

## De 'ins en outs' van de gewijzigde NOW-regeling

Op 17 maart jl. heeft het kabinet een noodpakket aangekondigd om banen en inkomens van mensen te behouden. Eén van de maatregelen betreft een tegemoetkoming in de loonkosten. Deze maatregel geldt voor werkgevers die gedurende een aaneengesloten periode van drie maanden vanaf 1 maart 2020 een omzetsdaling van tenminste 20% verwachten.<sup>1</sup> De tegemoetkoming is maximaal 90% van de loonsom, naar rato van de omzetsdaling.

Minister Koolmees van Sociale Zaken en Werkgelegenheid heeft op 31 maart 2020 de verdere voorwaarden van deze Tijdelijke noodmaatregel overbrugging voor behoud van werkgelegenheid (**NOW**) gepubliceerd. Op 3 april 2020 is daarop nog een wijziging gepubliceerd. De digitale loketten bij het UWV zijn op 6 april 2020 geopend<sup>2</sup>. Op 1 mei 2020 is een tweede wijziging doorgevoerd: ook individuele werkmaatschappijen van een concern kunnen loonkostensubsidie aanvragen op basis van 20% of meer omzetsdaling van de werkmaatschappij zelf (i.p.v. het gehele concern) als bij het concern juist sprake is van minder dan 20% omzetsdaling. De NOW-regeling, de toelichting, de wijzigingen daarop en de bijbehorende Kamerbrieven zijn zeer goed leesbaar. Wij raden eenieder die overweegt gebruik te maken van de regeling dan ook aan de betreffende documenten door te nemen.

De volledige regeling inclusief toelichting treft u hier aan:

<https://www.rijksoverheid.nl/documenten/regelingsen/2020/03/31/regeling-now>

De eerste wijzigingen daarop treft u hier aan:

<https://www.rijksoverheid.nl/documenten/regelingsen/2020/04/03/wijziging-now>

en de tweede wijzigingen daarop hier:

<https://www.rijksoverheid.nl/documenten/publicaties/2020/05/01/wijziging-regeling-now>

De geconsolideerde versie van de regeling treft u hier aan:

<https://www.rijksoverheid.nl/documenten/publicaties/2020/05/01/geconsolideerde-versie-now>

De Kamerbrief die bij de NOW-regeling van 31 maart 2020 hoort vindt u hier:

<https://www.rijksoverheid.nl/documenten/kamerstukken/2020/03/31/tijdelijke-noodmaatregel-overbrugging-voor-behoud-van-werkgelegenheid>

De Kamerbrief die bij de wijzigingen van 3 april 2020 hoort vindt u hier:

<https://www.rijksoverheid.nl/documenten/kamerstukken/2020/04/03/kamerbrief-now>

De Kamerbrief die bij de wijzigingen van 1 mei 2020 hoort vindt u hier:

<https://www.rijksoverheid.nl/documenten/kamerstukken/2020/05/01/tweede-wijziging-now>

Indien er onduidelijkheden zijn of de regeling bij u vragen oproept, neemt u dan contact met ons op. Wij helpen u graag vrijblijvend verder. Hieronder zal alvast worden ingegaan op de belangrijkste vragen omtrent de NOW-regeling. We hopen dat dit u alvast een eind op weg helpt.

<sup>1</sup> Zie hierover ons eerdere blog: <https://www.baseadvocaten.nl/nl/news/293/56/De-coronacrisis-van-werktijdverkorting-naar-Noodmaatregel-Overbrugging-voor-Werkbehoud>

<sup>2</sup> Zie hierover ons eerdere blog: <https://www.baseadvocaten.nl/nl/news/296/56/6-april-2020-het-UWV-opent-vandaag-het-loket-voor-de-aangepaste-NOW-regeling>

