



moof'nws



ongewoon
zorgeloos
werkgeverschap

16 maart 2020 | nummer 8

Zorgen met elkaar - Zorgen voor elkaar

Het onderwerp is helder. Het gaat hier om het corona virus met al haar gevolgen voor ons als individu, voor onze medemens, voor onze samenleving. Voor de wereld. Gevolgen die ook het werkgeverschap raken, daar waar mensen ziek worden, bedrijven en organisaties welke arbeidscapaciteit verliezen en zelfs gesloten moeten worden op Overheidsvoorschrift. Zoals Horeca ondernemingen, scholen, sportscholen, kinderopvangorganisaties en sauna's. Dit hebben wij gisteren ongetwijfeld allemaal meegekregen in het nieuws rond corona.

Waarbij onze Overheid een aantal maatregelen heeft uitgevaardigd welke mee moeten helpen om de financiële pijn te verzachten op de korte termijn. Waarbij, in het kader van het verzorgen van werkgeverschap voor jullie medewerkers, de aanvraag voor WTV/Werktijdverkortung van heel groot belang is. Wettelijk gezien dient Moofpeople deze WTV aan te vragen voor haar payroll medewerkers, werkzaam bij haar payroll opdrachtgevers: jullie. Waarbij uitgangspunt is dat er (vanuit Moofpeople gezien) tenminste 20% arbeidscapaciteitsverlies is. En dit arbeidscapaciteitsverlies dient tenminste ook 2 weken aan de orde te zijn; de zogeheten eigen risico termijn (en dat laatste is, nu er sinds gisteren sprake is van verplichte sluiting voor bepaalde bedrijfstakken/ondernemingen/organisaties – zie hierboven, van toepassing; mede gelet op de sluitingsdatum tot tenminste 6 April aanstaande). Met als extra toevoeging dat er een verzoek ligt bij het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid om de genoemde 20% arbeidscapaciteitsverlies per payroll opdrachtgever te mogen bepalen i.p.v. per Moofpeople entiteit. Dit laatste is uiteraard veel gunstiger, echter het antwoord hierop wordt ergens de komende week verwacht. Wij hebben besloten om daar niet op te wachten, maar alvast te inventariseren bij wie van onze klanten er sprake is van > 20% arbeidscapaciteitsverlies.

Willen jullie ons dit voor dinsdagavond 17 Maart a.s. uiterlijk 18.00u laten weten? Dan vragen wij aansluitend de WTV aan voor de bij ons aangemelde verzoeken hiertoe.

Natuurlijk zijn er spelregels en deze worden natuurlijk beoordeeld. Te denken valt hierbij aan: er moet sprake zijn van arbeidsovereenkomsten met een loondoorbetalingsplicht, de genoemde termijn van tenminste 2 weken, het percentage van tenminste 20% arbeidscapaciteitsverlies, het mag niet gaan om 0-uren arbeidsovereenkomsten, voor zieke medewerkers kan geen WTV worden aangevraagd, medewerkers dienen een WW recht reeds te hebben opgebouwd etc.

Qua voortgang:

Zodra wij jullie reacties hebben ontvangen gaan wij de aanvragen verzorgen. Het is enorm druk bij het Ministerie, hetgeen logisch is, want er worden duizenden aanvragen ingediend, maar normaliter wordt er dan binnen 2 weken een vergunning afgegeven en met deze vergunning kunnen wij dan bij het UWV het verzoek tot uitbetaling WW rechten indienen. Dit is de normale WW situatie, 70% van het verdiende loon. Waarbij wij, in het kader van de Wet Arbeidsmarkt in Balans, cf. de eventuele WTV afspraken binnen de individuele opdrachtgevers CAO's, al dan niet verder zullen aanvullen tot het daarin vermelde percentage.



moof·nws



ongewoon
zorgeloos
werkgeverschap

16 maart 2020 | nummer 8

De periode van toekenning bedraagt 6 weken (na het verstrijken van de genoemde 2 weken eigen risico). En er kan telkens verlengd worden met 6 weken; tot maximaal 24 weken totaal. Wel dienen wij iedere verlenging opnieuw aan te vragen. Dus graag tijdig aangeven bij ons als er verlengd moet worden t.z.t.

Graag wil ik het volgende benadrukken:

Er zijn, ook na deze nieuwsbrief, ongetwijfeld veel vragen. Dat is logisch, sterker nog, wijzelf hebben ook veel vragen. Deel jullie vragen met ons, vanuit het principe dat wij elkaar helpen en samen sterk staan in deze crisisperiode. Dat is onze opdracht, hoe moeilijk ook op dit moment. Zodat “zorgen met elkaar” definitief “zorgen voor elkaar” wordt!

Waarbij ik ook wil vragen om begrip. Onze tijd is kostbaar, dat begrijpt iedereen, maar we werken aan vooruitgang en komen z.s.m. telkens met antwoorden, updates e.d.

Tot slot voor nu: geheel op vrijwillige basis mag er ook commitment worden gevraagd aan de werknemers, bijvoorbeeld door de inzet van vakantiedagen, onbetaald verlof, het inkorten van arbeidsuren en dergelijke. Bespreek dit ook gerust. Het raakt ons allemaal en ook dit soort oplossingen helpen wellicht een beetje mee om onze medewerkers “aan boord te houden” in plaats van “te verliezen”. Want ergens hopen wij op beter tijden en dan hebben wij elkaar ook allemaal weer heel hard nodig. Net zo hard als nu!

Namens het gehele Moofpeople team,

Adrie Achterberg

ongewoon zorgeloos werkgeverschap