

HANDREIKING

Tijdelijke Noodmaatregel Overbrugging voor behoud van Werkgelegenheid (NOW)



Tijdelijke Noodmaatregel Overbrugging voor behoud van Werkgelegenheid (NOW)

Aanleiding voor de NOW

De coronacrisis leidde tot een explosieve stijging van het aantal aanvragen voor toepassing van de reguliere Regeling Werktijdverkorting (WTV-regeling). Hierop was deze niet berekend. Daarom is besloten die regeling per 17 maart te beëindigen en nieuwe regelgeving tot stand te brengen.

Doel en aard van de NOW

De NOW heeft als doel om het werkgevers mogelijk te maken in tijden van acute en zware terugval in de omzet - van ten minste 20% - om hun werknemers zoveel mogelijk in dienst te houden voor de uren die zij voor die tijd werkten. Werkgevers kunnen op grond van de NOW een subsidie ontvangen, met als doel het tegemoetkomen in de betaling van de loonkosten van alle werknemers die in dienst zijn bij de werkgever. Dat zijn werknemers met een contract voor onbepaalde tijd en werknemers met een flexibel contract voor zover zij in dienst blijven en loon ontvangen van de werkgever gedurende de periode waarover de subsidie wordt verstrekt. Ook uitzend- en payrollbureaus kunnen een aanvraag indienen. Ook voor hen geldt dat zij hun uitzend- en payrollkrachten in dienst houden.

Aanvragen voor de regeling zijn sinds 6 april 2020 mogelijk, bij het [UWV](#). De regeling geldt niet alleen voor de huidige coronacrisis, maar ook voor andere situaties van buitengewone omstandigheden, zoals bijvoorbeeld een omzetsdaling als gevolg van brand in het bedrijf van de werkgever.

Verschil met de WTV (werktijdverkorting) regeling

De NOW geeft een subsidie van maximaal 90% op de loonsom indien er sprake is van omzetsdaling van ten minste 20%. De NOW is daarmee losgekoppeld van de concrete vermindering van werkbare

uren en van de Werkloosheidwet (WW). Werknemers verbruiken ook geen WW-rechten over de periode waarvoor de NOW-subsidie wordt verstrekt. Werknemers hoeven ook op geen enkele wijze hun medewerking aan de NOW te verlenen. Van belang is ook niet of werknemers werken of thuiszitten. Het enige criterium is omzetzdaling.

Inhoud van de regeling

Omzetzdaling

De werkgever moet een omzetzdaling hebben van ten minste 20%, naar keuze in de meetperiode 1 maart tot en met 31 mei 2020, of 1 april tot en met 30 juni 2020, of 1 mei tot en met 31 juli 2020. De keuze voor de meetperiode moet worden gemaakt bij de aanvraag, en kan later niet meer worden aangepast. Een werkgever hoeft niet aan te tonen in welke mate de coronacrisis bijdraagt aan de omzetzdaling van ten minste 20%. Omdat gedeelten van percentages naar boven worden afgerond in hele percentages, is een omzetzdaling van 19% + €1 voldoende. Dit wordt naar boven afgerond naar 20%. Het percentage omzetzdaling wordt vastgesteld door de omzet in de meetperiode te delen door de omzet van geheel 2019, gedeeld door vier. Er wordt niet gecorrigeerd voor groei van de onderneming of voor seizoensinvloeden.

Noot: Voor ondernemingen die in het voorjaar een hogere omzet hebben dan gemiddeld in het jaar, is deze systematiek nadelig. Ten opzichte van het gemiddelde van 2019 leiden zij vaak (te) weinig omzetverlies. Dit is onderkend, maar omwille van de uitvoerbaarheid is toch voor de systematiek gekozen zoals die nu in de regeling is vastgelegd.

Verkregen subsidies en andere bijdragen uit publieke middelen, zoals bijvoorbeeld het geval is bij scholen en culturele instellingen, worden gelijkgesteld met omzet.

Subsidie

De subsidie over de loonsom bedraagt 90% van het percentage omzetsdaling. Het percentage van 90% van de totale loonsom is een maximumpercentage dat zal worden uitbetaald bij een omzetsdaling van 100%. Is de omzetsdaling lager, dan zal de subsidie evenredig lager worden vastgesteld. Bijvoorbeeld bij een omzetsdaling van 50% bedraagt de subsidie dus 45% (= 50% van 90%) van de loonsom en bij een omzetsdaling van 20% bedraagt de subsidie 18% (= 20% van 90%), enz.

