Q&A NOW

De Tijdelijke noodmaatregel Overbrugging voor behoud van Werkgelegenheid (de NOW) is deze week in werking getreden. In deze Q&A geven wij u in hoofdlijnen antwoord op de meest gestelde vragen over de NOW. Hierbij merken wij op dat de NOW, naast de basisvoorwaarden, een aantal specifieke financiële vereisten kent. In deze Q&A gaan wij hier, omwille van de overzichtelijkheid, beperkt op in. Mocht u vragen hebben die niet in deze Q&A worden beantwoord, neemt u dan gerust contact op met een van onze arbeidsrechtadvocaten.

Wat is het doel van de NOW?

Het doel van deze regeling is om werkgevers tegemoet te komen in de betaling van de loonkosten. Indien sprake is van een acute **terugval in de omzet** van ten minste 20% gedurende een periode van drie opeenvolgende maanden, vanwege een vermindering in bedrijvigheid door buitengewone omstandigheden, zoals de Corona-crisis, kan een werkgever een tegemoetkoming in de loonkosten aanvragen. Door deze tegemoetkoming worden werkgevers in staat gesteld om werknemers in dienst te houden voor de uren die zij werkten voordat sprake was van deze terugval in bedrijvigheid.

Wat is de aard van de NOW?

Door deelname aan de NOW kunnen werkgevers een aanvraag indienen voor een **tegemoetkoming in de loonkosten**. Met deze tegemoetkoming kunnen zij het loon van werknemers met een vast en met een flexibel contract doorbetalen.

In het vervolg van dit document wordt een toelichting gegeven op de begrippen omzetdaling, loonsom, tegemoetkoming, verplichtingen van de werkgever en wordt informatie gegeven over V de procedure.

I OMZETDALING

Hoe wordt de omzetdaling berekend?

De omzetdaling moet zich voordoen in een periode van drie (3) aaneengesloten maanden tussen 1 maart tot en met 31 juli 2020. Deze periode start op 1 maart, 1 april of 1 mei en wordt vergeleken met de omzet over het kalenderjaar 2019 gedeeld door vier, mits de bedrijfsuitoefening uiterlijk op 1 januari 2019 is aangevangen.

Bijvoorbeeld: een werkgever had een omzet in 2019 van gemiddeld € 100.000 per maand, ofwel € 1.200.000 over het gehele jaar. In de periode van 1 maart tot en met 31 mei 2020 – in dit voorbeeld de periode waarover de werkgever heeft aangegeven zijn omzetdaling berekend wil hebben – is zijn omzet gemiddeld € 70.000 per maand, ofwel € 210.000 over de gehele periode. In dit geval is de omzetdaling:

$$\frac{(€\ 1.200.000 / 4) - €\ 210.000}{(€\ 1.200.000 / 4)} = 0{,}30 = \mathbf{30\%}\ \text{omzetdaling}$$

Als een werkgever op 1 januari 2019 nog niet bestond, geldt een afwijkende berekening van de omzetdaling.

Eventueel kan gebruik worden gemaakt van een rekentool van de overheid:
https://www.rekenhulpomzetverlies.nl/

Hoe wordt de omzetdaling berekend indien de werkgever onderdeel uitmaakt van een concern?
Indien de werkgever deel uitmaakt van een concern dan wordt de omzetdaling op het concernniveau bekeken. Als peildatum voor de omzetdaling van het concern, wordt gekeken naar de samenstelling van het concern op 1 maart 2020.

Heeft het concern minder dan 20% omzetverlies, dan kunnen de afzonderlijke onderdelen van dat concern geen aanspraak maken op de NOW-tegemoetkoming en moet op concernniveau in een oplossing worden voorzien. Heeft het concern een omzetverlies dat wel minimaal 20% bedraagt, dan kunnen de afzonderlijke werkgevers binnen het concern, per loonheffingennummer, ieder een eigen NOW-aanvraag indienen. De periode die in aanmerking wordt genomen voor de omzetdaling dient gelijk te zijn bij de respectievelijk concernonderdelen. Op de aanvragen dient een gelijke omzetdaling te worden ingevuld.

Onder de voorwaarde dat er sprake is van SV-loon in Nederland van de betreffende buitenlandse vennootschap is het mogelijk dat ook een dergelijke buitenlandse rechtspersoon in aanmerking wordt genomen bij de berekening van de omzetdaling.

