieaanvragers waaraan een voorschot is verstrekt, de hoogte van de verstrekte voorschotten en de vastgestelde subsidiebedragen openbaar te maken en op de UWV-website te publiceren.

13 Aangezien de werkgever geen bezwaar kan maken tegen het openbaar-makingsbesluit kan dit mogelijk in strijd zijn met art. 7:1 en art. 8:1 Awb, art. 112 Gw dan wel art. 6 EVRM. Zie ook: Kennisgeving UWV openbaarmaking van NOW-gegevens, *Stcrt.* 2020, 31047.

14 Regeling van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid van 26 mei 2020, tot wijziging van de Tijdelijke noodmaatregel overbrugging voor behoud van werkgelegenheid, *Stcrt.* 2020, 29256 (NOW 1.3).

sterk afwijkende loonsom en/of omzet. Het gevolg hiervan is dat ook hun subsidie op deze onrealistische situatie wordt vastgesteld. De kern van de aanpassing in de regeling vormt dat door de betrokkene bij de aanvraag een verzoek kan worden gedaan om de loonsombepaling te verzetten naar de periode maart tot en met mei 2020 (peildatum 19 juli 2020). Daarnaast wordt bij de omzetbepaling ook het omzetverlies naast de periode van maart-mei, april-juni of mei-juli een vergelijking gemaakt met 25% van de jaaromzet van 2019.

Ook bij de vaststelling van deze aanvullende regeling is gekozen voor eenvoud. Aangezien de praktijk weerbarstiger is, kan dit tot praktische problemen leiden. Een voorbeeld kan dit verduidelijken. Een bedrijf wordt op 8 februari 2020 door een overnemende partij met terugwerkende kracht per 1 januari 2020 overgenomen. De overnemende partij is een rechtspersoon die eveneens per 8 februari 2020 is opgericht. Hoe moet je hiermee omgaan of beter nog: kan deze nieuwe rechtspersoon gebruik maken van deze aanvullende regel? Economisch vindt de overname plaats per 1 januari 2020 en kan worden betoogd dat deze overgang van ondernemingregel van toepassing is. Echter, het is natuurlijk vreemd dat dit gebeurt binnen een rechtspersoon die pas in februari wordt opgericht. Wij zijn van mening dat deze, bij gebreke aan duidelijkheid, in de geest van de regeling moet worden opgelost. Formeel vindt per 1 januari 2020 de overname plaats en het bedrijf zou dan gewoon onder de regeling moeten vallen.

In onze vorige bespiegeling in *TAP* concludeerden wij dat seizoensbedrijven niet of nauwelijks gebruik konden maken van de NOW. De aangepaste regeling voorziet in een alternatieve loonsomberekening voor seizoensbedrijven (te weten driemaal de loonsom over maart 2020) zodat seizoensinvloeden kunnen worden gecompenseerd. De voorgestelde alternatieve rekenmethode voor de loonsom geldt voor alle bedrijven die in de subsidieperiode (maart tot en met mei) een hogere loonsom hadden dan de loonsom in de referentiemaand januari 2020 maal 3. De loongegevens zoals vastgesteld op 19 juli 2020 vormen dan het uitgangspunt. Eventuele aanpassingen worden door het UWV automatisch verwerkt.

### De tweede tranche van de NOW beoogt slechts technische wijzigingen, waarbij het doel (werkbehoud) en de systematiek overeenkomt met de eerste tranche van de NOW

Daarnaast is in deze NOW 1.3-regeling geregeld dat de bijzondere uitkeringen die in januari 2020 hebben plaatsgevonden uit de loonsom van januari worden gefilterd. In het bijzonder betreft het dan de 13<sup>e</sup> maand. Het gaat om uitkeringen die afhankelijk zijn van bedrijfsresultaten of kwalitatieve of kwantitatieve prestaties van de werkne-

mer die in januari zijn gedaan.<sup>15</sup> Tot slot is in deze versie verduidelijkt onder welke omstandigheden een werkgever geen accountantsverklaring hoeft te overleggen bij de vaststelling van de NOW-subsidie. Werkgevers die minder dan € 100.000 aan voorschot hebben ontvangen, zijn vrijgesteld van de verplichting om een accountantsverklaring te laten opmaken.<sup>16</sup>

#### 4. NOW 2.0

De tweede tranche van de NOW, de NOW 2.0, betreft een verlenging van de eerdere regeling voor de duur van 4 maanden.<sup>17</sup> Het is duidelijk blijkens de officiële toelichting op deze regeling dat het een verlenging van de eerdere regeling betreft, met een aantal aanpassingen. Hieruit volgt dat in principe ook de interpretatie uit de eerdere regeling kan worden gevolgd. Aan een werkgever die gedurende een aaneengesloten periode van 4 kalendermaanden in de periode van 1 juni 2020 tot en met 30 november 2020 verwacht te worden geconfronteerd met een daling van de omzet van ten minste 20%, per loonheffingnummer, kan een subsidie over de loonsom in de periode van 1 juni 2020 tot en met 30 september 2020 worden verleend. Als aan een werkgever subsidie is verleend op grond van de eerste tranche van de subsidieregeling, dan sluit de omzetperiode aan op de periode van de eerste tranche van de subsidieregeling.<sup>18</sup> Het betreft een tegemoetkoming in de loonkosten waarbij de loonsom tijdens dit tweede subsidietijdvak wordt vastgesteld aan de hand van de loonsom over de maand maart 2020. De tegemoetkoming kan worden aangevraagd over de maanden juni-juli-augustus-september 2020, aansluitend op de maanden waarop de eerste periode betrekking had. Als de NOW 2.0 subsidieaanvraag de eerste NOW-aanvraag is, kan als (viermaands) periode voor omzetzak worden genomen een periode startend op 1 juni, 1 juli of 1 augustus 2020.

De tweede tranche van de NOW beoogt slechts technische wijzigingen, waarbij het doel (werkbehoud) en de systematiek overeenkomt met de eerste tranche van de NOW. De grote arbeidsrechtelijke veranderingen die worden doorgevoerd zijn terug te brengen tot de volgende aspecten:

1. een wijziging met betrekking tot bedrijfseconomisch ontslag;
  2. niet-uitkeren van dividenden en bonussen; en
  3. een inspanningsverplichting tot scholing van medewerkers.
- Wij zullen ons beperken tot deze arbeidsrechtelijke aanpassingen. Verder is vermeldenswaardig dat in deze nieuwe

<sup>15</sup> Art. 7 lid 1 sub e NOW 1.3.

<sup>16</sup> Indien bij een voorschot lager dan € 100.000 naderhand blijkt dat de subsidie toch op een bedrag van € 125.000 of hoger zal worden vastgesteld, zal de werkgever verzocht worden om alsnog een accountantsverklaring in te leveren. De werkgever krijgt daarvoor 14 weken de tijd, zodat deze werkgevers ook 38 weken krijgen om een accountantsverklaring te overleggen. Toelichting art. 13 NOW 1.3.

<sup>17</sup> De NOW 1 kon tot en met 5 juni 2020 worden aangevraagd. Aanvragen voor de NOW 2.0 kunnen vanaf 6 juli tot en met 31 augustus 2020 worden ingediend. Ook werkgevers die geen gebruik hebben gemaakt van de NOW 1, kunnen een beroep doen de NOW 2.0.

