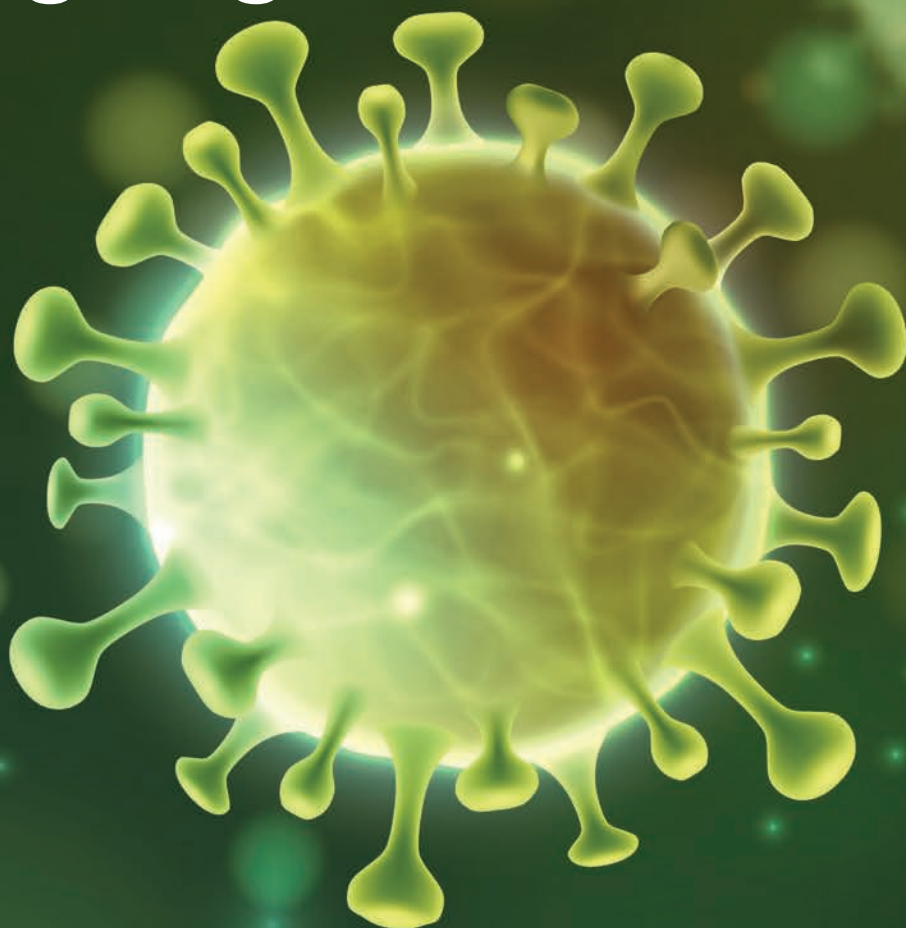


Q&A

Tijdelijke noodmaatregel overbrugging voor behoud van werkgelegenheid (NOW)



Q&A

Tijdelijke noodmaatregel overbrugging voor behoud van werkgelegenheid (NOW)

Op 31 maart 2020 is de Tijdelijke subsidieregeling tegemoetkoming in de loonkosten in verband met het coronavirus (Tijdelijke noodmaatregel overbrugging voor behoud van werkgelegenheid) gepubliceerd. In deze Q&A komen de belangrijkste aspecten van deze regeling (**NOW**) in hoofdlijnen aan bod.

1. Wat is het doel van de NOW?

Het doel van de NOW is het voorkomen van werkloosheid, die wordt veroorzaakt door acute terugval in de omzet ten gevolge van buitengewone omstandigheden die niet tot het normale ondernemersrisico behoren (zoals het Coronavirus), voor zover de omzet hierdoor daalt met ten minste 20%.