Wat wordt verstaan onder omzet?
Het uitgangspunt is de netto-omzet. Daarbij wordt aangesloten bij de definitie uit het jaarrekeningrecht (artikel 2:377 lid 6 BW) en de bestendige lijn van de onderneming.

Uitgangspunt netto-omzet: de opbrengst uit levering van goederen en diensten uit het bedrijf van de rechtspersoon onder aftrek van kortingen en over de omzet geheven belasting. Opbrengsten zijn baten die ontstaan bij de uitvoering van de normale activiteiten van een onderneming.

Het omzetbegrip moet zo dicht mogelijk aansluiten bij het activiteitenniveau van de onderneming, instelling, of het concern.

II LOONSOM

Wat wordt verstaan onder loonsom?
De loonsom bestaat uit het loon waarover de premies werknemersverzekeringen worden afgedragen, het **SV-loon**. Beloningselementen die onderdeel uitmaken van het SV-loon, zoals bijvoorbeeld onregelmatigheidstoeslag, tellen mee bij het bepalen van de hoogte van de loonsom. Deze informatie is bij de Belastingdienst reeds bekend op basis van de loonaangifte van de werkgever.

Hoe wordt de hoogte van de loonsom bepaald?
De werkgever vraagt de NOW aan per loonheffingennummer. De loonsom wordt dus vastgesteld per loonheffingennummer. **Ingeleende krachten (zoals payroll- en uitzendkrachten) tellen niet mee in de loonsom van het bedrijf waar ze de werkzaamheden verrichten.**

In het kader van de aanvraag van het voorschot wordt gebruik gemaakt van de loonsom van januari 2020. Het loon van alle werknemers die in januari 2020 bij de aanvrager in dienst waren telt hierin mee.

Voor de berekening van de subsidie telt **maximaal € 9.538** van het loon per werknemer mee.
Tot de loonsom worden niet de werkgeversbetalingen voor uitkeringen gerekend. Deze krijgt de werkgever immers al vergoed via UWV. De eventuele betaling van vakantietoeslag telt ook niet mee in de loonsom.

De werkgever heeft naast het loon te maken met andere kosten voor de werknemers, zoals bijvoorbeeld pensioenpremies (zowel het werkgeversdeel als het werknemersdeel), premies voor de werknemersverzekeringen en (in veel gevallen) een reservering voor het uitbetalen van vakantietoeslag. Ook deze kosten worden vergoed. Daarvoor hanteert het UWV een **forfaitaire opslag van 30%** bovenop de loonsom (waarbij per werknemer **maximaal € 9.538** van het loon in aanmerking wordt genomen).

Is de loonsom, waarop het subsidiebedrag wordt gebaseerd, bij de aanvraag van het voorschot precies hetzelfde als bij de definitieve vaststelling?
Voor de voorschotten én voor de definitieve vaststelling wordt de loonsom van januari 2020 gebruikt of, als daar geen gegevens over zijn, november 2019.

Het UWV kan bij de definitieve vaststelling nog wel enkele technische correcties doorvoeren:

- als er in januari uitkeringen waren inbegrepen in de loonsom (bijvoorbeeld ZW-uitkeringen bij een no-riskpolis, die de werkgever van het UWV vergoed krijgt), worden die **niet** meegenomen in de loonsom;
- als er vakantiebijslag is uitbetaald door een werkgever die vakantiebijslag reserveert, wordt dat gereserveerde en ineens uitbetaalde vakantiegeld niet meegenomen in de loonsom (in de opslag voor werkgeverskosten van 30% zit de vakantiebijslag namelijk al inbegrepen); en
- als er vakantiebijslag is uitbetaald door een werkgever die géén vakantiebijslag reserveert (bijv. all-inverloning), wordt daarvoor gecorrigeerd om te voorkomen dat de vakantiebijslag via de opslag van 30% dubbel vergoed wordt.

Let op: als de loonsom van maart tot en met mei 2020 lager was dan de loonsom van januari 2020, wordt het subsidiebedrag lager. Het vaststellen van de hoogte van de loonsom van maart tot en met mei 2020 gebeurt op dezelfde manier als de vaststelling van de hoogte van de loonsom van januari 2020.