Ongeacht de gekozen meetperiode wordt de subsidie altijd gegeven over de loonsom van maart tot en met mei 2020. UWV werkt met een voorschot van 80%. Voor de berekening van dat voorschot wordt gebruik gemaakt van een referentieperiode, omdat de loonsom van maart tot en met mei 2020 bij de aanvraag immers nog niet bekend is. Die referentieperiode is januari 2020. Zijn er over januari 2020 geen loongegevens, dan gaat het UWV uit van november 2019. Als er ook over dit tijdvak geen gegevens zijn, kan er geen subsidie worden toegekend.

Loonsom

Voor de loonsom wordt uitgegaan van het sociale-verzekeringsloon uit tegenwoordige dienstbetrekkingen. Voor aanvullende lasten en kosten, zoals werkgeverspremies en werknemersbijdragen aan pensioen en de opbouw van vakantiebijslag wordt een vaste forfaitaire opslag gehanteerd van 30%.

Niet tot de loonsom gerekend worden de werkgeversbetalingen voor uitkeringen voor bijvoorbeeld de Wet arbeid en zorg.

Deze krijgt de werkgever immers al van de overheid vergoed via UWV. Ook wordt uitbetaalde vakantiebijslag niet meegenomen in de loonsom.

Het gedeelte van het loon van een werknemer boven € 9.538,- bruto per maand, twee keer het maximum dagloon, komt niet voor subsidie in aanmerking.

Formule

In formule is de hoogte van het bedrag van de subsidieverlening:

$$A \times B \times 3 \times 1,3 \times 0,9$$

Hierbij staat:

- A voor het percentage van de door de werkgever verwachte omzetsdaling
- B voor de totale loonsom van werknemers waarvoor de werkgever het loon heeft uitbetaald (met inachtneming van de maximering op € 9.538)
- de factor 1,3 staat voor de vaste opslag met 30%, en
- 0,9 voor het subsidiepercentage van 90%.

Rechtspersoon

Voor werkgevers die bestaan uit één rechtspersoon of natuurlijk persoon, gaat het om de (verwachte) omzetsdaling op het niveau van de natuurlijke of rechtspersoon. Is er sprake van een samenstelling van rechtspersonen, dan geldt de omzetsdaling op concernniveau. Daarmee wordt zo goed mogelijk aangesloten bij het verband tussen de omzetsdaling en inzet van personeel en bij wat het in jaarrekeningenrecht gebruikelijk is.

Aanvraag, voorschot en toekenning van de subsidie

Werkgevers dienen, naast het opgeven van gegevens als bedrijfsnaam en loonheffingnummer, de volgende stappen te doorlopen:

- De aanvraagperiode voor subsidie loopt van 6 april tot en met 31 mei 2020. Aanvragen kunnen alleen worden ingediend via het daarvoor [ontworpen formulier](#) dat beschikbaar is via UWV.
- De werkgever vraagt subsidie aan voor de loonsom in maart, april en mei in verband met een terugval in omzet van ten minste 20%. Verwacht de werkgever dat het effect van de huidige situatie pas met vertraging in de omzetcijfers zichtbaar wordt, dan kan hij aangeven dat hij de meetperiode voor de omzetvergelijking één of twee maanden later wil laten aanvangen. De loonsom blijft ook in deze gevallen de loonsom van maart, april, mei 2020.

