

S&V Nieuwsflits

Corona en werkgeverspensioen III

Via onze S&V Nieuwsflitsen houden wij u op de hoogte van de mogelijkheden die pensioenfondsen en werkgevers hebben om de gevolgen van de coronacrisis voor de uitvoering van de pensioenregeling op te vangen. Vanochtend is de inhoud van de tijdelijke Noodmaatregel Overbrugging voor Werkbehoud (NOW) gepubliceerd. Werkgevers met een omzetsdaling vanaf 1 maart 2020 worden gecompenseerd voor (doorbetaling van) loonkosten.

In deze Nieuwsflits behandelen wij de hoofdzaken van de impact van de NOW voor werkgevers. Morgen, **woensdag 1 april van 15:00 – 15:30 uur** kunt u (kosteloos) deelnemen aan ons webinar “Corona en werkgeverspensioen”. Daarin gaan wij uitgebreid in op de NOW en pensioen. Aanmelden kan via secretariaat@sprenkelsenverschuren.nl.

1. Tijdelijke noodmaatregel samengevat

Werkgevers met een aantoonbare omzetsdaling worden gecompenseerd voor het doorbetalen van het loon en de aanvullende werkgeverlasten.

Loonsom

- Als loon wordt maximaal twee keer het maximumdagloon per maand per individuele werknemer in aanmerking genomen. Dat komt neer op **€ 9.538 bruto per maand (exclusief vakantietoeslag)**.
- De subsidie wordt in beginsel gebaseerd op de loonsom van (het aangiftetijdvak) januari 2020 en bedraagt per maand **maximaal 90% van de loonsom** over januari 2020. De subsidie is een tegemoetkoming in de loonkosten van de periode maart tot en met mei 2020. Het gaat om de loonsom van alle werknemers met sociaalverzekeringsloon. Nacalculatie corrigeert een te hoge of een te lage compensatie.¹
- De subsidiabele loonsom zal dus vastgesteld worden **per loonheffingsnummer**. Indien er sprake is van een grotere samenstelling van rechtspersonen of natuurlijke personen, zoals een **concern**, is de omzetsdaling van de gehele groep de basis van de subsidie. Voor alle loonheffingsnummers die horen bij rechtspersonen of natuurlijke personen die onder de groep vallen, wordt dezelfde omzetsdaling opgegeven. Ook hierbij geldt dat de individuele werkgevers de subsidie formeel aanvragen.

Aanvullende werkgeverlasten

- Ook aanvullende lasten en kosten zoals de werkgeverspremies en werknemersbijdragen aan **pensioen** en de opbouw van vakantiebijslag worden gecompenseerd. Omwille van de uitvoerbaarheid is gekozen voor een **forfaitaire opslag van 30%** voor werkgeverlasten.
- In de S&V Nieuwsflits ‘Corona en werkgeverspensioen’ I en II zijn wij ingegaan op de mogelijkheden in het geval het afdragen van de pensioenpremies tot financiële problemen leidt. Deze mogelijkheden komen ‘in beginsel’ te vervallen nu de

¹ Doet de werkgever **loonaangifte per vier weken** dan wordt het loon over vier weken omgerekend naar het loon over een maand door het te verhogen met 8,33%.



pensioenpremie grotendeels wordt gecompenseerd. Dat neemt niet weg dat ook met de voornoemde compensaties de continuïteit van de onderneming in gevaar kan komen. Voor die omstandigheden blijven de **aanvullende mogelijkheden** van belang. Hierna onder 2. noemen we deze nogmaals kort.

Omzet

- Het percentage van 90% van de totale loonsom is een **maximumpercentage** dat zal worden uitbetaald bij een **omzetzdaling van 100%**. Is de omzetzdaling lager, dan zal de subsidie evenredig lager worden vastgesteld. Bij een omzetzdaling van 50% bedraagt de subsidie 45% (= 50% van 90%) van de loonsom en bij een omzetzdaling van 20% bedraagt de subsidie 18% (= 20% van 90%), etc. Om in aanmerking te komen voor een subsidie op grond van de NOW geldt een drempel van 20% omzetzdaling over een aangesloten periode van drie maanden tussen 1 maart 2020 en 31 juli 2020, waarvan de eerste dag valt op de eerste dag van de maanden maart, april of mei 2020.
- Voor de definitie van omzet wordt aangesloten bij de **omzetdefinitie** in het jaarrekeningenrecht.

Verplichtingen voor de werkgever

Om in aanmerking te komen voor de subsidie heeft de werkgever de volgende verplichtingen:

- De inspanningsverplichting om de loonsom zoveel mogelijk gelijk te houden.
- De verplichting geen ontslagaanvraag in te dienen wegens bedrijfseconomische redenen.
- De verplichting om aan de gemeente waarvan hij loonkostensubsidie ontvangt een melding te doen van de NOW-toekenning.
- De verplichting de ondernemingsraad, de personeelsvertegenwoordiging of bij ontbreken daarvan de werknemers te informeren over de subsidieverlening.