Als een werkgever bij het UWV een aanvraag indient voor ontslag op grond van bedrijfseconomische omstandigheden tijdens de periode van omzetdaling, wordt de subsidie gekort. Het loon van de werknemer(s) voor wie de aanvraag wordt ingediend, wordt verhoogd met 50% en in mindering gebracht op de loonsommen.

Telt het loon van zieke werknemers ook mee in het kader van de NOW?
Ja, al het loon waarvoor een verzekeringsplicht in Nederland geldt wordt meegenomen, ongeacht of een werknemer ziek is. Daarvoor geldt wel dat de werknemer doorbetaald moet worden gedurende de ziekte.

Hoe wordt de loonsom van de groep berekend?
Anders dan bij de berekening van de omzetdaling, is het concern waartoe een werkgever behoort niet bepalend voor de omvang van de loonsom. **De loonsom wordt bepaald op het niveau van de werkgever**.

De aanvraag voor de NOW-tegemoetkoming wordt per loonheffingennummer ingediend en niet op groepsniveau. De NOW-tegemoetkoming komt vervolgens ook uitsluitend toe aan de werkgever op wiens loonheffingennummer de NOW-tegemoetkoming is aangevraagd. Het concern is dus geen rechthebbende van de NOW-tegemoetkoming, de afzonderlijke werkgever die de aanvraag heeft gedaan, is dat wel.

III TEGEMOETKOMING

Hoe hoog is de tegemoetkoming in de loonkosten?

De hoogte van de tegemoetkoming in de loonkosten is afhankelijk van de omzetdaling en kan worden berekend door de procentuele omzetdaling te vermenigvuldigen met 0,9. Dan ontstaat het volgende beeld:

- als 100% van de omzet wegvalt, is de tegemoetkoming 90% van het totale SV-loon van een werkgever;
- als 50% van de omzet wegvalt, is de tegemoetkoming 45% van het totale SV-loon van een werkgever;
- als 25% van de omzet wegvalt, is de tegemoetkoming 22,5% van het totale SV-loon van de werkgever.

Is er een verschil in de berekening van het voorschot en de berekening van de definitieve tegemoetkoming?

Ja, de berekening van het voorschot is anders dan de berekening van de definitieve tegemoetkoming zoals blijkt uit onderstaande voorbeelden:

<u>Voorschot NOW-tegemoetkoming:</u>

*% **verwachte** omzetdaling*	***x***	*Loonsom aangifte tijdvak januari 2020*	***x***	*3 (maanden)*	***x***	*1,3 (vaste opslag van 30%)*	***x***	*0,9 (vaste correctiefactor)*

<u>Definitieve toekenning NOW-tegemoetkoming (deel I):</u>

*% **daadwerkelijke** omzetdaling*	***x***	*Loonsom aangiftetijdvak 1 maart 2020 tot en met 31 mei 2020*	***x***	*1,3 (vaste opslag van 30%)*	***x***	*0,9 (vaste correctiefactor)*		

Als de loonsom van een werkgever in de periode 1 maart tot en met 31 mei 2020 is gedaald ten opzichte van de loonsom over januari 2020, dan kan dit ertoe leiden dat de definitieve NOW-tegemoetkoming lager is dan het betaalde voorschot. In dat geval geldt dat de werkgever een gedeelte van de tegemoetkoming dient terug te betalen.

Indien de loonsom van een werkgever in de periode 1 maart tot en met 31 mei 2020 is gestegen ten opzichte van de loonsom over januari 2020 dan wordt het meerdere niet gecompenseerd. In dat geval zal de NOW-tegemoetkoming niet meer bedragen dan het voorschot, afhankelijk van eventuele correcties die nog worden toegepast.

IV VERPLICHTINGEN VAN DE WERKGEVER

Welke verplichtingen rusten op de werkgever in geval van deelname aan de NOW-regeling?