<sup>18</sup> Art. 4 NOW 2.0.

regeling de forfaitaire opslag is verhoogd van 30% naar 40%, opdat ook een tegemoetkoming wordt gegeven voor de vaste kosten die werkgever heeft.<sup>19</sup>

#### 4.1 Wijziging met betrekking tot bedrijfseconomisch ontslag

In de NOW 1-regeling is een ‘ontslagboete’ opgenomen. Een werkgever die een NOW-subsidie heeft aangevraagd en tijdens het subsidietijdvak ook nog bedrijfseconomisch ontslag aanvroeg (ongeacht of toestemming wordt verleend), werd onder de NOW 1 geconfronteerd met een boete over deze loonsom van 50%.<sup>20</sup> Opvallend was dat dit niet gold als sprake was van een ontslag via een beëindigingsovereenkomst of opzegging met instemming. Daarentegen mag niet worden vergeten dat een beëindiging van de arbeidsovereenkomst leidt tot een lagere loonsom, hetgeen weer effect heeft op de hoogte van de te ontvangen subsidie. Door de hefboomfunctie die hierin is verwerkt, kan dat fors oplopen.<sup>21</sup>

In ieder geval zal een werkgever ervoor moeten waken dat hij niet strijdig handelt met het doel van de regeling zoals omschreven in art. 3 NOW 2.0

Alhoewel aanvankelijk was aangekondigd dat deze boete-regeling zou vervallen, is dit onder politieke druk aangepast.<sup>22</sup> Onder de NOW 2.0 geldt dat de subsidie wordt verlaagd indien de werkgever in de periode van 1 juni tot en met 30 september 2020 een verzoek op grond van art. 7:669 lid 3 sub a BW indient bij het UWV.<sup>23</sup> Na toepassing van deze loonsubsidiekorting bij UWV-ontslag is het compromisvoorstel dat *daarnaast* een boete wordt opgelegd van 5% over het gehele subsidiebedrag (en voor het gehele concern) bij WMCO-ontslag.

Art. 9 van de regeling luidt als volgt:

*‘Artikel 9. Verlaging van de subsidie*

*1. Het subsidiebedrag wordt na toepassing van artikel 8 verlaagd met 5%, indien de werkgever:*

19 Denk daarbij niet alleen aan werkgeverpremies en werknemersbijdragen, pensioen, vakantiebijslag, maar ook aan huurpenningen en verzekeringen. Reden die daarbij wordt gegeven is dat hiermee meer ruimte bestaat om beschikbare middelen aan te wenden voor loonvoorschot en andere kosten die gemaakt moeten worden om het bedrijf en dus ook de werkgelegenheid in stand te houden. Onder de NOW 1 zag de forfaitaire opslag enkel op de vaste kosten verbonden aan het dienstverband. *Stcrt.* 2020, 34308, p. 14.

20 Art. 13 sub b NOW 1.3.

21 Zie hieromtrent P.A. Hogewind-Wolters & S.F.H. Jellinghaus, ‘De korte weg van werktijdverkorting naar NOW: *speed over perfection?*’, *TAP* 2020/95, par. 3.3.1.

22 Zie onder meer *Kamerstukken I* 2019/20, 35420, nr. G (Kamerbrief).

23 Art. 8 lid 9 NOW 2.0. De verlaging wordt als volgt berekend: D (loonsom werknemers) x 3 x 1,4 x 0,9.

*a. in de periode van 30 mei 2020 tot en met 30 september 2020 een melding doet als bedoeld in artikel 3, eerste lid, van de Wet melding collectief ontslag; en*

*b. in de periode van 1 juni 2020 tot en met 30 september 2020 verzoeken om toestemming heeft gedaan om de arbeidsovereenkomst van twintig of meer werknemers per werkgebied in de zin van de Wet melding collectief ontslag op te zeggen op grond van artikel 669, derde lid, onderdeel a, van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek.*

2. *Het subsidiebedrag wordt niet verlaagd, indien de werkgever na het doen van een melding als bedoeld het eerste lid, onderdeel a, met de belanghebbende verenigingen van werknemers als bedoeld in artikel 3, derde lid, van de Wet melding collectief ontslag, of bij gebreke daarvan een andere vertegenwoordiging van werknemers over iedere melding: a. overeenstemming heeft bereikt over de noodzaak van het aantal te vervallen arbeidsplaatsen; of b. indien geen overeenstemming is bereikt als bedoeld in onderdeel a, gezamenlijk de Stichting van de Arbeid verzocht heeft te beoordelen of het voorgestelde aantal te vervallen arbeidsplaatsen noodzakelijk is en de werkgever het verzoek niet heeft ingetrokken.’*

Het eerste wat opvalt dat een drempel is opgenomen: het moet gaan om 20 of meer werknemers. Dit betekent dat aanvragen op grond van art. 7:669 lid 3 sub a BW in de betreffende periode voor minder dan 20 werknemers (telkens binnen de verschillende werkgebieden van het UWV), bedrijfseconomisch ontslag niet leidt tot een subsidieverlaging van 5%. In de eerste voorwaarde wordt in art. 9 lid 1 sub a NOW 2.0 rechtstreeks een link gelegd met de Wet melding collectief ontslag (WMCO).<sup>24</sup> Dit betekent dat bij het bepalen van het aantal van 20, wordt aangesloten bij de werkgebieden van het UWV.<sup>25</sup> Een werkgever die over meerdere werkgebieden ontslagen heeft, kan dus wellicht onder dit criterium blijven. Daarenboven moet in ogenschouw worden genomen dat de WMCO geldt per rechtspersoon, terwijl de NOW-aanvraag als uitgangspunt wordt gedaan voor een geheel concern.<sup>26</sup>

De tweede voorwaarde is dat er een ontslagprocedure via het UWV wordt gevolgd (de regeling verwijst immers expliciet naar art. 7:669 lid 3 sub a BW).<sup>27</sup> De WMCO geldt ook voor ontslagen die plaatsvinden via een beëindigingsovereenkomst. Echter, wanneer er dus een andere ontslagprocedure wordt gekozen, vindt er geen strafkorting plaats. De vraag is dan ook of in de praktijk deze strafkorting vaak zal voorkomen. Doorgaans is immers in sociale plannen opge-

24 Zie voor een algemene beschrijving van de WMCO onder andere S.F.H. Jellinghaus, *Sdu Commentaar Artikelsgewijs*, art. 1 t/m 9 WMCO, Den Haag: Sdu 2019 alsmede J. Heinsius, *Collectief ontslagrecht. Enkele voorstellen betreffende een betere regelgeving*, (diss.) Leiden 2004. Zie voor een goede toepassing van deze bepaling ook de uitvoeringsregels UWV ontslag om bedrijfseconomische redenen, oktober 2019, hfdst. 7.

25 Art. 3 lid 1 WMCO en Besluit Werkgebieden UWV 2020, *Stcrt.* 2019, 64813.

26 Vgl. art. 6 NOW 2.0.

27 Art. 9 lid 1 sub b NOW 2.0.

nomen dat een bonus wordt toegekend bij ondertekening van een beëindigingsovereenkomst, met als gevolg dat er in die gevallen geen procedures bij het UWV worden gevoerd. Daarnaast bestaat de mogelijkheid dat als ontslaggrond het bestaan van verschil van inzicht in de uitoefening van de functie wordt gebezigd. Kortom, ontbindingsverzoeken die zijn gestoeld op grond van art. 7:669 lid 3 sub b tot en met i BW vallen niet onder de boetebepaling van art. 9 NOW 2.0, net zoals proeftijdontslagen of het niet-verlenen van tijdelijke contracten.<sup>28</sup>

In ieder geval zal een werkgever ervoor moeten waken dat hij niet strijdig handelt met het doel van de regeling zoals omschreven in art. 3 NOW 2.0. Wanneer dat toch gebeurt, kan dat leiden tot een wijziging van de subsidievaststelling (art. 20 NOW 2.0). Wanneer derhalve de subsidie verkeerd wordt besteed, dus niet wordt aangewend voor het voldoen van de loonkosten, kan dat effect hebben op de vaststelling van de subsidie en wellicht leiden tot een terugbetalingsverplichting. De vraag is vervolgens nog wel hoe dit bijvoorbeeld doorwerkt in de bestuurdersaansprakelijkheid. Een werkgever die ineens een voorschot NOW ontvangt kan natuurlijk in de verleiding komen hiermee andere verplichtingen te voldoen. Wanneer uiteindelijk sprake is van een faillissement, zal een curator hiernaar moeten kijken en oordelen of hier sprake is van wanbeleid dat leidt tot een bestuurdersaansprakelijkheid. En wat nu als een schuldeiser op het geld beslag legt ter voldoening van de huurpenningen? Inmiddels zijn al de eerste faillissementen van bedrijven uitgesproken die een voorschot op de NOW hebben ontvangen.<sup>29</sup>

Daarnaast bestaat er ook nog een mogelijkheid om door middel van overeenstemming met werknemersvertegenwoordigers een boete te voorkomen.<sup>30</sup> Het gaat hierbij primair om het bereiken van overeenstemming met de vakorganisaties. Welke bonden dat zijn moet overeenkomstig de criteria van de WMCO worden bepaald. Alhoewel dat op het eerste gezicht logisch lijkt, leidt dit wel tot praktische problemen. Allereerst: wie zijn deze vakbonden? We komen dan bij art. 3 lid 3 WMCO, dat hiervan de volgende definitie geeft:

*‘Als belanghebbende vereniging van werknemers wordt beschouwd een vereniging van werknemers, die in de onderneming werkzame personen onder haar leden telt, krachtens haar statuten ten doel heeft de belangen van haar leden als werknemers te behartigen, als zodanig in de betrokken onderneming of bedrijfstak werkzaam is, voorts ten minste twee jaar in het bezit is van rechtspersoonlijkheid en als*

*zodanig aan de werkgever bekend is. Deze bekendheid wordt verondersteld, indien de vereniging aan de werkgever schriftelijk heeft te kennen gegeven dat zij prijs stelt op meldingen van voornemens als bedoeld in het eerste lid.’*

Voor een werkgever leidt dit in de praktijk tot problemen, omdat deze vanuit privacyregelgeving niet mag registreren of een bij hem werkzame werknemer lid is van een vakbond (zie onder meer art. 9 AVG). Dit is in het kader van de uitvoering van de WMCO geen probleem, omdat dit enkel een verplichting betreft om met vakbonden te *overleggen*.<sup>31</sup> Een werkgever kan dan ook gewoon brieven sturen naar vakbonden die volgens hem onder dit criterium vallen.<sup>32</sup> Gezien feit dat met iedere bond tot overeenstemming moet worden gekomen vergt dit toch een grondiger onderzoek van de werkgever. Er moet dus eerst worden bepaald wie de vakbonden zijn. Dat kunnen dus ook vakbonden zijn die geen cao-partij zijn. Het spreekt voor zich dat dit op onduidelijkheid stuit, met mogelijk grote financiële consequenties tot gevolg; het kan ertoe leiden dat alsnog de boete van 5% wordt opgelegd.

De regeling (en in het bijzonder ook de toelichting hierop) geeft duidelijk aan dat een *akkoord* moet worden bereikt met *alle* betrokken vakbonden. Hiermee wordt aan iedere betrokken vakbond een grote macht toebedeeld. Daarnaast blijkt ook duidelijk uit de toelichting dat het akkoord ook nog per werkgebied van het UWV moet worden bereikt, hetgeen dus kan betekenen dat de werkgever op meerdere borden moet gaan schaken. Hierbij komt ook nog dat menig vakorganisatie intern heeft bepaald dat de leden (en niet alle medewerkers) ermee moeten instemmen, hetgeen als een zware taak kan worden gezien.<sup>33</sup> Wanneer er geen vakbonden betrokken zijn, kan een akkoord worden bereikt met de ondernemingsraad (of bij gebreke daarvan de personeelsvertegenwoordiging of personeelsvergadering). De vraag is wel of medezeggenschapsorganen hiervoor voldoende geëquipeerd zijn. Er moet namelijk concreet worden onderhandeld over het aantal te vervallen arbeidsplaatsen. Daarenboven bestaat er de klassieke discussie of dit soort zaken wel tot het mandaat van een ondernemingsraad behoort en of dit bij menig ondernemingsraad niet een te zware last zal zijn.<sup>34</sup> Mede nu er druk op de individuele

28 Wij merken op dat ontslag in de proeftijd onder omstandigheden in strijd kan zijn met goed werkgeverschap, met schadeplichtigheid van de werkgever tot gevolg. De werkgever moet er daarnaast op bedacht zijn dat zijn contractsvrijheid na afloop van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd in die zin kan worden begrensd dat er –tegen zijn zin in– nog een arbeidsovereenkomst moet volgen. Zie hierover P.A. Hogewind-Wolters & S.F.H. Jellinghaus, ‘De korte weg van werktijdverkorting naar NOW: speed over perfection?’, TAP 2020/95, par. 3.1.2.

29 NU.nl, ‘Ruim 6 miljoen euro steungeld ging naar bedrijven die inmiddels failliet zijn’, 24 juni 2020, <https://www.nu.nl/economie/6060058/ruim-6-miljoen-euro-steungeld-ging-naar-bedrijven-die-inmiddels-failliet-zijn.html>.

30 Art. 9 lid 2 NOW 2.0.

31 Vgl. art. 3 lid 2 WMCO.

32 In de uitvoeringsregels UWV ontslag om bedrijfseconomische redenen, oktober 2019, hfdst. 7 is hierover opgenomen:

*‘7.5.6 Nadere toelichting: onderzoeksplicht naar vakbonden  
Wanneer de werkgever niet precies weet welke vakbonden hij moet raadplegen, dan heeft hij hierin een onderzoeksplicht. Hij kan bijvoorbeeld laten informeren of bij zijn werknemers vakbondsleden aanwezig zijn. Ook kan hij de cao-partijen raadplegen of de werknemersverenigingen rechtstreeks benaderen en ze, ongeacht hun betrokkenheid, informeren over de voorgenomen ontslagen. UWV toetst in hoeverre de werkgever heeft voldaan aan zijn onderzoeksplicht. UWV kan in voorkomende gevallen vragen aan te tonen hoe zijn onderzoeksplicht vorm heeft gekregen, bijvoorbeeld door het overleggen van kopieën van brieven aan de vakorganisaties, publicaties en dergelijke.’*

33 Vgl. fmv.nl, Huishoudelijk reglement, collectieve overeenkomsten, geschillen en klachten.

34 Zie hieromtrent onder andere: J. van Drongelen & S.F.H. Jellinghaus, *Wet op de ondernemingsraden*, Zutphen: Uitgeverij Paris 2018, p. 34-35 met uitgebreide literatuurverwijzing.

ondernemingsraadleden kan worden gelegd en hiermee ook het voortbestaan van het bedrijf. Men kan zich vervolgens ook nog afvragen of een ondernemingsraad dit soort beslissingen kan nemen zonder zijn achterban te raadplegen.<sup>35</sup> De werkgever moet dus zowel aan de WMCO-voorwaarden voldoen in het kader van de ontslagprocedure, alsook simultaan in het kader van de subsidieverlening van de NOW. Bovendien zal een werkgever heel goed moeten regisseren met welke bonden of medezeggenschapsorgaan hij uiteindelijk een akkoord sluit. Het is dan ook verstandig, nu de uiteindelijke toets door het ministerie (UWV) plaatsvindt, om in het schriftelijk akkoord ook duidelijk in de overwegingen op te nemen waarom tot deze partijen is gekomen.

### Een werkgever zal strategisch moeten kijken of hij gaat reorganiseren of gaat bezuinigen door middel van het wijzigen van arbeidsvoorwaarden

Het is mogelijk dat vakorganisaties of medezeggenschap niet met de werkgever tot een vergelijk komen. In een dergelijke situatie kan de boete van 5% alsnog worden voorkomen indien de betrokken partijen *gezamenlijk* de Stichting van de Arbeid (StvdA) verzoeken een oordeel te geven.<sup>36</sup> Daarbij is voldoende *dat* gezamenlijk een verzoek wordt ingediend; partijen hoeven inhoudelijk niet tot een oplossing te komen. Dit impliceert dat een werkgever wordt geconfronteerd met boete van 5% als hij te maken heeft met een halsstarrige vakbond, het verzoek niet gezamenlijk aan de StvdA wil voorleggen. De daarbij te volgen procedure en de status van de StvdA is onduidelijk. Het zou wenselijk zijn dat de regeling, dan wel de toelichting over deze status van de uitspraak en de te volgen procedure alsnog duidelijkheid verschaft. Hoewel in de regeling niet staat dat het oordeel van de StvdA dan in plaats van die van de vakbond(en) of medezeggenschap komt, menen wij dat het moet worden gelezen als een indeplaatsstelling. Als dit niet zo is, lijkt het logisch dat de vakbond die desalniettemin weigert hieraan mee te werken, aansprakelijk kan zijn voor de door de werkgever ondervonden schade. Deze bestaat uit de 5% boete en eventueel opgelopen vertragingsschade. Bij een reorganisatie zal de werkgever daarom goed het te doorlopen tijdsplan in de gaten moeten houden.