### Hoe wordt de hoogte van de tegemoetkoming in de loonkosten berekend?

- In de regeling spelen twee variabelen een grote rol: de omzetzaling en de loonsom. Hoe hoger het omzetverlies, hoe hoger de tegemoetkoming in de loonsom voor de werkgever.
- De loonsom per maand wordt gebaseerd op de loonsom over het eerste aangiftetijdvak (de **referentieperiode**) van 2020 (januari). Een aangiftetijdvak van vier weken wordt verhoogd met 8,33% naar een periode van een maand. De loonsom in de referentieperiode noemen wij de **referentieloonsom**.
- De subsidie bedraagt per maand maximaal 90% van de referentieloonsom, afhankelijk van de terugval in omzet. 90% is een maximumpercentage dat zal worden gesubsidieerd bij een omzetzaling van 100%. Is de omzetzaling lager, dan zal de subsidie evenredig lager worden vastgesteld. Bij een omzetzaling van 50% bedraagt de subsidie 45% (= 50% van 90%) van de loonsom en bij een omzetzaling van 20% bedraagt de subsidie 18% (= 20% van 90%), etc.
- Als er over januari 2020 geen loongegevens bekend zijn, gaat het UWV uit van de loongegevens van november 2019. Als er ook geen gegevens over dit tijdvak bekend zijn, wordt de subsidie geweigerd.
- De subsidie is een tegemoetkoming in de loonkosten van de periode maart tot en met mei 2020. Dit loonsomtijdvak (de **subsidieperiode**) geldt voor alle aanvragen. De tegemoetkoming in de loonkosten blijft betrekking hebben op de loonkosten tussen maart en mei 2020 ongeacht over welke van de driemaandsperiode de omzet wordt bepaald (de **meetperiode**, zie hieronder).

### Hoe moet de omzetzaling worden berekend?

De omzetzaling wordt vastgesteld door de **referentie-omzet** met de omzet in de meetperiode te vergelijken. Hierbij gelden de volgende uitgangspunten:

- de referentie-omzet is de netto-omzet uit 2019, gedeeld door vier. Dit is vaststaand, behalve voor ondernemingen die op 1 januari 2019 nog niet bestonden. Daarvoor wordt de gemiddelde maandomzet tot en met 29 februari 2020 berekend en vermenigvuldigd met drie;
- de periode waarover de omzetzaling berekend wordt (**de meetperiode**) mag door werkgevers zelf gekozen worden. Zij kunnen kiezen om de meetperiode te laten starten op 1 maart, 1 april of 1 mei 2020. Het moet daarbij altijd om een aaneensluitende periode van drie maanden gaan. De keuze voor de meetperiode moet gemaakt worden bij de aanvraag;
- er moet sprake zijn van een gemiddelde omzetzaling: bij een omzetzaling van 20% in één maand, terwijl in de maanden daaromheen wel een normale omzet wordt behaald, wordt de NOW-subsidie geweigerd. Gemiddeld over drie maanden daalt de omzet immers in dat geval met 6,7%. Daalt de omzet in een maand tijd met 60%, dan is dat gemiddeld over drie maanden 20% en bestaat er wel recht op subsidie;
- indien sprake is van een grotere samenstelling van rechtspersonen of natuurlijke personen, zoals een concern, dan is de omzetzaling van de gehele groep de basis voor de subsidie.

De werkgevers in de groep moeten dus hetzelfde percentage verwachte omzetzdaling en dezelfde meetperiode voor de omzetzdaling kiezen;

- op het voorgaande uitgangspunt is door de tweede wijziging een uitzondering gemaakt: individuele werkmaatschappijen die deel uitmaken van een concern kunnen NOW aanvragen op basis van 20% of meer omzetzdaling van de werkmaatschappij zelf (i.p.v. het gehele concern) als bij het concern juist sprake is van minder dan 20% omzetzdaling. Aan deze mogelijkheid tot afwijking wordt een aantal additionele voorwaarden verbonden, namelijk:
  - het groepshoofd of de moedermaatschappij moet verklaren dat het concern over 2020 geen dividend of bonussen zal uitkeren en geen eigen aandelen zal inkopen;
  - er dient een akkoord te zijn met de vakbeweging en bij gebreke daarvan een andere vertegenwoordiging van werknemers over werkbehoud. Bij werkmaatschappijen met minder dan 20 werknemers volstaat akkoord met een vertegenwoordiging van werknemers;
  - de werkmaatschappij moet een eigen rechtspersoonlijkheid hebben;
  - de werkmaatschappij is geen personeels-bv;
  - deze mogelijkheid geldt alleen voor nieuwe aanvragen;
  - er worden aanvullende accountantscontroles vereist.
- voor concerns met Nederlandse en buitenlandse dochters geldt dat zij niet de omzetzdaling dienen mee te tellen van de rechtspersonen in de groep die geen Nederlands sociaalverzekeringsloon (**SV-loon**) kennen;
- voor de definitie van omzet wordt aangesloten bij de omzetdefinitie in het jaarrekeningenrecht. Kern is dat het omzetbegrip zo dicht mogelijk aansluit bij het activiteitsniveau van de onderneming.