- De werkgever noteert de verwachte omzet in de drie maanden van de gekozen meetperiode en vergelijkt deze met de totale omzet in 2019, gedeeld door vier, zodat beide cijfers zien op een omzet over drie maanden.
- Op basis daarvan berekent de werkgever het omzetverlies in procenten. Dat percentage vult hij in op het aanvraagformulier.
- Voor bijzondere situaties (het bedrijf bestond niet gedurende geheel 2019; het bedrijf maakt deel uit van een groter geheel), bevat de nadere toelichting op het formulier aanwijzingen voor de juiste berekening van het omzetverlies.
- Sommige werkgevers zijn onderdeel van een groep, of hebben meerdere loonheffingsnummers. Als deze werkgever voor zijn gehele loonsom in aanmerking wil komen voor subsidie, zal de werkgever meerdere aanvragen moeten indienen, namelijk rechtspersoon binnen de groep, of per loonheffingsnummer. De werkgever dient wel de omzetzijding op te geven die hij voor de gehele onderneming verwacht; hij vult dus bij elke aanvraag dezelfde omzetzijding en dezelfde meetperiode in.
- Als de werkgever een WTV-aanvraag heeft gedaan waarop nog niet is beslist, wordt deze WTV-aanvraag geacht een aanvraag te zijn voor subsidie op grond van de NOW. De werkgever moet dan wel de WTV-aanvraag aanvullen met de nog ontbrekende informatie. In de praktijk is het voldoende als de werkgever in de NOW-aanvraag daarbij het zaaknummer van de WTV-aanvraag vermeldt. Het zaaknummer staat op de ontvangstbevestiging van het ministerie. Het nummer bestaat uit 5 of 6 cijfers.

Voorschot

Nadat positief op de aanvraag is beslist, zal het UWV een voorschot verlenen van 80% van de subsidie zoals deze wordt berekend op basis van de bij de aanvraag geleverde gegevens over de verwachte omzetzijding. UWV baseert gegevens over de loonsom op de polisadministratie, waarbij als uitgangspunt de maand januari 2020 wordt genomen. De werkgever hoeft dus geen loongegevens aan te leveren. UWV berekent ook de maximering van de loonsom per werknemer van € 9.538.

Voor het UWV geldt een beslistermijn van 13 weken na ontvangst van de volledige aanvraag. De betaling van het voorschot vindt plaats in drie termijnen. In de praktijk wordt ernaar gestreefd de be-

taling van de eerste termijn van het voorschot te laten plaatsvinden binnen 2-4 weken na ontvangst van de volledige aanvraag.

De werkgever moet binnen 24 weken na afloop van de periode waarover de NOW is toegekend, vaststelling van de subsidie aanvragen. In beginsel is hierbij een accountantsverklaring vereist. Binnen 52 weken na ontvangst van deze aanvraag zal UWV de definitieve subsidie vaststellen. In de meeste gevallen zal dit naar verwachting binnen 22 weken het geval zijn. Bij de afrekening kan sprake zijn van een nabetaling of, als bijvoorbeeld het omzetverlies of de loonsom lager is uitgevallen, terugvordering.

Noot: Waarschijnlijk gaat de vereiste accountantsverklaring niet voor kleine ondernemingen gelden. Er komt nog duidelijkheid onder welke grens dat zou zijn. De huidige regeling kan op dat punt dus nog worden aangepast.

Belangrijkste verplichtingen voor de werkgever

In ruil voor de subsidie wordt van de werkgever een aantal inspanningen verwacht of vereist.

Doorbetalen

De werkgever wordt geacht zich in te spannen om de loonsom zoveel 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 waar de werkgever aanspraak op kan maken. Het verschil wordt op de subsidie in mindering gebracht volgens de formule

$$(B \times 3 - C) \times 1,3 \times 0,9$$

Hierbij staat B voor de loonsom van januari 2020 of november 2019, en C voor de loonsom over 1 maart t/m 31 mei.

Ontslagvergunning

De werkgever vraagt na 18 maart 2020, gedurende het tijdvak waarover subsidie is verleend, geen ontslagvergunning bij het

UWV aan wegens bedrijfseconomische redenen. Doet hij dit toch, dan kan hij de aanvraag binnen 5 werkdagen na indiening intrekken. Handhaaft hij de aanvraag, dan wordt de subsidie verminderd met 150% van de loonsom van de desbetreffende werknemers. De subsidie wordt dan verlaagd met:

$$D \times 1,5 \times 3 \times 1,3 \times 0,9$$

D staat voor de loonsom van de desbetreffende werknemers in januari 2020, dan wel november 2019.

Noot: Voor ontslagaanvragen om bedrijfseconomische redenen die zijn ingediend op of na de datum van inwerkingtreding van de NOW (2 april 2020) geldt dat de werkgever aannemelijk zal moeten maken dat de NOW-subsidie in zijn geval geen voor de hand liggende andere oplossing is. Het UWV zal dit overigens slechts marginaal toetsen.