35 Vgl. Hof Amsterdam (OK) 12 maart 2007, ECLI:NL:GHAMS:2007:BA4003 (OR *Bolsius*) en in het bijzonder overweging 3.6.: *‘Ten overvloede in dit verband merkt de Ondernemingskamer op dat het te dezen onaanvaardbaar moet worden geacht dat aan de COR geheimhouding met betrekking tot het concept Sociaal Plan is opgelegd. Die geheimhouding heeft immers verhindert dat – juist waar het de gevolgen van het voorgenomen besluit voor de werknemers en de naar aanleiding daarvan voorgenomen maatregelen betreft – de COR die werknemers heeft geconsulteerd en heeft hem aldus belet een wezenlijk onderdeel van zijn taak in het kader van het recht op medezeggenschap en het adviesrecht adequaat te vervullen. In zoverre acht de Ondernemingskamer het dan ook verbazingwekkend dat de COR die geheimhouding heeft geaccepteerd.’*

36 Art. 9 lid 2 sub b NOW 2.0.

Immers, doorgaans zal hiervoor ook advies aan de ondernemingsraad moeten worden gevraagd en vindt – vanwege cao-bepalingen – ook overleg plaats met de vakbonden. Evenzo geldt de aansprakelijkheid van de vakbond als hij weigert een gezamenlijk verzoek in te dienen bij de StvdA. Een ondernemingsraad die weigert mee te werken kan niet aansprakelijk worden gesteld, omdat deze een orgaan van de onderneming betreft en geen eigen rechtspersoonlijkheid kent.<sup>37</sup>

In het verlengde hiervan geldt dat ook met vakbonden nadere afspraken kunnen worden gemaakt rondom de inhoud van cao's. De StvdA heeft dit al in een vroegtijdig stadium aangegeven.<sup>38</sup> Op verschillende wijze wordt hieraan invulling gegeven. Bij een grote vakbond zit de deur op slot om nadere afspraken te maken in een cao, omdat vanwege de coronacrisis de vakbondsbestuurders (als voorbeeldfunctie) alleen vanuit huis mogen werken. Met deze reden worden cao-onderhandelingen afgehouden. Gelijktijdig is een andere vakbond bereid gebleken om bestaande cao-afspraken open te breken, waarbij onder meer een bevroering van lonen, het bekorten van opzegtermijnen en het vervangen van een transitievergoeding bespreekbaar bleken.<sup>39</sup>

Een werkgever zal dan ook strategisch moeten kijken of hij gaat reorganiseren (lees: ontslagen gaat doorvoeren in de zin van art. 9 NOW 2.0) of gaat bezuinigen door middel van het wijzigen van arbeidsvoorwaarden. Ter illustratie twee rekenvoorbeelden over de NOW-subsidie:

#### Rekenvoorbeeld 1: Situatie 100% omzetzaling

Een bedrijf met 50 werknemers met ieder een loonsom van € 2.000 per maand (€ 100.000 totaal) lijdt een omzetzaling van 100%. Het bedrijf doet een subsidieaanvraag voor de NOW 2.0.

#### Subsidie NOW 2.0:

100% (1; omzetverlies) x € 100.000 (totale loonsom) x 4 (NOW loopt van juni t/m september 2020) x 140% (1,4; forfaitaire opslag) x 90% (0,9; subsidiepercentage) = € 504.000.

Dat komt neer op (1 x € 2.000 x 4 x 1,4 x 0,9) = € 10.080 subsidie per werknemer.

Er krijgen 20 werknemers bedrijfseconomisch ontslag in de zin van art. 9 NOW 2.0. Dit betekent de volgende correctie: € 40.000 (20 x € 2.000) x 3 x 1,4 x 0,9 = € 151.200.

37 Zie ook: B. Kloppert & I. de Laat, *ArbeidsRecht* 2017/11, p. 25; I. Zaal, *De reikwijdte van medezeggenschap*, Deventer: Kluwer 2014, p. 20; J. van Mierlo, *Medezeggenschap en de spanning tussen WOR en ondernemingsrecht*, Deventer: Kluwer 2013, p. 92-98 en J. van Drongelen & S.F.H. Jellinghaus, *Wet op de ondernemingsraden*, Zutphen: Uitgeverij Paris, p. 30.

38 Zie Stichting van de Arbeid, Aan het decentraal overleg van 1 april 2020, kenmerk S.A.20.59262, betreffende coronacrisis en noodpakket.

39 Inmiddels zijn bijvoorbeeld in de cao Evenementen- en horecabeveiliging dergelijke afspraken gemaakt, waaronder een vervanger voor de transitievergoeding. Hiervoor in de plaats is een opleidingsbudget, een suppletie en een terugkeergarantie gekomen.

Het bedrijf zou dus in eerste instantie over vier maanden € 504.000 aan NOW-subsidie ontvangen, maar door het ontslag van de twintig werknemers wordt de subsidie later met € 151.200 gecorrigeerd. Na correctie resteert dus een subsidie van € 352.800.

Let wel, het subsidiebedrag kan ook nog met 5% worden verminderd, indien het bedrijf geen overeenstemming bereikt met de belanghebbende vakbonden of (bij gebreke daarvan) een andere vertegenwoordiging van werknemers, over de noodzaak van het door de werkgever voorgestelde aantal te vervallen arbeidsplaatsen (in dit geval twintig). In dat geval is de uitkomst:  $(€ 504.000 - € 151.200 = € 352.800) - 5\% (€ 17.640) = € 335.160$ .

#### *Rekenvoorbeeld 2: Situatie 50% omzetsdaling*

Een bedrijf met 50 werknemers met ieder een loonsom van € 2.000 per maand (€ 100.000 totaal) lijdt een omzetsdaling van 50%. Het bedrijf doet een subsidieaanvraag voor de NOW 2.0.

#### **Subsidie NOW 2.0:**

$50\% (0,5; \text{omzetverlies}) \times € 100.000 (\text{totale loonsom}) \times 4 (\text{NOW loopt van juni t/m september}) \times 140\% (1,4; \text{forfaitaire opslag}) \times 90\% (0,9; \text{subsidiepercentage}) = € 252.000$ . Dat komt neer op  $(0,5 \times € 2.000 \times 4 \times 1,4 \times 0,9) = € 5.040$  subsidie per werknemer.

Er krijgen 20 werknemers bedrijfseconomisch ontslag in de zin van art. 9 NOW 2.0. Dit betekent de volgende correctie:  $€ 40.000 (20 \times € 2.000) \times 3 \times 1,4 \times 0,9 = € 151.200$ .

Het bedrijf zou dus in eerste instantie over 4 maanden € 252.000 aan NOW-subsidie ontvangen, maar door het ontslag van de 20 werknemers wordt de subsidie later met € 151.200 gecorrigeerd. Na correctie blijft een subsidie van € 100.800 over.

Let wel, het subsidiebedrag kan ook nog met 5% worden verminderd, indien het bedrijf geen overeenstemming bereikt met de belanghebbende vakbonden of (bij gebreke daarvan) een andere vertegenwoordiging van werknemers, over de noodzaak van het door de werkgever voorgestelde aantal te vervallen arbeidsplaatsen (in dit geval 20). In dat geval is de uitkomst:  $(€ 252.000 - € 151.200 = € 100.800) - 5\% (€ 5.040) = € 95.760$ .

Een ingreep in de arbeidsvoorwaarden kan ook worden berekend, maar dat zal afhankelijk zijn van de desbetreffende voorwaarde. Wanneer de wijziging immers rechtstreeks doorwerkt in een verlaging van de loonsom, kan dit ook grote effecten hebben op de hoogte van de subsidieverlening. Hiermee moet dan ook zeker rekening worden gehouden bij het doorberekenen van de keuze.

Tot slot mag ook niet worden vergeten dat het de werkgever vrij staat zijn werknemers te detacheren bij een derde. Als gevolg van de coronacrisis zijn er immers ook werkgevers die verlegen zitten om (tijdelijke) krachten, zoals bijvoorbeeld logistieke bedrijven die internetbestellingen

moeten afwikkelen. Een alternatieve optie is dan ook om medewerkers tijdelijk bij een derde tewerk te stellen tegen een vergoeding.