#### **Wat wordt verstaan onder 'loonsom'?**

- Bij de berekening van de bevoorschotting wordt gebruik gemaakt van de referentieloonsom (zie hierboven).
- Er wordt uitgegaan van het SV-loon uit tegenwoordige dienstbetrekkingen, zonder vakantiegeld.
- Het loon van alle werknemers die in januari 2020 bij de aanvrager in dienst waren telt hierin mee, waaronder ook de loonsom van zieke werknemers.
- Voor alle bedrijven komt bovenop het SV-loon een forfaitaire opslag van 30% voor werkgeverslasten zoals de opbouw van het vakantiegeld, pensioen en werkgeverspremies.
- Er zit een maximum aan het loon per werknemer van € 9.538,- bruto per maand (+ 30% opslag).

#### **Welke verplichtingen gelden voor werkgevers?**

- De werkgever heeft een inspanningsverplichting om de loonsom zo veel mogelijk gelijk te houden en werknemers dus door te betalen. Een daling van de loonsom zal dan ook gevolgen hebben voor de hoogte van de uiteindelijke subsidie. Er worden immers minder

mensen doorbetaald of de hoogte van de loonsom is neerwaarts bijgesteld, hierdoor neemt ook de tegemoetkoming in de loonkosten af.

- In de periode van 18 maart tot en met 31 mei 2020 mag de werkgever geen ontslagaanvraag om bedrijfseconomische redenen indienen bij het UWV. Dit ontslagverbod is minder absoluut dan in eerste instantie werd gedacht; zo zijn bijvoorbeeld proeftijdontslagen, het van rechtswege eindigen (en niet verlengen) van contracten voor bepaalde tijd en ontslagen met wederzijds goedvinden wel toegestaan. Intrekking van reeds bij het UWV ingediende aanvragen is mogelijk.
- Bij overtreding van het ontslagverbod wordt het loon van de ontslagen werknemers in de referentieperiode verhoogd met 50% en vervolgens vermenigvuldigd met  $3 \times 1,3 \times 0,9$ . Dit verhoogde loon wordt vervolgens in mindering gebracht op de subsidie. In deze forse vermindering van de subsidie zit een duidelijk sanctie-element. Deze voorwaarde geldt niet voor ontslagaanvragen die bij het UWV zijn ingediend in de periode van 1 maart tot en met 17 maart 2020.
- Als ontslagaanvragen om bedrijfseconomische redenen bij het UWV worden ingediend, zal het UWV bij de uitoefening van haar ontslagtaak de NOW-regeling meewegen. Een werkgever zal dan aannemelijk moeten maken waarom dat ontslag niet kan worden voorkomen door een beroep op de NOW-regeling.
- De werkgever is verplicht de subsidie uitsluitend aan te wenden voor de betaling van de loonkosten.
- De werkgever is verplicht de ondernemingsraad, de personeelsvertegenwoordiging of bij het ontbreken daarvan de werknemers te informeren over de subsidieverlening.
- De werkgever dient een zodanig controleerbare administratie te voeren dat alle voor de vaststelling van de subsidie van belang zijnde gegevens kunnen worden nagegaan en verleent desgevraagd tot vijf jaar na datum van vaststelling van de subsidie inzage in deze administratie.
- De werkgever doet de loonaangifte op de voorgeschreven momenten.
- De werkgever meldt onverwijld en schriftelijk aan het UWV indien zich andere omstandigheden voordoen die van belang kunnen zijn voor een beslissing tot wijziging, intrekking of vaststelling van de subsidie.
- De werkgever dient na afloop van de periode waarover subsidie is verleend een accountantsverklaring te overleggen.