2. Voor welke werknemers kan een subsidie worden aangevraagd?

De werkgever kan een subsidie aanvragen voor loonkosten van die werknemers die (i) bij de werkgever in dienst zijn en (ii) verplicht zijn verzekerd voor de werknemersverzekeringen (**SV-loon**). Dit betekent dat ook voor werknemers met een flexibel contract een subsidie kan worden aangevraagd, mits deze werknemers gedurende de subsidieperiode bij de werkgever in dienst blijven en van de werkgever loon blijven ontvangen. Ook uitzendwerkgevers en payrollwerkgevers kunnen subsidie aanvragen.

Ook de buitenlandse werkgever die werknemers in dienst heeft die in Nederland sociaal verzekerd zijn, kan een beroep op de NOW doen. De naar Nederland gedetacheerde werknemers die in het buitenland sociaal verzekerd zijn, vallen buiten de NOW.

Omdat bij de loonsom wordt gekeken naar alle werknemers met een SV-loon, vallen werkenden met een zogenoemde fictieve dienstbetrekking wel onder de NOW, maar niet-verzekerde en vrijwillig verzekerde DGA's niet.

3. Hoe wordt de hoogte van de subsidie bepaald?

De subsidie wordt gerelateerd aan het percentage van de omzetzaling. Als maximum wordt 90% van de totale loonsom uitbetaald bij een omzetzaling van 100%. Is de omzetzaling lager, dan zal de subsidie evenredig lager worden vastgesteld:

- 100% omzetverlies: subsidie van 90% van de totale loonsom;
- 50% omzetverlies: subsidie van 45% van de totale loonsom;
- 25% omzetverlies: subsidie van 22,5% van de totale loonsom.
- < 20% omzetverlies: geen subsidie.

4. Hoe wordt de omzetzaling bepaald?

Voor de definitie van omzet wordt aangesloten bij de omzetdefinitie in het jaarrekeningenrecht. Er wordt uitgegaan van de netto-omzet, waarbij het gaat 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.

De omzetzaling van minimaal 20% moet zich voordoen over een aaneensluitende periode van drie maanden (de meetperiode). Werkgevers kunnen kiezen of zij de omzetzaling berekenen over een meetperiode die start op 1 maart, 1 april of 1 mei 2020. Deze keuze moet bij de

aanvraag worden gemaakt; bij de definitieve afrekening kan de meetperiode niet meer worden aangepast.

De omzet in de meetperiode wordt vergeleken met de omzet van januari tot en met december 2019, gedeeld door vier (referentieperiode). De uitkomst van deze berekening wordt uitgedrukt in hele procenten en naar boven afgerond.

Als een werkgever op 1 januari 2019 nog niet bestond, geldt een afwijkende berekeningswijze om de omzetzaling te bepalen.

5. Wij maken deel uit van een groep (concern). Hoe wordt de omzetzaling in dat geval bepaald?

Indien de rechtspersoon of vennootschap onderdeel is van een groep, wordt uitgegaan van de omzetzaling van de groep zoals deze op 1 maart 2020 bestond. Wanneer is sprake van een groep? Een groep is een economische eenheid waarin rechtspersonen en vennootschappen organisatorisch met elkaar zijn verbonden, zoals gedefinieerd in boek 2 van het Burgerlijk Wetboek. Er is bijvoorbeeld sprake van een groep indien de jaarrekening van diverse rechtspersonen wordt geconsolideerd. In het kader van deze regeling wordt verder iedere moeder-dochter-relatie als groep gekwalificeerd.

Dit betekent dat als een groep als geheel minder dan 20% omzetverlies heeft, geen van de rechtspersonen die tot deze groep behoren, recht heeft op een subsidie.

Voor de bepaling van de omzetzaling worden alle Nederlandse rechtspersonen en vennootschappen binnen de groep in aanmerking genomen, alsmede alle buitenlandse rechtspersonen en vennootschappen mits zij werknemers in dienst hebben die in Nederland sociaalverzekerd zijn.

6. Wat is de duur van de subsidieverlening?

De NOW voorziet in eerste instantie in een subsidieverlening voor de loonkosten van drie maanden (van maart 2020 tot en met mei 2020). De NOW kan met drie maanden worden verlengd. Let wel, bij verlenging kunnen nadere voorwaarden aan de regeling worden toegevoegd.