Bovengenoemde rekenvoorbeelden illustreren dat het aanvragen van ontslag wegens bedrijfseconomische redenen een forse impact heeft op het subsidiebedrag. Dit geldt ook als de boete van 5% niet geldt. Voorts moet bij ontslag rekening worden gehouden met de verschuldigde transitievergoeding. Vanuit een liquiditeitsoogpunt valt ook te overwegen om te werken met een aanpassing van de kostenstructuur. Een strategische analyse is dan ook onontbeerlijk. Tot slot willen we in het kader van het verzoeken van een ontslagvergunning er ook op wijzen dat onder de coronacrisis ook nog een juridische hoepel bestaat waar een werkgever door moet springen. Art. 7:669 lid 3 onderdeel a en lid 5 BW luidt:

*‘3. Onder een redelijke grond als bedoeld in lid 1 wordt verstaan: a. het vervallen van arbeidsplaatsen als gevolg van de beëindiging van de werkzaamheden van de onderneming of het, over een toekomstige periode van ten minste 26 weken bezien, noodzakelijkerwijs vervallen van arbeidsplaatsen als gevolg van het wegens bedrijfseconomische omstandigheden treffen van maatregelen voor een doelmatige bedrijfsvoering.’*

Het is voor werkgevers die wegens de gevolgen van de coronacrisis een arbeidsovereenkomst willen beëindigen moeilijk in te schatten hoe lang deze situatie gaat duren en in zeker langer dan een half jaar. Dit zal in ieder geval in de ontslagaanvraag goed moeten worden beargumenteerd.

#### **4.2. Bonus- en dividendbeleid**

De NOW 2.0-regeling geeft voorts uitvoering aan de oproep van de Tweede Kamer om bonus- en dividendregelingen aan te pakken.<sup>40</sup> Dit is verwerkt in art. 17 lid 2 van de regeling en luidt als volgt:

*‘De werkgever of rechtspersoon keert over 2020, tot en met de datum van de vergadering waarin de jaarrekening wordt vastgesteld in 2021, geen dividenden uit aan aandeelhouders of bonussen aan de Raad van Bestuur, bestuur en directie van het concern en de rechtspersoon of vennootschap, waaronder mede begrepen winstdelingen, en kopen geen eigen aandelen in. Met dividend worden andere winstuitkeringen aan derden gelijkgesteld.’*

Het verbod kent geen territoriale werking, hetgeen op het eerste gezicht impliceert dat het ook geldt voor Nederlandse bedrijven die onderdeel zijn van een internationaal concern. De Nederlandse aanvrager zal zich er dan ook van moeten vergewissen dat de internationale holding zich hieraan houdt. Voor de controlerende accountant (die wellicht alleen Nederland controleert) zal het een opgave zijn dit te achterhalen. We beperken ons hier verder tot de bonusregelingen. De dividenduitkeringen en het inkopen van eigen aandelen laten we vanwege een gebrek aan arbeidsrechtelijke binding verder buiten beschouwing, alhoewel ook daar veel vragen zijn te stellen rondom het toerekenen

<sup>40</sup> Kamerstukken II, 25295, nr. 283 (Motie Jetten c.s.).

van een uitkering aan de periode 2020 (of juist niet).<sup>41</sup> Te verwachten valt dit in concernverband creatieve oplossingen gevonden zullen worden als het verstrekken van leningen etc. Wel lijkt – in het kader van de NOW 2.0 – het dividend verbod over 2020 absolute werking te hebben en dus voor het hele concern te gelden, ook voor dochtervennootschappen die geen NOW hebben aangevraagd of daarvoor niet in aanmerking komen.

In de aanbiedingsbrief van de minister aan de Tweede Kamer staat: '(...) een bedrijf dat gebruik maakt van de verlenging van de NOW mag over dit jaar geen winstuitkering aan aandeelhouders doen, geen bonussen aan het bestuur en de directie uitkeren en geen eigen aandelen inkopen. Dit geldt voor bedrijven die op grond van de NOW-subsidie 125.000 euro of meer ontvangen, of een voorschot van 100.000 euro of meer ontvangen.'<sup>42</sup> In het doel van de regeling (art. 3 NOW 2.0) wordt een brede definitie gegeven en lijkt een algeheel verbod te worden opgelegd: '(...) voor zover geen winst of bonussen worden uitgekeerd, of eigen aandelen worden aangekocht (...)' Vervolgens wordt dit in de algemene toelichting op de NOW genuanceerd, aangezien is opgenomen: 'Bestuursleden, directieleden of leden van het management die het beleid bepalen behoren tot het bestuur, directie of management en vallen daarmee onder deze bepaling.' Daarbij geeft de toelichting op de regeling aan dat de inschrijving bij de Kamer van Koophandel hierbij niet doorslaggevend is en dat de interne naam die daaraan wordt gegeven niet relevant is.<sup>43</sup> Het begrip moet dus ruim worden opgevat, waarbij het kennelijk moet gaan om de 'beleidsbepaler'. Over de personele reikwijdte van het verbod is de regeling, noch de toelichting derhalve helder. Een gemiste kans. Het kan voor de aanvrager tot onzekerheid leiden, nu geen nadere definitie is gegeven voor wie het verbod concreet geldt. Het had voor de hand gelegen en zou ook zuiverder zijn geweest om in dit kader aan te sluiten met de definities uit Boek 2 BW of eventueel bij het begrip 'dagelijks beleidsbepaler' uit bijvoorbeeld de WNT. In onze ogen moet de toelichting op de NOW zo worden gelezen dat het gaat om 'organisatorische beleidsbepalende zeggenschap'. Dat zal dan vervolgens casuïstisch moeten worden bepaald en dat gaat verder dan enkel de statutaire bevoegdheden. En dat ligt dan vervolgens ook weer op het bordje van de controlerende accountant. In ieder geval pleiten wij ervoor om bijvoorbeeld in een 2.1-versie van de regeling hierover een duidelijke definitie te geven.

Of het verbod slechts geldt voor de werkgever<sup>44</sup> die de NOW 2.0 heeft aangevraagd, alsmede voor de concernholding is de vraag. De toelichting geeft wel de volgende nuancering: 'Een rechtspersoon mag dus ook geen divi-

dend uitkeren aan aandeelhouders binnen het concern, en geen bonussen uitkeren aan de directie of het management van het concern. Dit ziet dus slechts op de rechtspersoon. De overige rechtspersonen van het concern, mits zij niet zelf ook aanvragen en er geen aanvraag op niveau van de werkmaatschappij wordt gedaan, mogen dit nog wel.'<sup>45</sup>

Aangezien het bonusverbod – mede gelet op de mogelijke sancties – van wezenlijk belang is voor de NOW-aanvraag, zou het wenselijk zijn dat in een NOW 2.1, dan wel in beleidsregels over de reikwijdte van het bonusverbod meer duidelijkheid wordt verschaft. Het begrip 'bonus' zelf is overigens in de regeling niet nader gedefinieerd, zodat ook op dit punt het wenselijk is dat dit nader wordt geconcretiseerd. Kan een bonus immers ook bestaan uit een niet-direct geldelijk bedrag en hoe om te gaan met verstrekkingen om niet? Wanneer is derhalve concreet sprake van een bonus en wanneer niet? Wij zijn van mening dat iedere op prestatiegerichte beloning als bonus kan kwalificeren.

De regeling stelt kortweg een verbod in over de periode 2020 tot en met de datum van de vergadering waarin de jaarrekening wordt vastgesteld in 2021. Onduidelijk is hoe het dan zit met een bonus over 2019 waarover het besluit tot toekenning nog niet is genomen, terwijl er al een NOW 2-aanvraag is ingediend. En wat als een bonusjaar niet gelijk loopt met een kalenderjaar, dus als een bonus wordt toegekend deels over 2020 en deels 2021? Ook vragen waarover helderheid verschaft dient te worden.

