

Tijdelijke Noodmaatregel Overbrugging voor behoud van Werkgelegenheid (NOW)

Ondernemers worden gesteund tijdens de coronacrisis.

De regeling geldt vooralsnog t/m 31 mei.

De regeling vervalt op 1 augustus 2021.

Voor 1 juni 2020 wordt besloten of, en onder welke voorwaarden NOW wordt verlengd.

Deze regeling vervangt de **Werktijdverkorting (WTV)** waarbij werkvermindering het criterium was.

Een reeds toegekende vergunning werktijdverkorting blijft van kracht.

Een verlenging van deze vergunning dient aangevraagd te worden via NOW.

Een reeds gedane aanvraag voor WTV waarop nog niet is beslist, wordt aangemerkt als een aanvraag voor NOW. U dient wel aanvullende informatie te verstrekken.

Tijdelijke Noodmaatregel Overbrugging voor Werkgelegenheid (NOW), NOW subsidie

- Zodra de regeling is opengesteld, kan een aanvraag bij het UWV via www.uwv.nl worden ingediend.
- Een aanvraag voor subsidie kan worden ingediend vanaf 14 april 2020 tot en met 31 mei 2020.
- Het UWV streeft ernaar de aanvraagloketten per 6 april open te hebben.
- Bedrijven die aan de voorwaarden voldoen kunnen binnen 2 tot 4 weken een voorschot verwachten.
- De totale behandeling van volledige aanvraag tot subsidie moet uiterlijk 13 weken duren (na ontvangst van de volledige aanvraag).
- Er is geen accountantsverklaring nodig voor het doen van een aanvraag voor een voorschot, maar in beginsel wel bij het verzoek tot het vaststellen van de definitieve subsidie.

Doel van NOW subsidie

Kort komt het er op neer dat er een tegemoetkoming wordt verstrekt in betaling van de loonkosten bij acute terugval in de omzet door buitengewone omstandigheden met als doel werknemers in dienst te kunnen houden voor de uren die zij werkten voordat er sprake was van deze terugval.

Voorwaarden voor subsidieverlening

- 1) Een verwachte daling van de omzet met tenminste 20% gedurende
- 2) een aaneengesloten periode van 3 kalendermaanden in de periode
- 3) 1 maart tot en met 31 juli 2020, dan kan
- 4) per loonheffingsnummer een subsidie worden verleend
- 5) over de loonsom in de periode van 1 maart tot en met 31 mei 2020. Dit loonsomtijdvak geldt voor alle aanvragen.

- Bij een omzetverlies van 100% bedraagt de subsidie per maand maximaal 90% van de loonsom over januari 2020.
- Bij een omzetverlies van 50% wordt 45% van de totale loonsom vergoed.
- Bij een omzetverlies van 25% wordt 22,5 % van de totale loonsom vergoed.
- Voor de definitie van omzet wordt aangesloten bij de omzetdefinitie in het jaarrekeningenrecht. Raadpleeg uw accountant!

Belangrijkste voorwaarden en verplichtingen voor de werkgever (artikel 13 sub a-j NOW)

1. De loonsom dient zoveel mogelijk gelijk te worden gehouden (sub a);
 2. Werkgever doet na 18 maart 2020 en gedurende het tijdvak waarover subsidie is verleend geen ontslaaanvraag op grond van bedrijfseconomische redenen (de "a" grond) voor werknemers waarvoor NOW subsidie is verleend (sub b).
 3. Werkgever is verplicht de subsidie wordt uitsluitend aan te wenden voor betaling van de loonkosten (sub c);
 4. Werkgever is verplicht de Ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging, of bij het ontbreken daarvan de werknemers, te informeren over de subsidieverlening (sub d);
- Overige voorwaarden (sub e t/m j) houden hoofdzakelijk verband met controle, meldingsverplichtingen en accountantsverklaring achteraf.
5. Werkgever moet binnen 24 weken na afloop van de aaneengesloten periode van 3 maanden (1 maart t/m 31 juli 2020) -elektronisch via www.uwv.nl- vaststelling van de subsidie vragen (artikel 14).
 6. De subsidie kan ook worden ingetrokken of ten nadele van de werkgever worden gewijzigd als de werkgever in strijd handelt met de NOW voorwaarden.

Daarnaast geldt:

- Werkgevers betalen bij gebruikmaking van deze regeling 100% van het loon en emolumenten door.
- Flexwerkers hebben recht op loon voor het minimaal aantal uren dat vast is overeengekomen en voor zover de loonbetalingsplicht niet is uitgesloten. NOW voorziet in een tegemoetkoming in loonkosten als werkgevers meer loon betalen dan waartoe zij wettelijk verplicht zijn. NOW stimuleert hiermee om toch coulance halve het loon door te betalen.
- Betaling van het voorschot kan bij niet voldoening aan de voorwaarden worden opgeschort of geheel of gedeeltelijk worden teruggevorderd.

Wat wordt verstaan onder loonsom volgens NOW?