7. Hoe wordt de subsidie berekend?

De subsidie bedraagt maximaal 90% van de loonsom over de driemaandsperiode maart 2020 tot en met mei 2020. Voor de berekening van de subsidie wordt in beginsel uitgegaan van het SV-loon uit tegenwoordige dienstbetrekking zoals dit gold over de maand januari 2020.

Indien het UWV in zijn polisadministratie geen loongegevens heeft over de maand januari 2020, wordt uitgegaan van het loon over de maand november van het jaar 2019. Indien de gegevens over november 2019 ook niet beschikbaar zijn, kan geen gebruik worden gemaakt van de NOW.

De loonsom is het loon van alle werknemers die behoren tot het loonheffingsnummer van de werkgever. Er geldt wel een maximum aan loon per individuele werknemer dat voor subsidie in aanmerking komt, namelijk twee keer het maximumdagloon per maand (omgerekend naar de driemaandsperiode). Dit betekent dat loon boven € 9.538 bruto per maand niet voor subsidie in aanmerking komt.

Ook aanvullende lasten en kosten zoals werkgeverspremies en werknemersbijdragen aan pensioen en de opbouw van vakantiebijslag worden gecompenseerd; gekozen is voor een forfaitaire opslag voor werkgeverslasten van 30% voor alle gevallen.

Dit betekent dat de totale loonsom waarover de subsidie wordt berekend, bestaat uit 3x (SV-loon januari 2020 + 30%). Indien het werkelijke SV-loon over de maanden maart 2020 tot en met mei 2020 lager is (bijvoorbeeld als gevolg van het niet verlengen van tijdelijke contracten), dan wordt de subsidie naar beneden bijgesteld. Bij deze verlaging wordt geen rekening gehouden met de mate van omzetzaling; de subsidie wordt verlaagd met 100% van de loonsomdaling. Dit betekent onder meer dat de impact van een correctie bij een lagere omzetzaling in verhouding (veel) groter is dan bij een grotere omzetzaling.

De NOW lijkt er niet in te voorzien dat als het werkelijke SV-loon over de maanden maart 2020 tot en met mei 2020 hoger is, de subsidie naar boven wordt bijgesteld.

8. Wanneer wordt door het UWV een voorschot verleend en vindt betaling ineens plaats?

Het UWV verleent een voorschot van 80% van de subsidie, zoals deze wordt berekend op basis van de bij de aanvraag geleverde gegevens over de verwachte omzetzijding, nadat positief op de aanvraag is beslist. Zoals in vraag 7 vermeldt, baseert het UWV de gegevens over de loonsom op de polisadministratie van het UWV, waarbij als uitgangspunt de maand januari 2020 wordt genomen.

Voor het UWV geldt een beslistermijn van 13 weken na ontvangst van de volledige aanvraag. De betaling van het voorschot vindt in drie termijnen plaats. In de praktijk wordt ernaar gestreefd de betaling van de eerste termijn van het voorschot binnen 2-4 weken na ontvangst van de volledige aanvraag te laten plaatsvinden.

9. Rekenvoorbeeld

Werkgever heeft een omzet over 2019 behaald van € 2.500.000

Totale loonsom in januari 2020 was € 300.000, dus totaal $(3 \times 300.000) = € 900.000$

Stel omzet daalt naar verwachting met:

- 15%: geen subsidie
- 25%: subsidie: $25\% \times 90\% \times € 900.000 = € 202.500$
(voorschot: $\times 0,8 = € 162.000$)
- 100%: subsidie: $90\% \times € 900.000 = € 810.000$
(voorschot: $\times 0,8 = € 648.000$)

10. Wat zijn de belangrijkste plichten voor de werkgever aan wie een subsidie wordt verleend?

In artikel 13 van NOW is een aantal verplichtingen voor de werkgever neergelegd. Als de werkgever zich daar niet aan houdt, kan dit gevolgen hebben voor de verlening en/of hoogte van de uiteindelijke subsidie. De belangrijkste verplichtingen zijn:

- de werkgever is verplicht de loonsom zoveel mogelijk gelijk te houden;
- de werkgever doet in de periode na 17 maart 2020 tot en met 31 mei 2020 geen verzoek bij het UWV om toestemming om de arbeidsovereenkomst op te zeggen wegens bedrijfseconomische redenen;
- de werkgever is verplicht de subsidie uitsluitend aan te wenden voor de betaling van de loonkosten;
- de werkgever is verplicht de ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging of bij het ontbreken

daarvan, de werknemers te informeren over de subsidieverlening;

- de werkgever voert een zodanig controleerbare administratie dat alle voor de vaststelling van de subsidie van belang zijnde gegevens kunnen worden nagegaan en verleent desgevraagd tot vijf jaar na de 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 de minister indien zich andere omstandigheden voordoen die van belang kunnen zijn voor een beslissing tot wijziging, intrekking of vaststelling van de subsidie;
- de werkgever overlegt na afloop van de periode waarover subsidie is verleend een definitieve opgave van de omzetzijding met daarbij een accountantsverklaring; en
- de werkgever werkt tot vijf jaar na de datum van vaststelling van de subsidie, onder meer door het verschaffen van de daartoe benodigde inlichtingen, gegevens en bescheiden, mee aan door of namens de minister ingesteld onderzoek dat erop is gericht de minister inlichtingen te verschaffen die van belang zijn voor het nemen van een besluit over het verstrekken van de subsidie, de vaststelling van de rechtmatigheid daarvan, of de ontwikkeling van het beleid van de minister.

11. Mag ik werknemers ontslaan tijdens de subsidieperiode?

Werkgevers mogen in de periode na 17 maart 2020 tot en met 31 mei 2020 geen verzoek om toestemming bij het UWV doen om de arbeidsovereenkomst op te zeggen wegens bedrijfseconomische redenen. Doet de werkgever toch een verzoek om toestemming bij het UWV om de arbeidsovereenkomst op te zeggen wegens bedrijfseconomische redenen, dan heeft dit consequenties voor de hoogte van de subsidie, zie vraag 12. Bovendien zal de werkgever aannemelijk moeten maken dat het ontslag noodzakelijk is en dat de NOW subsidie in zijn geval geen oplossing biedt.

Een beëindiging wegens bedrijfseconomische redenen met wederzijds goedvinden middels een vaststellingsovereenkomst tijdens de subsidieperiode, lijkt onder de NOW mogelijk. Het is echter de vraag of dit wel in lijn is met het doel van de regeling en dit als gevolg daarvan consequenties kan hebben voor de subsidie.

Het voorgaande betekent dat beëindiging op grond van andere redenen, zoals langdurig ziekte of disfunctioneren, niet wordt belemmerd door de NOW.

12. Wat zijn de gevolgen als ik tijdens de subsidieperiode toch een ontslagaanvraag bij het UWV indien?

Indien toch ontslag wordt aangevraagd en deze aanvraag niet (of niet tijdig) is ingetrokken, wordt bij de vaststelling van de subsidie een correctie doorgevoerd. Bij de vaststelling van de subsidie wordt vastgesteld wat het loon is van de werknemers voor wie ontslag is aangevraagd. Dit loon wordt vervolgens verhoogd met 50%, waarbij die 50% dus als een boete werkt. Dit loon plus de vermeerdering van 50% wordt in mindering gebracht op de subsidie.

13. Vanaf wanneer kan een subsidieaanvraag worden ingediend?

Een subsidieaanvraag kan vanaf 6 april 2020 tot en met 31 mei 2020 worden ingediend.

14. Hoe dient de subsidieaanvraag te worden gedaan?

De werkgever dient door middel van een door de minister beschikbaar gesteld formulier een subsidieaanvraag in te dienen.