Vanuit een arbeidsrechtelijke optiek is het interessant dat het verbod is geregeld in het kader van de subsidievoorwaarden. Het kent dan ook geen directe doorwerking in de individuele arbeidsovereenkomsten van de betrokken werknemers. Hierover wordt in de toelichting op de regeling niets gezegd. Dit brengt met zich dat er een clash kan ontstaan tussen enerzijds het belang van de werkgever (al dan niet op concernniveau) en de individuele medewerker die beschikt over een contractuele afspraak.<sup>46</sup> In dat kader zal allereerst moeten worden gekeken naar de tekst van de bonusregeling. Immers, veel regelingen kennen een vetomogelijkheid voor de aandeelhouder om alsnog te besluiten niet tot uitkering van de bonus over te gaan. Wanneer dit niet het geval is, zal dat aan de hand van de bekende wijzigingsmogelijkheden kunnen worden doorgevoerd, zoals door gebruikmaking van een overeengekomen eenzijdig wijzigingsbeding (art. 7:613 BW), een beroep te doen op het goed werkgeverschap en goed werknemerschap (art. 7:611 BW in samenhang met de Taxi Hofman-doctrine),<sup>47</sup> de redelijkheid en billijkheid (art. 6:248 lid 2 BW)

41 Ook hier spelen vraagstukken rondom het na de vaststelling van de jaarrekening 2020 uitkeren van interim-dividend of het in 2020 besluiten tot uitkeren van dividend ten laste van de winst 2019.

42 Brief van 22 juni 2020, 2020-0000087100.

43 Toelichting NOW 2.0, p. 16-17.

44 Het begrip werkgever wordt gedefinieerd als 'een werkgever als bedoeld in artikel 1 onderdeel q of r, van de Wet financiering sociale verzekeringen'. Deze sluit weer aan bij het begrip zoals dat wordt bedoeld in de werknemersverzekeringen.

45 Toelichting NOW 2.0, p. 17.

46 Zie omtrent eenzijdige wijzigingen van arbeidsvoorwaarden onder meer W.A. Zondag, *Sdu Commentaar Arbeidsrecht Thematisch*, art. 7:613 BW, Den Haag: Sdu 2020; P.A. Hogewind-Wolters & W.A. Zondag, *Sdu Commentaar Arbeidsrecht Thematisch*, Goed werkgeverschap, Den Haag: Sdu 2020 en de noot van Cancian-Van Ballegooijen bij HR 29 november 2019, «JAR» 2020/11 («Fairplay»).

47 HR 28 mei 1999, «JAR» 1999/131 (*Taxi Hofman*).



of onvoorzien omstandigheden (art. 6:258 BW).<sup>48</sup> Daarbij speelt een afweging van het collectieve belang (geen subsidie ontvangen voor de werkgever c.q. het concern) versus het individuele belang. Hoewel rechters in het kader van de coronacrisis tot op heden terughoudend zijn met het doorvoeren van loonoffers of wijzigingen van de arbeidsovereenkomst – alsook gelet op de SNS-uitspraak waarbij het Hof Arnhem oordeelde dat staatssteun tijdens de bankencrisis geen grondslag was voor het niet uitbetalen van de bonussen – is het naar onze mening in het geval van de NOW te verdedigen dat het individuele belang moet wijken voor het grotere belang.<sup>49</sup> In dat kader is het wellicht ook inherent aan de positie die de werknemer binnen het bedrijf vervult en geldt een holistische benadering. Echter, het feit dat de bonusuitkering vervalt, wil nog niet betekenen dat de desbetreffende werknemer met lege handen staat. Er zal dan een alternatief moeten worden geboden door de werkgever, waarbij bijvoorbeeld valt te denken aan een salarisverhoging of het toekennen van extra vakantiedagen dan wel het toezeggen van een verhoogde bonus over 2021. Daarbij moet ervoor worden gewaakt dat het niet door de accountant wordt aangemerkt als ‘bonus’ over 2020, zeker nu het begrip bonus niet nader in de regeling wordt gedefinieerd.

### 4.3 Inspanningsverplichting scholing

De werkgever heeft op grond van art. 15 lid f NOW 2.0 een inspanningsverplichting om scholing en ontwikkeladvies te stimuleren bij zijn werknemers. Dat houdt dus in dat de werkgever bij deelname aan de NOW geen *resultaatsverplichting*, maar slechts een *inspanningsverplichting* heeft. De scholing zelf is overigens ook geen onderdeel van de NOW, de inspanningsverplichting is dat – als flankerend beleid – wel.<sup>50</sup> Al sinds de invoering van de WWZ is de scholingsplicht wettelijk verankerd in art. 7:611a BW en

vormt daarmee een extra waarborg dat de werkgever in de werknemer investeert, naast de uit art. 7:611 BW voortvloeiende algemenere verplichting.<sup>51</sup> De NOW 2.0 kan dus nog als een extra waarborg worden gezien bovenop de wettelijke plicht, alhoewel de wettekst noch de parlementaire geschiedenis van art. 7:611a BW aanknopingspunten bevatten voor de wijze waarop de wettelijke scholingsplicht in de praktijk precies vorm moet krijgen.<sup>52</sup> Het lijkt erop dat de wetgever in art. 7:611a BW alleen een financiële tegemoetkoming in de scholingskosten van de werknemer heeft willen bedoelen en niet dat van de werkgever ook verwacht kan worden scholing tijdens werktijd te faciliteren.<sup>53</sup> Op basis van de wettekst van art. 7:611a BW is in ieder geval wel duidelijk dat de scholingsverplichting twee uitwerkingen kent, namelijk: scholing die noodzakelijk is voor de uitoefening van de functie van de werknemer en scholing die direct gerelateerd is aan de scholing als bedoeld in art. 7:669 lid 1 en lid 3 onderdeel d BW. Daarin ligt direct ook een belangrijke beperking van de scholingsplicht: het gaat om scholing die noodzakelijk is en niet om scholing die alleen gewenst, maar niet per se noodzakelijk is om de functie uit te oefenen.<sup>54</sup>

Volgens de toelichting op de NOW 2.0 kunnen werkgevers de aandacht voor scholing en ontwikkeling inpassen in het bestaande scholingsbeleid in hun onderneming of bespreken met de ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging. Daarnaast kunnen zij – mede in het kader van goed werkgeverschap – wijzen op het belang van scholing en ontwikkeling tijdens individuele personeelsgesprekken.<sup>55</sup> Voorts kunnen zij hun werknemers stimuleren door vrijvallende arbeidstijd beschikbaar te stellen en middelen te verschaffen via bijvoorbeeld, Opleidings- en Ontwikkelingsfondsen (O&O-fondsen) die financieel bijdragen aan de scholing van werknemers in bepaalde branches.<sup>56</sup> Ook

48 Zie in het kader van de toepassing van de imprévision in de coronacrisis Rb. Amsterdam 29 april 2020, ECLI:NL:RBAMS:2020:2406.

49 Ktr. Amsterdam (vzr.) 28 mei 2020, «JAR» 2020/149, m.nt. Van Slooten (halvering van het salaris vanwege de coronacrisis afgewezen) en Ktr. Den Bosch (vzr.) 29 mei 2020, «JAR» 2020/156 m.nt. Van Slooten (stopzetten van loon niet gerechtvaardigd). Tot nog toe worden ingrepen in de arbeidsvoorwaarden in verband met de coronacrisis dus kritisch bekeken. Daarbij moet wel gezegd worden dat het in deze uitspraken ofwel om zeer ingrijpende maatregelen ging (stopzetten c.q. halvering van loon). Hof Arnhem 9 februari 2016, «JAR» 2016/91 m.nt. Wiersma en «JOR» 2016/129 m.nt. Van Tuyll van Serooskerken (SNS).

50 Toelichting NOW 2.0, p. 19.

51 K.G.F. van der Kraats, J.J.M. de Laat & A.R. Houweling *Sdu Commentaar Arbeidsrecht Artikelsgewijs*, art. 7:611a BW, C.1, Den Haag: Sdu 2019.

52 Uit onderzoek blijkt dat er in de praktijk maar relatief weinig gebruik wordt gemaakt van scholing. Zo blijkt uit onderzoek van het Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt (ROA) dat een harde kern van ruim een kwart van de werkenden (vooral laagopgeleiden) nog nooit een cursus heeft gevolgd in zijn of haar hele arbeidsloopbaan: Maastricht University, *Leren onder werkenden met een kwetsbare positie op de arbeidsmarkt*, ROA Rapport, Roa-R-2018/5, [cris.maastrichtuniversity.nl/portal/files/33080424/ROA\\_R\\_2018\\_5.pdf](https://cris.maastrichtuniversity.nl/portal/files/33080424/ROA_R_2018_5.pdf). Zie ook: Heerma van Voss & Van Marwijk Kooy, *De oudere werkende en het sociaal recht*, Deventer: Kluwer 2020.

