

Tijdelijke noodmaatregel overbrugging voor behoud van werkgelegenheid (NOW)

Hieronder vindt u een overzicht van de hoofdlijnen van de NOW-regeling, inclusief diverse praktische wenken. Onderstaande informatie bevat **veel meer informatie** dan de e-mails/berichten die u mogelijk al van anderen hebt ontvangen. Lees dus onderstaande goed en doe er uw voordeel mee!

Voorts kunt u hier de **DGVL-NOW-rekentool** in Excel downloaden, die ontwikkeld is door De Groen en Van Lint Advocaten (een van de samenwerkingspartners van Anthos). U kunt hiermee zelf snel zien en berekenen of en in hoeverre u gebruik kunt maken van de NOW, en wat de hoogte van de subsidie zal zijn. En u kunt dit goed gebruiken bij het kiezen van de omzetzakingsperiode. Dat is een **belangrijke keuze** die u vooraf moet maken.

Voorwaarden voor toekenning van de NOW-subsidie

- Werkgevers ontvangen een vergoeding voor de loonkosten gedurende drie maanden met een maximum van 90% van de totale loonsom. De 90% is een maximumpercentage dat bij een omzetzakings van 100% wordt uitgekeerd. Bij een lagere omzetzakings wordt de subsidie proportioneel verlaagd.
 - **NB 1:** De NOW gaat uit van het begrip omzet zoals de werkgever dat volgens bestendig gebruikelijke gedragslijn hanteert, zoals in de jaarrekeningen van de voorgaande jaren. Er kan dus niet via een nieuwe methode tot een berekening van de daling van de omzet worden gekomen.
- De subsidieaanvraag kan vanaf maandag 6 april 2020 worden ingediend bij het UWV (met het voorbehoud dat het UWV dit logistiek op tijd rond krijgt). De aanvraag moet uiterlijk 31 mei 2020 worden ingediend.
 - **NB 2:** De noodmaatregel ziet op een loonkostensubsidie voor de maanden maart/april/mei 2020. De maatregel kan eventueel met drie maanden worden verlengd. Daarover zal voor 1 juni 2020 besloten worden. Houd onze website in de gaten voor actuele informatie over (onder meer) de verlenging van de maatregel.
- Als positief op de aanvraag is beslist wordt, verdeeld over 3 termijnen, een voorschot van 80% van de subsidie betaald. Voor de berekening van het voorschot wordt de loonsom over de maand januari 2020 gehanteerd. Het UWV beslist in beginsel binnen 13 weken, maar gestreefd wordt naar beslissing (en eventueel betaling eerste termijn) binnen 2-4 weken na aanvraag. De definitieve hoogte van de subsidie wordt later vastgesteld.
- Er dient sprake te zijn van een omzetzakings van minstens 20%.
 - **NB 3:** Bij het aanvragen van het voorschot en van de definitieve NOW-subsidie hoeft u niet aan te tonen dat de daling van de omzet veroorzaakt is door het coronavirus.
- De omzetzakings wordt berekend door de omzet over de direct bij aanvraag te kiezen aaneengesloten driemaandsperiode (de zogenoemde “meetperiode”) te vergelijken met de gemiddelde omzet per kwartaal over het jaar 2019. Werkgevers moeten direct al bij de

aanvraag kiezen of zij de omzetzaling berekenen over de meetperiode van drie aaneengesloten maanden, startend op OF 1 maart, OF 1 april, OF 1 mei 2020.