- De loonsom wordt vastgesteld per loonheffingsnummer.
- De loonsom bestaat uit het SV-loon. Dit is het loon waarover premies werknemersverzekeringen worden afgedragen.
- Hieronder valt het loon van alle werknemers (dus ook onregelmatigheidstoelagen) die in januari 2020 bij de aanvrager van een NOW-subsidie in dienst waren (Ook van zieke werknemers).

- Ingeleende krachten (zoals payroll- en uitzendkrachten) tellen niet mee in de loonsom waarvoor ze werkzaamheden verrichten. In deze gevallen kan dus alleen de payroll- of uitzendwerkgever NOW aanvragen.
- Het loon per werknemer is voor de berekening van de subsidie gemaximeerd tot € 9.538 (2x maximum premieloon) per maand. Het meerdere loon komt niet voor subsidie in aanmerking.
- Het UWV hanteert bovenop de loonsom een opslag van 30% voor andere kosten die de werkgever heeft als bijvoorbeeld pensioenpremies (zowel het werkgeversdeel als het werknemersdeel), premies voor de werknemersverzekeringen en (in veel gevallen) een reservering voor het uitbetalen van vakantiegeld.

Wat telt niet mee voor de loonsom:

- Werkgeversbetalingen voor uitkeringen (zit in de 30% opslag)
- Vakantiebijslag (zit in de 30% opslag)
- Betaalde transitie- of ontslagvergoeding
- Vergoedingen gedaan op basis van de werkkostenregeling
- Boete in verband met ontslag om economische redenen (150%)

Wie komen in aanmerking voor de NOW? (mits zij aan de voorwaarden voldoen):

Alle werkgevers die werknemers in dienst hebben die in Nederland sociaal verzekerd zijn, dus alle ondernemers die een loonheffingsnummer hebben (bij concerns geldt dat alle aangesloten bedrijven NOW apart moeten aanvragen) waaronder dus ook:

- Werkgevers die hun zaak vanwege het coronavirus uit voorzorg hebben gesloten.
- Werkgevers die hun bedrijf sluiten omdat het werk als gevolg van de 1,5 meter afstand eis niet meer veilig kan worden gedaan
- Werkgevers van winkels die wel open zijn, maar minder toeloop hebben.
- Sportclubs.
- Startende ondernemers die voor 1 maart 2020 tenminste één maand omzet hebben gedraaid. De referentieperiode is dan vanaf datum bedrijfsuitoefening tot en met februari 2020, omgerekend naar 3 maanden (dus de omzet gedeeld door het aantal maanden dat die omzet is gemaakt, vermenigvuldigd met 3).
- Uitzendwerkgevers voor uitzendkrachten (met en zonder uitzendbeding).
- Payrollwerkgevers;
- Werkgevers met werknemers die in het buitenland werkzaam zijn, maar in Nederland sociaal verzekerd zijn.

Directeur-grootaandeelhouders (DGA's)

DGA's zijn doorgaans niet verplicht verzekerd voor werknemersregelingen. Hun loon telt niet mee bij de berekening van de hoogte van de NOW-subsidie.

Directeur-aandeelhouders die geen DGA zijn en wel zijn verzekerd voor werknemersverzekeringen vallen hier wel onder.

Aanvraag van de subsidieverlening?

- 1) Door middel van een (digitaal) formulier bij het UWV via www.uwv.nl
- 2) Aanvraag kan worden ingediend vanaf 14 april t/m 31 mei 2020

- 3) NOW wordt aangevraagd per loonheffingsnummer, dus iedere onderneming met een loonheffingsnummer apart (dit geldt voor concerns) en dus één aanvraag per loonheffingsnummer.
- 4) U vraagt subsidie aan voor de loonsom maart, april en mei in verband met een verwachte terugval in omzet van meer dan 20%.
- 5) Eerst dient een keuze te worden gemaakt welke 3 maanden periode (meetperiode) als referentieperiode worden gebruikt (dus schatten in welke periode de omzetzaling voor uw onderneming het grootst zal zijn). Dus:
 - 1 maart 2020 – 31 mei 2020 of
 - 1 april 2020 – 30 juni 2020 of
 - 1 mei 2020 – 31 juli 2020
 - De omzetvergelijking kan dus één of twee maanden later starten.
 - Loonsomtijdvak blijft maart t/m mei 2020.
- 6) De verwachte omzet (in procenten) in deze 3 maanden van de meetperiode wordt vergeleken met 25% (3 maanden (3/12 deel) van de omzet in 2019).
- 7) Op basis van de aanvraag zal het UWV in 3 termijnen een voorschot verstrekken van 80% van de verwachte tegemoetkoming (gebaseerd op het loon van januari 2020).

Advies: Raadpleeg uw accountant. Die is in deze van groot belang.