#### **Waar en wanneer kan de aanvraag worden ingediend?**

- De aanvraag dient elektronisch te worden ingediend bij het UWV via het daarvoor bestemde formulier.
- Er kan slechts één subsidie per loonheffingsnummer worden ingediend. Als een onderneming dus onderdeel is van een concern, dient per loonheffingsnummer een aanvraag gedaan te worden.
- De aanvraag voor subsidie kan vanaf 6 april 2020 worden ingediend.
- Als gevolg van de tweede wijziging is bovendien geregeld dat door het indienen van het subsidieverzoek de subsidieaanvrager instemt met het eventueel openbaar maken van

informatie die hij verstrekt heeft aan het UWV bij aanvraag en gegevens uit zijn subsidiedossier.

### **Wat dient er in de aanvraag vermeld te worden?**

In de subsidieaanvraag dient in ieder geval het volgende vermeld te worden:

- indien de werkgever na 31 augustus 2019 een WTV-aanvraag heeft ingediend: het dossiernummer van de aanvraag;
- de verwachte omzetzaling, uitgedrukt in hele procenten, afgerond naar boven;
- in welke aaneengesloten periode van drie kalendermaanden binnen de periode van 1 maart tot en met 31 juli 2020 de werkgever een omzetzaling verwacht;
- het loonheffingsnummer;
- het Nederlandse of buitenlandse rekeningnummer waarop de werkgever betalingen van de Belastingdienst inzake loonheffingen ontvangt. In de tweede wijziging is de voorwaarde dat een werkgever met een buitenlands bankrekeningnummer binnen vier weken de aanvraag dient aan te vullen met een Nederlands bankrekeningnummer aangepast: werkgevers met een niet-Nederlands SEPA-bankrekeningnummer hoeven niet langer een Nederlands bankrekeningnummer aan te leveren.

### **Binnen welke termijn wordt een besluit genomen?**

- Het UWV beslist uiterlijk binnen 13 weken na ontvangst van de volledige aanvraag tot subsidieverlening. In de praktijk wordt ernaar gestreefd om de betaling van het voorschot binnen 2 à 4 weken na ontvangst van de volledige aanvraag te realiseren.

### **Wat is de hoogte van het voorschot?**

- De hoogte van het voorschot bedraagt 80% van het bedrag van de subsidieverlening.
- Het voorschot wordt betaald in ten hoogste drie termijnen.

### **Wanneer en hoe wordt de definitieve subsidie vastgesteld?**

- Binnen 24 weken na afloop van de periode waarin de omzetzaling heeft plaatsgevonden (de meetperiode) verzoekt de werkgever om vaststelling van de subsidie via het daarvoor ontworpen formulier.
- Binnen 52 weken na ontvangst van deze aanvraag wordt de definitieve subsidie vastgesteld.
- Bij de definitieve vaststelling van de subsidie wordt de loonsom van januari 2020 vergeleken met de loonsom van de maanden maart 2020 tot en met mei 2020.
- Bij de afrekening kan sprake zijn van terugvordering of nabetaling. Als de loonsom bijvoorbeeld is gedaald, wordt de subsidie ook lager. Daarnaast geldt uiteraard dat de omzetzaling anders kan zijn uitgevallen. Verder kan – zoals reeds besproken – de subsidie worden gekort als een werkgever bij het UWV een aanvraag indient voor ontslag op grond van bedrijfseconomische redenen.

**Is verlenging mogelijk na de eerste periode?**

- Het kabinet houdt de mogelijkheid om de noodmaatregel met drie maanden te verlengen nadrukkelijk open. Daarover zal voor 1 juni 2020 besloten worden, zodat deze tweede tranche aansluit op de eerste aanvraagperiode die op 31 mei 2020 eindigt.
- Bij verlenging kunnen voor de tweede tranche nadere voorwaarden aan de regeling worden toegevoegd.

**Staat hoger beroep en bezwaar open?**

- Bezwaar en hoger beroep staan open tegen het besluit tot toekenning van de subsidie. De Centrale Raad van Beroep is in dit geval de instantie die zal oordelen in hoger beroep.