Ontslagen om andere redenen, dienstverbanden die van rechtswege aflopen en beëindigingen door middel van vaststellingsovereenkomsten leiden niet direct tot een verlaging van de subsidie. Indirect wel, namelijk als zij tot een verlaging van de loonsom leiden.

Loonkosten

De werkgever is verplicht de subsidie uitsluitend aan te wenden voor de betaling van de loonkosten.

Ondernemingsraad

De werkgever is verplicht de ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging, of bij het ontbreken daarvan, de werknemers te informeren over de subsidieverlening.

Administratie

De werkgever moet een administratie bijhouden waarmee het UWV kan controleren of aan alle voorwaarden voor de tegemoetkoming wordt voldaan. Deze moet tot 5 jaar na de vaststelling van de tegemoetkoming worden bewaard.

Participatiewet

Indien de werkgever loonkostensubsidie ontvangt als bedoeld in artikel 10d van de Participatiewet, moet hij het college van B&W dat de loonkostensubsidie heeft verleend informeren over de subsidieverlening op grond van de NOW.

De definitie van omzet

Voor de definitie van omzet wordt aangesloten bij de omzetdefinitie in het jaarrekeningenrecht. Kern is dat het omzetbegrip in deze regeling zo dicht mogelijk aansluit bij het activiteitsniveau van de onderneming, instelling, of het concern. De ontwikkeling van de omzetsdaling kan daarmee namelijk voor een belangrijk deel samenhangen. Op grond van de begrippen in het Burgerlijk Wetboek (artikel 2:377, lid 6 BW) en de Richtlijnen voor de jaarverslaggeving (RJ 940) wordt uitgegaan van de netto-omzet. Hierbij gaat het om de opbrengst uit levering van goederen en diensten uit het bedrijf van de rechtspersoon, onder aftrek van kortingen en dergelijke van over de omzet geheven belasting. Opbrengsten zijn baten die ontstaan bij de uitvoering van de normale activiteiten van een onderneming. Dit betekent dat omzet wordt verantwoord als de activiteiten betrekking hebben op de levering van goederen of diensten voor een specifieke klant waarmee een (verkoop)contract is gesloten.

Tweede tranche

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

Internationale aspecten

Op grond van de NOW kan een werkgever alleen een subsidie krijgen voor zover het gaat om lonen van werknemers die sociaal verzekerd (SV-loon) zijn in Nederland. Dit geldt bijvoorbeeld voor gedetacheerde werknemers die in Nederland sociaal verzekerd zijn op basis van Verordening (EG) 883/2004 (Coördinatieverordening) of sociale zekerheidsverdragen.

Dit betekent dat ook rechtspersonen of natuurlijke personen die in het buitenland gevestigd zijn en werkgever zijn van in Nederland sociaalverzekerde werknemers, een beroep kunnen doen op de NOW.

Lonen van werknemers die niet sociaal verzekerd zijn in Nederland, worden niet meegeteld voor de berekening van de loonsom waarover subsidie ontvangen.

Moeder-dochter

De omzetzijdeling van niet-Nederlandse rechtspersonen of natuurlijke personen zonder in Nederland verzekerd SV-loon, wordt niet in aanmerking genomen voor de berekening van de omzetzijdeling van de Nederlandse en niet-Nederlandse onderdelen met in Nederland verzekerd SV-loon van de groep (artikel 2:24b BW) of een daarmee gelijkgestelde constructie (de moeder-dochtermaatschappij van artikel 2:24a BW). De band met het behoud van werkgelegenheid in Nederland is dermate klein dat het niet gerechtvaardigd is om de omzetzijdeling tevens over deze groepsonderdelen te berekenen.

Colofon

Deze handreiking is een uitgave van VNO-NCW, MKB-Nederland en AWWN.

www.vno-ncw.nl

www.mkb.nl

www.awwn.nl

Disclaimer

Aan de inhoud van dit document is de grootst mogelijke zorg besteed. Mocht desondanks de informatie onvolledig en of onjuist zijn, dan kunnen wij daarvoor geen aansprakelijkheid aanvaarden. VNO-NCW, MKB-Nederland en AWWN aanvaarden geen aansprakelijkheid voor informatie die op websites staat waarnaar wij verwijzen.