- o **NB 4:** De werkgever moet aldus kiezen over welke periode hij de daling van de omzet wil opgeven:
 - 1 maart – 31 mei 2020, of
 - 1 april – 30 juni 2020, of
 - 1 mei – 31 juli 2020

LET OP: Het is beter om eerst goed te onderzoeken welke periode u gaat kiezen voor de subsidie, want dat kan grote verschillen opleveren! De keuze voor de periode moet u direct bij (dus tegelijkertijd met) de aanvraag doen, en kunt u niet achteraf opgeven, en ook niet achteraf wijzigen! Een gehaaste verkeerde keuze kan dus veel geld kosten. Aangezien nu waarschijnlijk moeilijk te voorspellen is wat de daadwerkelijke omzetzaling zal zijn in de maanden maart tot en met juli 2020, kan het dus verstandiger zijn om dat eerst even te onderzoeken en zelfs even te wachten met het indienen van een aanvraag. Nadeel bij later indienen is echter wel dat het 80%-voorschot op de te verwachten subsidie, ook later wordt betaald.

Ter illustratie: een strandpaviljoen zal vermoedelijk kiezen voor 1 mei – 31 juli 2020, een agrarische onderneming (afhankelijk van het seizoen en de aard) mogelijk voor een eerder tijdvak. Per werkgever kan die keuze anders uitpakken. Nogmaals: eenmaal een keuze gemaakt, dan blijft de keuze in stand! Er kan niet achteraf worden aangepast! De bijgaande **DGVL-NOW-rekentool** is een praktisch hulpmiddel om snel inzicht te krijgen bij het maken van de juiste keuze.

- De omzetzaling wordt berekend op groepsniveau van de bedrijven van de werkgever;
 - o **NB 5:** Wat nu als een onderneming werkt met verschillende B.V.'s, waaronder bijvoorbeeld een personeels-B.V.? In dat geval wordt uitgegaan van het percentage van de daling van de omzet van de gehele groep zoals die op 1 maart 2020 bestond. Als ook buitenlandse rechtspersonen deel uitmaken van de groep worden die mede in aanmerking genomen. Echter, alleen werkgevers met een loonheffingsnummer kunnen een beroep doen op de NOW. Als er concernonderdelen zijn die geen in Nederland gevestigde rechtspersonen of vennootschappen zijn en tevens geen in Nederland verzekerd SV-loon hebben, is de band met Nederland dusdanig klein dat de omzetzaling vermoedelijk niet mag worden gebaseerd op de omzet van een dergelijk concernonderdeel. Een onderneming die in een moeder-dochtermaatschappijverhouding zit wordt behandeld als ware zij een groep. Maakt uw onderneming aldus deel uit van een groep? Bedenk dan goed welke omzetzalingcijfers u moet betrekken bij de berekening van de omzetzaling!
- De subsidie geldt niet alleen voor werknemers met een contract voor onbepaalde tijd, maar ook voor 'flex-werknemers' zoals oproep- en uitzendkrachten. U bent niet de formele werkgever van ingeleende (uitzend- en gedetacheerde) krachten en ook niet van ZZP-ers, en daarvoor ontvangt u dan ook geen subsidie.

De te vermelden gegevens bij de aanvraag

1. De procentuele verwachte omzetsdaling;
2. De aaneengesloten driemaandsperiode waarover de omzetsdaling wordt verwacht (zie ook hierboven);
3. Het loonheffingsnummer;
4. Het rekeningnummer waarop de werkgever betalingen van de Belastingdienst inzake loonheffingen ontvangt;
5. Indien de werkgever een WTV-aanvraag had ingediend, dient het dossiernummer van die aanvraag te worden vermeld.

Berekening van de hoogte van de subsidie

De NOW-subsidie wordt berekend met de volgende formule: $A \times B \times 3 \times 1,3 \times 0,9$

Toelichting:

- **A** = het percentage van de door de werkgever verwachte omzetsdaling;
- **B** = de totale loonsom van werknemers waarvoor de werkgever het loon heeft uitbetaald (met een plafond per werknemer van een maandloon van € 9.538,00, het meerdere komt niet voor subsidie in aanmerking);
- **3** = drie maanden;
- **1,3** = er geldt een forfaitaire opslag van 30% voor alle aanvullende lasten en kosten zoals werkgeverspremies en werknemersbijdragen aan pensioen;
- **0,9** = de subsidie bedraagt maximaal 90% (bij een omzetsdaling van 100%). Is de omzetsdaling lager dan 100%, dan zal de subsidie evenredig lager worden vastgesteld. Bijv. bij een omzetsdaling van 50% bedraagt de subsidie 45% (= 50% van 90%) en wordt het getal verlaagd van 0,9 naar 0,45.