De verplichtingen van de werkgever zijn opgesomd in artikel 13 van de NOW-regeling en luiden als volgt:

a) de werkgever is verplicht de loonsom zoveel mogelijk gelijk te houden (dit is een **inspanningsplicht**);

b) de werkgever doet na 18 maart 2020 geen ontslagaanvraag wegens bedrijfseconomische omstandigheden, gedurende het tijdvak waarover subsidie is verleend;

c) de werkgever is verplicht de subsidie uitsluitend aan te wenden voor de betaling van de loonkosten;

d) de werkgever is verplicht de **ondernemingsraad** of personeelsvertegenwoordiging, bedoeld in de Wet op de ondernemingsraden, of bij het ontbreken daarvan, de werknemers te informeren over de subsidieverlening;

e) 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;

f) de werkgever doet de loonaangifte op grond van de Wet op de loonbelasting 1964 op de voorgeschreven momenten;

g) 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;

h) de werkgever doet de loonaangifte op grond van de Wet op de loonbelasting 1964 op de voorgeschreven momenten;

i) 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;

j) de werkgever overlegt na afloop van de periode waarover subsidie is verleend een definitieve opgave van de omzetdaling met daarbij een accountantsverklaring;

k) indien aan de werkgever loonkostensubsidie als bedoeld in artikel 10d van de Participatiewet is verleend, informeert de werkgever het College van B&W dat de loonkostensubsidie heeft verleend, over de subsidieverlening op grond van deze regeling;

l) 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.

Wat houdt de inspanningsverplichting om de loonsom zoveel mogelijk gelijk te houden precies in?

Hiermee wordt tot uitdrukking gebracht dat de werkgever zich zoveel mogelijk moet inspannen werkgelegenheid te behouden door de dienstverbanden van de werknemers voort te zetten en de lonen (ook van oproepkrachten) door te betalen.

Over welke uren dient de werkgever het loon van zijn oproepkrachten door te betalen?
De NOW-regeling voorziet echter in tegemoetkoming in de loonkosten van werkgevers wanneer zij meer loon betalen aan oproepkrachten, dan waartoe zij wettelijk verplicht zijn. De NOW-regeling stimuleert de werkgever daarmee om in de situatie waar geen loondoorbetalingsverplichting bestaat op grond van de wet, toch het loon door te betalen.

In de loonsom die wordt gebruikt voor de vaststelling van de NOW-subsidie worden namelijk ook de lonen van werknemers met een flexibele urenomvang meegenomen. Zo kan de werkgever er bijvoorbeeld voor kiezen de lonen van werknemers met flexibele arbeidsomvang door te betalen ter hoogte van het gemiddelde loon in januari 2020. Deze lonen tellen dan mee bij de vaststelling van de subsidie.

Wat als de loonsom over de periode maart, april en mei 2020 ondanks de inspanningsverplichting daalt ten opzichte van de loonsom in de referteperiode (in beginsel januari 2020)?
Een daling van de loonsom zal tot gevolg hebben dat de hoogte van de uiteindelijke subsidie waar de werkgever aanspraak op kan maken, lager uitvalt, in die zin dat de werkgever voor elke euro minder loonkosten, 90 cent minder subsidie krijgt.

Wat heeft te gelden ten aanzien van ontslagaanvragen wegens bedrijfseconomische redenen die voor 18 maart 2020 bij het UWV zijn ingediend?
Van de werkgever wordt verlangd dat hij zich er bij de aanvraag van de NOW-subsidie aan committeert geen toestemming voor ontslag van zijn werknemers wegens bedrijfseconomische redenen bij het UWV aan te vragen gedurende de periode waarover hij de tegemoetkoming ontvangt.

Meer specifiek mag de werkgever daarvoor in de periode van 18 maart tot en met 31 mei 2020 geen toestemming aan het UWV vragen. Dit verbod geldt niet ten aanzien van ontslagaanvragen die bij het UWV zijn ingediend in de periode van 1 maart tot en met 17 maart. Deze ontslagaanvragen hoeven dus niet te worden ingetrokken.

Welke sanctie staat op overtreding van het verbod om in de periode van 18 maart tot en met 31 mei 2020 toestemming voor ontslag wegens bedrijfseconomische redenen aan het UWV te vragen?
Indien toch ontslag wordt aangevraagd bij het UWV en deze aanvraag niet of niet tijdig is ingetrokken, dan wordt bij de vaststelling van de subsidie een correctie doorgevoerd.

Daarbij wordt eerst de hoogte van het loon in de maand januari 2020 vastgesteld van de werknemers voor wie ontslag is aangevraagd. Dit gezamenlijke loon wordt vervolgens verhoogd met 50% (x1,5). Dit bedrag wordt weer verhoogd met de 30% vaste opslag (x1,3), waarna het geheel wordt vermenigvuldigd met 3 (x3), aangezien de subsidie betrekking heeft op drie maanden. Het totaalbedrag wordt vervolgens vermenigvuldigd met 90% (x0,9), waarna de uitkomst in mindering wordt gebracht op het subsidiebedrag.