Aanvraag, vaststelling en verlenging

- De aanvraagperiode voor subsidie loopt **van 14 april tot en met 31 mei 2020**. Het UWV streeft evenwel naar een eerdere startdatum, namelijk 6 april.
- Binnen 22 weken na afloop van de periode waarin de omzetzdaling heeft plaatsgevonden (de meetperiode) verzoekt de werkgever om **vaststelling** van de subsidie via het daarvoor ontworpen formulier, beschikbaar op www.uwv.nl.
- **Achteraf** zal door het UWV op basis van door de werkgever aan te leveren definitieve gegevens over de omzetzdaling, vastgesteld worden hoe groot de daadwerkelijke omzetzdaling is geweest en of aan alle aan de werkgever opgelegde verplichtingen in het kader van de NOW is voldaan. Hiervoor is een **accountantsverklaring** vereist.
- Binnen 24 weken na ontvangst van deze aanvraag wordt de **definitieve subsidie** vastgesteld. Bij de afrekening kan sprake zijn van **terugvordering of nabetaling**.

De mogelijkheid om de noodmaatregel **met drie maanden te verlengen** wordt nadrukkelijk opgehouden. Daarover zal vóór 1 juni 2020 besloten worden.



2. Overige mogelijkheden

In de S&V Nieuwsflits 'Corona en werkgeverspensioen' I en II zijn wij ingegaan op de mogelijkheden in het geval het afdragen van de pensioenpremies tot financiële problemen leidt. Deze mogelijkheden komen 'in beginsel' te vervallen nu de pensioenpremie grotendeels wordt gecompenseerd. Dat neemt niet weg dat ook met de voornoemde compensaties de continuïteit van de onderneming in gevaar kan komen. Voor die omstandigheden blijven de aanvullende mogelijkheden van belang. Hieronder noemen wij deze nog kort:

1. De **betalingstermijnen** waarbinnen werkgevers pensioenpremies moeten afdragen, worden voor werkgevers - binnen de wettelijke mogelijkheden - verruimd.
2. Pensioenuitvoerders treffen met individuele werkgevers die acute geldproblemen hebben een **betalingsregeling**. De individuele werkgever meldt zich in dat geval via S&V bij het pensioenfonds, de verzekeraar of de Premie Pensioeninstelling (PPI).
3. Pensioenuitvoerders voeren een **minder strikt invorderingsbeleid** bij het innen van pensioenpremies. Dat kunnen ze bijvoorbeeld doen door het inschakelen van incassobureaus en/of het opleggen van administratieve boetes uit te stellen.
4. Op grond van artikel 12 van de Pensioenwet (PW) kan de werkgever zich bij het sluiten van een pensioenovereenkomst de bevoegdheid voorbehouden tot vermindering of beëindigen van de bijdrage van de werkgever aan het pensioen (**premievoorbehoudsbeding**). Een werkgever mag alleen een beroep doen op dit voorbehoud als er sprake is van 'ingrijpende wijziging van omstandigheden' zoals (aantoonbaar) financieel onvermogen van de werkgever.
5. Het is mogelijk om tijdelijk de pensioenopbouw te staken (**eenzijdig wijzigen**) en alleen risicodekkingen te verlenen. De werkgever en de werknemers(vertegenwoordiging) kunnen een tijdelijke wijziging van de pensioenregeling moeten overeenkomen. De werkgever kan hiervoor een beroep op een eenzijdig wijzigingsbeding of de contractuele redelijkheid en billijkheid (onaanvaardbaarheid van voortzetting, artikel 6:248 lid 2 BW). In plaats van eenzijdig te wijzigen kan de werkgever ook overeenstemming bereiken met de sociale partners (tijdelijke wijziging tweezijdig). Hierbij dient dan het instemmingsrecht van de ondernemingsraad en het akkoord van de deelnemers aan de pensioenregeling in acht te worden genomen. Mochten sociale partners tot tijdelijke stopzetting van de pensioenregeling besluiten, dan is het wenselijk dat de risicodekkingen bij overlijden en arbeidsongeschiktheid zullen worden gecontinueerd.
6. Uit een uitvoeringsovereenkomst kunnen **aanvullende bijstortingsverplichtingen** voor de werkgever voortvloeien. De bijstortingsverplichting valt niet onder het genoemde premievoorbehoudsbeding en ook niet onder het loonbegrip als bedoeld in de NOW. De werkgever zou kunnen nagaan of de coronacrisis een geldige reden is om onder de bijstortingsverplichting uit te komen. Bevat de uitvoeringsovereenkomst relevante bepalingen waar een werkgever in financiële problemen zich op kan beroepen? Zo niet, dan zal de werkgever 'slechts' kunnen terugvallen op overmacht of onvoorziene omstandigheden, dan wel de contractuele redelijkheid en billijkheid.