Verplichtingen gedurende subsidieperiode

- a) Er wordt verwacht dat de werkgever zich inspant om de loonsom zoveel mogelijk gelijk te houden (de werkgever dient zich aldus zoveel mogelijk in te spannen om de dienstverbanden van de werknemers voort te zetten). Dit is geen resultaatsverbintenis.
 - o **NB 6:** De werkgever is verplicht de loonsom in de “moeilijke maanden” (1 maart – 31 mei 2020) zoveel mogelijk gelijk te houden met drie maal de loonsom gebruikt bij de berekening van het voorschot (januari 2020). Dit is een “inspanningsverplichting”. Bij een toegestane beëindiging van de arbeidsovereenkomst (bijvoorbeeld in de proeftijd of bij het niet-verlengen van een bepaalde-tijd-contract, of met een vaststellingsovereenkomst) voldoet de werkgever vermoedelijk nog steeds aan die inspanningsverplichting. Wat nu bij een loonoffer van de werknemers? Dat zal vermoedelijk afhangen van de omstandigheden. Bij vragen of twijfel, overleg met ons kantoor.
- b) Van de werkgever wordt verlangd dat hij in de periode 18 maart tot en met 31 mei 2020 géén ontslaanvraag wegens bedrijfseconomische redenen bij het UWV indient;

- o **Sanctie:** Als de werkgever toch bij het UWV ontslaaanvragen indient (ongeacht of het UWV wel of geen toestemming geeft) is de sanctie dat het loon van de betreffende werknemer plus een verhoging van 50% in mindering wordt gebracht op de subsidie. Het is dus minder gunstig maar nog steeds mogelijk om een beroep te doen op de NOW.
 - o **NB 7:** Andere soorten van beëindiging van de arbeidsovereenkomst (anders dan “bedrijfseconomisch via het UWV”) zijn nog steeds zonder sanctie toegestaan, zoals een proeftijdontslag, een ontslag middels een vaststellingsovereenkomst met wederzijds goedvinden, het niet-verlengen van arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd en ook het beëindigen van de arbeidsovereenkomst via de kantonrechter, bijvoorbeeld vanwege disfunctioneren of een verstoorde arbeidsverhouding! Dit wordt alleen anders indien de loonsom door deze andere maatregelen sterk daalt. Dan is een discussie achteraf niet uitgesloten, omdat de werkgever dan mogelijk niet voldoet aan de inspanningsverplichting om de loonsom zoveel mogelijk gelijk te houden. Bij vragen of twijfel, overleg met ons kantoor.
- c) De werkgever dient de subsidie uitsluitend te gebruiken voor de betaling van de door hem verschuldigde loonkosten;
 - d) De werkgever is verplicht de ondernemingsraad, de personeelsvertegenwoordiging of, bij ontbreken daarvan, de werknemers te informeren over de subsidieverlening;
 - e) De werkgever dient een zodanig controleerbare administratie te voeren, dat de gegevens waarop de subsidieverlening is gebaseerd tot 5 jaar na vaststelling subsidie kunnen worden ingezien;
 - f) De werkgever is verplicht onverwijld en schriftelijk de minister te informeren over omstandigheden die van belang kunnen zijn bij de beslissing tot wijziging of intrekking van de subsidie;
 - g) Binnen 24 weken na afloop van de subsidieperiode dient de werkgever een definitieve opgave te doen van de omzetsdaling, inclusief accountantsverklaring;
 - h) Indien aan de werkgever een loonkostensubsidie door de gemeente is toegekend (t.b.v. het in dienst nemen van een persoon met een ziekte of handicap), dient de werkgever de betreffende gemeente te informeren over de NOW-subsidie (zodat dubbele financiering wordt voorkomen).