53 Zie daarvoor het antwoord van de regering op de vragen van de VAAN, *Kamerstukken I* 2013/14, 33818, nr. C, p. 100.

54 Zie uitgebreid: P.A. Hogewind-Wolters & W.A. Zondag, *Sdu Commentaar Arbeidsrecht Thematisch*, art. 7:611a BW, Den Haag: Sdu 2020.

55 Toelichting NOW 2.0, p. 19.

56 Opleidings- en Ontwikkelingsfondsen dragen financieel bij aan de scholing van werknemers in hun branche.

voorziet het crisispakket scholing ‘NL leert door’ in middelen.<sup>57</sup>

Schending van de inspanningsverplichting scholing en ontwikkeladvies te stimuleren kan ertoe leiden dat de reeds verleende NOW-subsidie geheel of gedeeltelijk wordt teruggevorderd (art. 19 NOW 2.0), waarbij UWV 52 weken de tijd heeft om erop toe te zien of aan de inspanningsverplichting is voldaan. De vraag is hoe en in hoeverre UWV hierop zal gaan toezien. De werkgever die NOW 2.0 aanvraagt, zal onzes inziens in ieder geval zijn werknemers actief moeten informeren over de mogelijkheden.

### Voldoet de werkgever niet aan de verplichtingen zoals genoemd in de NOW 2.0 kan het verstrekte voorschot geheel of gedeeltelijk worden teruggevorderd

Aangezien de werkgever bij de aanvraag van de toch al verplicht is om de ondernemingsraad, de personeelsvertegenwoordiging, of bij ontbreken daarvan de werknemers te informeren over de subsidieverlening, doet de werkgever – in het kader van de inspanningsverplichting scholing – er verstandig aan daarbij direct de werknemers hiervan op de hoogte te brengen en bij zijn werknemers te bevorderen dat deze inspanningsverplichting in de praktijk vorm krijgt. Ook voor de ondernemingsraad is hier – aldus de toelichting – een taak weggelegd. Zij kunnen de werkgever aanspreken en werknemers wijzen op het belang van scholing en stimuleren om deel te nemen aan de scholingsmogelijkheden die aangeboden worden of als individuele werknemer daartoe zelf het initiatief nemen.<sup>58</sup> Overigens zijn er in de NOW 2.0 louter verplichtingen voor de werkgever opgenomen en

niet expliciet voor de werknemer (het betreft immers een subsidieverstrekking door het UWV richting de werkgever, waarbij de werknemer slechts ‘derde-belanghebbende’ is). Het is daarom de vraag of de werknemer verplicht is de door de werkgever aangeboden scholing daadwerkelijk te volgen en tot een goed (eind)resultaat te brengen. Dit is niet expliciet met zoveel woorden in de NOW 2.0, art. 7:611a BW dan wel in de parlementaire geschiedenis opgenomen. Verdedigd kan worden dat dit voortvloeit uit het algemene eisen van goed werknemerschap uit art. 7:611 BW. In het kader van de subsidieverstrekking is het in ieder geval nodig dat de werkgever scholing en ontwikkeladvies *stimuleert* en dat kader nog belangrijker: dat hij kan aantonen welke initiatieven hij daartoe ondernomen heeft.

## 5. Vaststelling subsidie en sancties

### 5.1 Vaststelling subsidie

Aanvragers zijn bij de NOW 2.0 – net zoals bij de NOW 1 – verplicht het UWV zelf te verzoeken om vaststelling van de NOW-subsidie. Voor NOW 1 dient dit binnen 24 weken na afloop van de (gekozen) driemaandsperiode van omzetzakking te zijn gedaan. Voor de NOW 2.0 geldt dat dit binnen 24 maanden na 15 november 2020 dient te worden gedaan.<sup>59</sup> Voor werkgevers die een voorschot hebben ontvangen van € 100.000 of meer, is een accountantsverklaring verplicht. Wanneer geen accountantsverklaring is vereist, vindt wel steekproefsgewijs een controle plaats. De werkgever dient zorg te dragen voor een controleerbare administratie met betrekking tot de loonsom, zodat achteraf gecontroleerd kan worden of de subsidie terecht is verstrekt. Binnen 52 weken na ontvangst van de aanvraag tot vaststelling van de subsidie wordt de definitieve subsidie vastgesteld.<sup>60</sup> Het besluit tot vaststelling van de subsidie is – net zoals het verlenen van de subsidie – een besluit in de zin van art. 1:3 lid 2 Awb, waartegen bezwaar en beroep kan worden aangetekend.<sup>61</sup>

### 5.2 Sancties

Voldoet de werkgever niet aan de verplichtingen zoals genoemd in art. 15, 16 of 17 NOW 2.0 (bijvoorbeeld het gelijk houden van de loonsom, de inspanningsverplichting scholing, het overleggen van de accountantsverklaring of de verplichting tot het niet-uitkeren van dividend en bonussen) kan het verstrekte voorschot *geheel of gedeeltelijk* worden teruggevorderd, onverminderd art. 4:95 lid 4 Awb.<sup>62</sup> Deze ‘claw-back’ van het verstrekte voorschot is opgenomen in

57 Kamerstukken II 2019/20, 35420, nr. 38. Zie ook: [www.NLwerktdoor.nl](http://www.NLwerktdoor.nl) is een door de overheid gefinancierd platform dat de vraag van werkgevers doorgeleid naar één van de 35 regionale werkgeversservicepunten (WSP's), een samenwerkingsverband tussen UWV en gemeenten in de arbeidsmarktregio. Het WSP maakt vervolgens een match tussen een openstaande vacature en mensen die werkloos zijn geraakt. Dit gebeurt in samenwerking met de uitzendbranche. Ook onderwijspartners en SBB zijn hierbij partners hierbij. Naast deze middelen bestaan er diverse regelingen en subsidies voor ‘leven lang ontwikkelen’. Zo konden mkb-werkgevers al voor de coronacrisis een beroep doen op het zogenoemde ‘SLIM-budget’ van ruim € 48 miljoen voor initiatieven die leren en ontwikkelen stimuleren binnen het mkb. Grote werkgevers in de landbouw, horeca en de recreatiesector kunnen rekenen op € 1,2 miljoen voor leren en ontwikkelen. In een aantal beroepsgroepen is de schaarste zo groot dat het UWV speciale opleidingsvouchers ter waarde van € 2.500 biedt voor opleidingen richting die beroepen. Daarnaast geldt tot 2023 de subsidieregeling praktijkleren voor werknemers die werken en leren willen combineren. Zie uitgebreid: SER.nl. Regelingen en subsidies voor leven lang ontwikkelen, [www.ser.nl/nl/thema/leven-lang-ontwikkelen/regels](http://www.ser.nl/nl/thema/leven-lang-ontwikkelen/regels). De minister heeft op 24 juni jl. aangegeven in oktober a.s. meer duidelijkheid te verschaffen over het beleid rondom scholing (Tweede Kamer Der Staten Generaal, Tweede Kamer, 87e vergadering Woensdag 24 juni 2020, [https://www.tweedekamer.nl/kamerstukken/plenaire\\_verlagen/detail/37bd73f0-5965-4cca-b87a-430bf5f712e1#id65abea47](https://www.tweedekamer.nl/kamerstukken/plenaire_verlagen/detail/37bd73f0-5965-4cca-b87a-430bf5f712e1#id65abea47)). Zie Ongekend talent, 20 april 2020.

58 Toelichting NOW 2.0, p. 24.

59 Art. 18 NOW 2.0. Indien de NOW 2.0 omzetperiode eindigt na 15 november 2020, vraagt de werkgever de vaststelling van de subsidie aan binnen 24 weken na afloop van de omzetperiode.

60 Art. 18 lid 7 NOW 2.0.

61 Nog steeds is onduidelijk of de RvS dan wel de CRvB in hoogste instantie bevoegd is. Zie hierover ook P.A. Hogewind-Wolters & S.F.H. Jellinghaus, ‘De korte weg van werktijdverkorting naar NOW: *speed over perfection?*’, TAP 2020/95, par. 3.2.3. Net als wij is Van Slooten van mening dat dit de CRvB is, *OndernemingsRecht* 2020/64, par. 1.