N.B.: Er wordt bij de vermindering van de subsidie sinds de aanpassing van de NOW-regeling op 3 april 2020 geen rekening meer gehouden met het percentage aan omzetverlies, waardoor de vermindering fors hoger kan uitvallen.

V PROCEDURE

Wanneer en waar kan de tegemoetkoming op basis van de NOW worden aangevraagd?
Een tegemoetkoming kan worden aangevraagd bij het UWV.

De verwachting is dat de regeling op 6 april 2020 wordt opengesteld, dit kan eventueel nog enkele dagen worden uitgesteld in verband met het voltooien van de technische aspecten van de regeling. De regeling staat open tot en met 31 mei 2020.

Voor 1 juni 2020 wordt besloten of de NOW-regeling wordt verlengd en zo ja, onder welke voorwaarden dat het geval zal zijn.

Welke stappen moeten werkgevers doorlopen bij de aanvraag van een voorschot op basis van de NOW-regeling?
Wij adviseren nauw samen te werken met de accountant en/of fiscaal adviseur – indien beschikbaar – omdat in de NOW-regeling veel wordt teruggevallen op begrippen uit het jaarrekeningenrecht.

Er wordt subsidie aangevraagd voor de loonsom in maart, april en mei 2020 in verband met een terugval in omzet van meer dan 20% in een aaneengesloten periode van drie (3) maanden tussen 1 maart en 31 juli 2020. Er kan dus worden geschoven met de meetperiode voor omzetvergelijking indien wordt verwacht dat de omzetdaling vertraagd (en dus later) zichtbaar wordt.

De verwachte omzet in de gekozen periode van drie (3) maanden wordt vergeleken met de totale omzet in 2019, gedeeld door vier, zodat beide cijfers zien op een omzet over drie maanden. Door vergelijking van beide omzetcijfers wordt het omzetverlies in procenten berekend. Indien voor meerdere loonheffingennummers een aanvraag wordt ingediend, bijvoorbeeld omdat sprake is van een concern of groep, dan dient op alle formulieren hetzelfde omzetverlies te worden vermeld waarbij een gelijke meetperiode dient te worden gehanteerd.

Wat gebeurt er na de aanvraag van het voorschot?
Voor UWV geldt een beslistermijn van 13 weken na ontvangst van de volledige aanvraag maar het UWV streeft ernaar om binnen 2 à 4 weken (de eerste termijn van) het voorschot te betalen aan de werkgever. Daarbij gaat men wel uit van een volledige aanvraag.

Nadat positief op de aanvraag is beslist, zal 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 omzetdaling.

Gegevens over de loonsom baseert het UWV op de polis administratie, waarbij als uitgangspunt de maand januari 2020 wordt genomen.

De betaling van het voorschot vindt plaats in drie termijnen. Er is aangegeven dat in de praktijk zal worden gestreefd de betaling van de eerste termijn van het voorschot te laten plaatsvinden binnen 2-4 weken.

Is het NOW-proces afgerond nadat de aanvraag voor het voorschot is ingediend en het voorschot is uitbetaald?

Nee. Omdat de NOW een subsidie is moet er nog verder actie worden ondernomen. Binnen 24 weken na afloop van de periode waarover de NOW is toegekend dient de werkgever vaststelling van de subsidie aan te vragen waarbij in beginsel een accountantsverklaring vereist zal zijn. Op dit moment is nog niet duidelijk onder welke grens een accountantsverklaring niet vereist zal zijn. Deze duidelijkheid wordt uiterlijk eind april 2020 verwacht.

Binnen 52 weken na ontvangst van de vaststellingsaanvraag zal UWV de definitieve subsidie vaststellen en wordt bepaald of er sprake is van een nabetaling of, als bijvoorbeeld het omzetverlies lager is uitgevallen of de loonsom is afgenomen, een terugvordering. Indien de loonsom over de maanden maart, april en mei 2020 is toegenomen in vergelijking met de loonsom over januari 2020 dan wordt de subsidie niet hoger vastgesteld. Vanwege een hogere loonsom vindt dus geen nabetaling plaats.