- 8) De subsidie vaststelling vindt plaats binnen 22 weken na ontvangst van de aanvraag.
- 9) Bij de definitieve vaststelling van de tegemoetkoming vindt nog een correctie plaats als er sprake is geweest van een daling van de loonsom. Loonsom kan lager zijn omdat werknemers inmiddels niet meer in dienst zijn of niet meer zijn opgeroepen en daarom geen loondoorbetaling hebben.
- 10) Bij verlies aan werkgelegenheid, wat blijkt uit een verlies aan loonsom, wordt de subsidie lager vastgesteld.
- 11) Verkregen subsidie kan dan geheel of gedeeltelijk worden teruggevorderd. Hieruit volgt dat ook de stimulans om werknemers in dienst te houden voor de uren die zij werkten voordat sprake was van de zware terugval in de omzet.

Werknemers blijven gedurende deze subsidie gewoon werken (behalve in geval van -via overheid-opgelegde maatregelen).

Berekening subsidie Aanvraag/voorschot

$\% \text{ verwachte omzetzaling} \times (\text{loonsom januari 2020} \times 3 \times 1,3) \times 0,9$

3 => de 3 maanden meetperiode

1,3 => de 30% opslag

0,9 => de maximale vergoeding van 90%

Voorbeeld:

Werkgever heeft:

- Omzet 2019 € 2.000.000
- Loonsom januari 2020 € 200.000 x 3 x 1,3 = € 780.000

Stel omzet daalt naar verwachting met:

10% → subsidie = € 0,-

50% → subsidie = 50% x € 780.000 x 0,9 = € 351.000 (voorschot 80% = € 280.800)
 100% → subsidie = 100% x € 780.000 x 0,9 = € 702.000 (voorschot 80% = € 561.600)

Berekening subsidie Toekenning / nacalculatie / Definitieve vaststelling

Bij de definitieve vaststelling van de subsidie, na afloop van de subsidieperiode, wordt de loonsom van januari 2020 vergeleken met de loonsom van de maanden maart 2020 tot en met mei 2020.

% werkelijke omzetzakking x (loonsom 1 maart 2020 – 31 mei 2020 x 1,3) x 0,9

1,3 => de 30% opslag

0,9 => de maximale vergoeding van 90%

Voorbeeld (bij gelijkblijvende loonsom):

Werkgever heeft:

- Omzet 2019 € 2.000.000
- Loonsom 1 maart 2020 – 31 mei 2020 = € 200.000 x 3 x 1,3 = € 780.000

Stel omzet is werkelijk gedaald met:

5% → subsidie = € 0,-

60% → subsidie = 60% x € 780.000 x 0,9 = € 421.200 (voorschot was € 280.800)

90% → subsidie = 90% x € 780.000 x 0,9 = € 631.800 (voorschot was € 561.600)

- Er wordt aferekend op basis van de werkelijke omzetzakking.
- Voor de berekening van de loonsom geldt de periode 1 maart 2020 – 31 mei 2020 (dus niet de meetperiode die je eerder hebt gekozen).
- Als de loonsom is gedaald of lager blijkt, wordt de subsidie ook lager. Valt de definitieve vaststelling lager uit dan het ontvangen voorschot, dan moet het verschil terugbetaald worden.
- Als een werkgever bij het UWV toch een aanvraag indient/heeft ingediend voor ontslag op grond van bedrijfseconomische omstandigheden voor werknemers waarvoor NOW subsidie is aangevraagd, dan wordt de subsidie gekort/gecorrigeerd. Voor het doorvoeren van deze correctie is niet van belang of UWV de ontslagaanvraag heeft toe- of afgewezen. Bij de definitieve vaststelling van de NOW-toekenning wordt bepaald wat het loon is van de werknemers voor wie ontslag is aangevraagd. Dit loon wordt vervolgens verhoogd met 50% en in mindering gebracht op de totale loonsom waarop de uiteindelijke hoogte van de subsidie wordt gebaseerd. Dit betekent dat werkgever het loon van deze werknemer (100%) heeft betaald, maar dat dit voor 150% in mindering wordt gebracht op de totale loonsom.

Conclusie:

Een aanvraag voorbereiden kost de nodige tijd en rekenwerk. Goed overleg met uw accountant is een vereiste. Het belangrijkste zal zijn om op voorhand te (laten) berekenen of het wel voor u “voordelig” is om de subsidie aan te vragen, aangezien u dan ook aan de voorwaarden moet blijven voldoen.

Daarnaast moeten termijnen goed in de gaten worden gehouden.

Vanuit een juridisch oogpunt geldt dat een werkgever nog een aantal escape mogelijkheden heeft als het, ondanks de subsidie, toch niet goed gaat met de onderneming en hij als gevolg daarvan genoodzaakt is om toch werknemers te ontslaan. Er kan op de overige wettelijke ontslaggronden (niet zijnde ontslaggrond “a”) nog een beroep worden gedaan, zodat een reorganisatie, parallel aan de NOW, eventueel nog doorgevoerd kan worden.

1 april 2020
Mr. Ynke Ooijkaas