62 Art. 4:95 lid 4 Awb luidt: ‘Betaalde voorschotten worden verrekend met de te betalen geldsom. Onverschuldigd betaalde voorschotten kunnen worden teruggevorderd.’

art. 19 NOW 2.0. De minister heeft vervolgens – onverminderd art. 4:49 Awb – de mogelijkheid om de subsidie vaststelling *in te trekken of ten nadele van de werkgever te wijzigen* als op enig moment blijkt dat de werkgever door zijn handelen of nalaten heeft gehandeld in strijd met het doel van deze subsidieregeling zoals neergelegd in art. 3 NOW 2.0.<sup>63</sup> Aangezien in art. 3 NOW 2.0 is opgenomen: *‘voor zover geen winst of bonussen worden uitgekeerd of eigen aandelen worden aangekocht’*, kan hierin een extra sanctie voor de aanvrager worden gelezen.

Aangezien het doel ruim is geformuleerd en er dus veel onder te scharen valt, dient de werkgever op hierop bedacht te zijn. Mede gelet op het feit dat niet nader is gespecificeerd wie wel en wie niet onder het bonusverbod valt, alsmede de arbeidsrechtelijke consequenties van het niet uitkeren van de bonussen, kan het aanvragen van de NOW 2.0 voor werkgevers een risicovolle exercitie zijn. Dat geldt temeer nu in art. 18 lid 6 sub d ook nog expliciet is opgenomen dat de *subsidie op nihil wordt gesteld* indien in strijd is gehandeld met art. 17, de verplichting niet uitkeren dividend en bonussen.

Daarnaast zijn de door de voorzitter van de raad van bestuur aangewezen functionarissen van het UWV belast met het toezicht op de naleving van de in art. 15, 16 en 17 genoemde verplichtingen.<sup>64</sup> In aanvulling daarop kunnen ook functionarissen, werkzaam bij het Ministerie van Sociale Zaken Werkgelegenheid worden belast met dat toezicht.<sup>65</sup>

Kortom, er worden dus de nodige hulpmiddelen geboden om misbruik of oneigenlijk gebruik van de regeling op te sporen en te sanctioneren.

Bij zowel de totstandkoming van de verlening van de subsidie (art. 11 jo art. 13 NOW 2.0) als bij het besluit tot vaststelling (art. 18 NOW 2.0) zijn de procedurele regels uit de Awb van toepassing, waaronder de beginselen van behoorlijk bestuur. Onduidelijk is nog of het UWV beleidsregels zal ontwikkelen voor het toepassen van de sancties. De praktijk zal uiteraard gebaat zijn bij het ontwikkelen van beleidsregels.

## 6. NOW 2.0: slotakkoord of opmaat?

Van de NOW 1 is door werkgevers gretig gebruik gemaakt en heeft ertoe geleid dat massaontslagen zijn uitgebleven.<sup>66</sup> In die zin kan worden gesteld dat het doel van de NOW is bereikt. Hoewel de NOW 2.0-regeling voortborduurde op de NOW 1-regeling (het doel en de systematiek blijft immers grotendeels hetzelfde), is er een aantal belangrijke aanpassingen doorgevoerd op arbeidsrechtelijk gebied. Iedere werkgever zal zelf een eigen afweging moeten maken of hij al dan niet besluit tot het doorvoeren van ontslagen. Dit zal met name ook een financiële afweging moeten zijn, inclusief de vraag of dit ‘liquiditeitstechnisch’ haalbaar is. Vanwege de onduidelijke toelichting en de zware sancties die op het overtreden van het bonusverbod staan, zal dit voor veel werkgevers ertoe leiden dat zij beslissen de NOW 2.0 niet aan te vragen, nog los van de arbeidsrechtelijke risico’s.

In ieder geval zijn veel interpretatievraagstukken nu op het bordje van de accountants gelegd. Zij zullen in een spagaat kunnen komen tussen enerzijds het belang van hun cliënt en anderzijds hun maatschappelijke taak al dan niet in samenhang met een aansprakelijkheidsclaim. In dat kader is het ook nog onduidelijk in hoeverre het ministerie bij de uiteindelijke toekenning van de subsidie ‘blind’ afgaat op de afgegeven accountantsverklaring dan wel nog een zelfstandige toets gaat uitvoeren (al dan niet steekproefsgewijs).

Op dit moment is nog onduidelijk wat er gebeurt na de periode van de NOW 2.0.<sup>67</sup> De minister heeft aangekondigd dat voor eind augustus 2020 hierover duidelijkheid zal worden verstrekt. Niet valt uit te sluiten dat er een NOW 3.0 zal komen, of dat specifieke sectoren worden gesteund die bijzonder worden getroffen.<sup>68</sup> Ook is het mogelijk dat de eerder ingetrokken werktijdverkorting dan wel deeltijd-WW weer van stal wordt gehaald.<sup>69</sup> Daarbij zullen ook vraagstukken spelen als de financierbaarheid, de ernst van de coronacrisis, de wil van de politiek. Bij dit laatste mag niet worden vergeten dat er in 2021 parlamentsver-

63 Art. 20 NOW 2.0.

64 Art. 21 lid 4 NOW 2.0. Deze aanwijzing is gebaseerd op art. 8 lid 1 Kaderwet SZW-subsidies.

65 Art. 2 lid 5 NOW 2.0. Het gaat daarbij om functionarissen, werkzaam bij de Inspectie SZW, voor zover zij zijn aangewezen door de inspecteur-generaal en om functionarissen werkzaam bij de afdeling Uitvoering, die onderdeel uitmaakt van de directie Dienstverlening, Samenwerkingsverbanden en Uitvoering, voor zover aangewezen door de directeur van die directie.

66 Uit cijfers blijkt dat onder de NOW 1 138.500 bedrijven subsidie hebben gekregen voor circa 2,5 miljoen werknemers. Meer dan 90% van het aantal bedrijven zijn kleine mkb-bedrijven. Tot 12 juni 2020 is een voorschot van € 6,2 miljard verstrekt. In totaal, als ook de tweede en de derde termijnbetaling zijn gedaan, verwacht het kabinet nu dat er voor € 9,8 miljard aan subsidie is verstrekt in het eerste tijdvak maart, april en mei.

67 Interessant is voorts dat de rest van de wereld ook met deze economische en maatschappelijke problematiek wordt geconfronteerd. Daarbij is het opvallend dat ieder land het weer op zijn eigen wijze regelt. Zie voor een overzicht onder meer B. ter Haar e.a., Italian Labour Law e-Journal, Vol 13, No 15 (2020): Special Issue: Covid-19 and Labour Law. A Global Review, te raadplegen op <https://illej.unibo.it/>. Op termijn valt pas de balans op te maken welke aanpak het beste was.

68 Te denken valt aan de culturele sector. Zie Rijksoverheid.nl. Aanvullende middelen voor cultuursector uitgewerkt, 27 mei 2020, <https://www.rijksoverheid.nl/actueel/nieuws/2020/05/27/aanvullende-middelen-voor-cultuursector-uitgewerkt>.

69 Op 24 juni jl. is in de Tweede Kamer gedebatteerd over het noodpakket banen en economie en het kabinet onderzoekt of een vorm van deeltijd-WW uitvoeringstechnisch toch mogelijk is ([https://www.tweedekamer.nl/kamerstukken/plenaire\\_verlagen/detail/37bd73f0-5965-4cca-b87a-430bf5f712e1#id65abea47](https://www.tweedekamer.nl/kamerstukken/plenaire_verlagen/detail/37bd73f0-5965-4cca-b87a-430bf5f712e1#id65abea47)). Ook lijkt de minister een NOW 3.0 niet uit te sluiten.

kiezingen zijn. Hierop zullen ook aspecten zoals bijvoorbeeld werkloosheidscijfers een rol gaan spelen. De grote vraag die rijst: vormt bovenstaande het slotakkoord van de noodmaatregel of zit er nog toekomstmuziek in?

**Over de auteurs**



**Mr. P.A. (Petra) Hogewind-Wolters**

Hoofdredacteur Arbeidsrecht Sdu en buitenpromovenda Universiteit Leiden.



**Dr. mr. S.F.H. (Steven) Jellinghaus**

Advocaat-partner bij de Voort Advocaten | Mediators en als universitair docent verbonden aan Tilburg University.