15. Welke informatie dient bij de subsidieaanvraag door de werkgever te worden verstrekt?

De werkgever dient de volgende informatie te verstrekken:

- de verwachte omzetzaling, uitgedrukt in hele procenten, afrondend naar boven;
- in welke aaneengesloten periode van drie kalendermaanden binnen de periode van 1 maart tot en met 31 juli 2020 de werkgever de omzetzaling verwacht;
- het loonheffingsnummer;
- het rekeningnummer waarop de werkgever betalingen van de Belastingdienst inzake loonheffingen ontvangt; en

- indien de werkgever onderdeel is van een groep of indien de werkgever meerdere loonheffingsnummers heeft, dan dienen meerdere aanvragen te worden ingediend. Bij iedere aanvraag dient hetzelfde percentage, bedoeld in sub b, alsook eenzelfde periode voor de verwachte omzetzaling, bedoeld in sub c, voor alle rechtspersonen en vennootschappen (respectievelijk de loonheffingsnummers) binnen de groep te worden gehanteerd.

De werkgever die na 31 augustus 2019 al een werktijdverkortingsaanvraag heeft ingediend, dient bij de subsidieaanvraag ook het dossiernummer van de werktijdverkortingsaanvraag te vermelden.

16. Moet de ondernemingsraad om advies of instemming worden verzocht?

Nee, wel is de werkgever verplicht de ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging over de subsidieverlening te informeren. Indien de werkgever geen ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging heeft ingesteld, dient de werkgever de werknemers te informeren.

17. Wanneer dient de definitieve subsidieaanvraag te worden ingediend? Dient een accountsverklaring te worden overlegd?

Binnen 24 weken na afloop van de meetperiode zoals beschreven in vraag 4, dient de werkgever vaststelling van de definitieve subsidie aan te vragen. Doet de werkgever dat niet dan zal het hele subsidievoorschot worden teruggevorderd. In beginsel is hierbij een accountantsverklaring vereist. Waarschijnlijk mogen kleinere bedrijven op een andere wijze bewijs aanleveren. Thans is nog niet duidelijk boven welke grens een accountantsverklaring is vereist. Het streven van de minister is hierover binnen vier weken duidelijkheid te verschaffen.

De minister zal binnen 52 weken na ontvangst van de aanvraag de definitieve subsidie vaststellen. Bij de afrekening kan sprake zijn van een nabetaling, maar ook van terugvordering als bijvoorbeeld het omzetverlies lager is uitgevallen.

18. Kunnen voorschotten worden teruggevorderd dan wel de subsidievaststelling worden gewijzigd?

Het verstrekte voorschot kan geheel of gedeeltelijk worden teruggevorderd van de subsidieontvanger, indien dit ten onrechte of voor een te hoog bedrag is verstrekt of indien niet aan de opgelegde verplichtingen zoals hierboven bij vraag 10 is voldaan.

Ook kan de minister de subsidievaststelling intrekken of ten nadele van de werkgever wijzigen, als op enig moment blijkt dat de werkgever door zijn handelen of nalaten tijdens of na de periode waarover hij subsidie heeft ontvangen, gehandeld heeft in strijd met de doelstelling van de NOW.

19. Wordt misbruik/oneigenlijk gebruik van de NOW gesanctioneerd?

De werkgever is verantwoordelijk voor de informatie die hij bij zijn aanvraag verstrekt. Voor de verificatie van de door de aanvrager verstrekte gegevens, wordt gebruik gemaakt van een gegevensuitwisseling tussen de Belastingdienst en UWV. De uitwisseling richt zich in eerste instantie op de naam en rekeningnummers van aanvragers. Het UWV heeft tevens de mogelijkheid de betaling van het voorschot op te schorten indien sprake is van een ernstig vermoeden dat niet aan de subsidievoorwaarden wordt voldaan.

Indien tijdens of bij het vaststellen van de subsidie sprake is van een redelijk vermoeden van een strafbaar feit, dan heeft UWV de mogelijkheid om aangifte te doen bij het Openbaar Ministerie (OM). Het OM kan vervolgens een strafrechtelijk onderzoek instellen en overgaan tot strafrechtelijke vervolging.