

Sociale zekerheid

Hoofdpijnen NOW regeling bekend

Minister Koolmees heeft vandaag in een persconferentie de hoofdpijnen van de 'Tijdelijke Noodmaatregel Overbrugging voor Werkbehoud' (NOW) besproken en gepubliceerd in een [brief](#) aan de Tweede Kamer. Hierna een opsomming van deze hoofdpijnen.

Inhoud en doelgroep

De NOW ondersteunt werkgevers die geconfronteerd worden met een omzetsdaling van ten minste 20% over een aangesloten periode van 3 maanden. Uitgangspunt is daarbij dat omzetsdaling het gevolg is van buitengewone omstandigheden, die buiten het normale ondernemersrisico vallen en bijvoorbeeld samenhangen met overheidsingrijpen en openbare orde maatregelen. Een werkgever hoeft niet aan te tonen in welke mate de buitengewone omstandigheden bijdragen aan de omzetsdaling van ten minste 20%.

De ondersteuning betreft een subsidie voor de loonkosten van de werknemers die in dienst zijn bij een werkgever en die verplicht verzekerd zijn voor de werknemersverzekeringen. Werkenden met een zogenoemde 'fictieve dienstbetrekking' vallen daarmee wel onder de regeling, maar niet-verzekerde en vrijwillig verzekerde DGA's weer niet.

De regeling geldt ook voor werkgevers die werknemers in dienst hebben met een flexibel contract voor zover deze werknemers in dienst blijven en loon ontvangen van de werkgever gedurende de periode waarover de subsidie wordt verstrekt.

Ook is de NOW van toepassing op de loonkosten voor werknemers waarvoor de werkgever geen loondoorbetalingsplicht heeft, zoals een werknemer met een nulurencontract. Ook payroll- en uitzendwerkgevers komen in aanmerking. Voor hen gelden dezelfde voorwaarden.

Belangrijke voorwaarden

Aan de NOW zijn, twee belangrijke voorwaarden verbonden:

1. Er geldt een inspanningsverplichting om de loonsom zoveel mogelijk gelijk te houden. Dit wil zeggen dat werkgever zich inspannt om de loonsom zoveel mogelijk gelijk te houden en werknemers dus door te betalen. Een daling van de loonsom leidt tot een lagere subsidie.

2. Geen ontslagaanvraag wegens bedrijfseconomische redenen. De werkgever doet in de periode van 18 maart tot en met 31 mei 2020 bij UWV geen verzoek om toestemming te verkrijgen voor opzegging van een arbeidsovereenkomst wegens bedrijfseconomische redenen. Als 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%. Dit loon plus de vermeerdering van 50% worden in mindering gebracht op de totale loonsom, waarop de uiteindelijke hoogte van de subsidie wordt gebaseerd.

Berekening tegemoetkoming

De subsidie bedraagt maximaal 90% van de loonsom over de 3-maandsperiode maart 2020 tot en met mei 2020. Voor de loonsom wordt van het sociale verzekeringsloon uitgegaan. Ook aanvullende lasten en kosten zoals werkgeverspremies en werknemersbijdragen aan pensioen en de opbouw van vakantiebijslag worden gecompenseerd door een vaste opslag van 30% op het sociale verzekeringsloon. Als loon wordt maximaal tweemaal het maximumdagloon per maand (derhalve max. € 9.538) per individuele werknemer in aanmerking genomen.

De subsidie wordt gerelateerd aan het percentage van de omzetzaling. Het percentage van 90% van de totale loonsom is een maximumpercentage dat zal worden uitbetaald bij een omzetzaling van 100%. Is de omzetzaling lager, dan zal de subsidie evenredig lager worden vastgesteld. Op deze manier blijft het voor werkgevers altijd gunstiger om, waar dat mogelijk is, omzet te blijven genereren.

De omzetzaling van minimaal 20% moet zich voordoen over een 3-maandsperiode startend op 1 maart, 1 april of 1 mei 2020. De omzet in deze meetperiode wordt vergeleken met de omzet over heel 2019, *gedeeld door vier*. Als een werkgever op 1 januari 2019 nog niet bestond, geldt een afwijkende omzetzaling. Een vrij beperkte en kortdurende daling van de omzet komt dus niet in aanmerking voor een subsidie op grond van de NOW. Er wordt ook geen rekening gehouden met het feit dat de gebruikte tijdvakken voor 2019 niet representatief zijn, bijvoorbeeld door groei van de onderneming of door seizoenspatronen.

Voorbeeld

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 omzetzijding berekend wil hebben – is zijn omzet gemiddeld € 70.000 per maand, ofwel € 210.000 over de gehele periode. In dit geval is de omzetzijding:

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

$$(\text{€ } 1.200.000 / 4)$$

Een werkgever heeft in de berekening van het voorschot, waarbij wordt uitgegaan van het tijdvak januari 2020, € 50 000 loonsom en een verwachte omzetzijding van 30%. Dat leidt tot een verwachte vaststelling van de subsidie van $(0,30 \times \text{€ } 50.000 \times 3 \times 1,3 \times 0,9) = \text{€ } 52.650$ in totaal. Hiervan krijgt de werkgever een voorschot van € 42.120.

Omzetzijding op concernniveau

Voor werkgevers die bestaan uit één rechtspersoon of natuurlijk persoon gaat het om de (verwachte) omzetzijding op het niveau van de natuurlijke persoon of rechtspersoon. Bij meerdere rechtspersonen gaat het om de omzetzijding op concernniveau. Als een concern als geheel minder dan 20% omzetverlies heeft, krijgen afzonderlijke stilliggende onderdelen van dat concern geen tegemoetkoming.

Als een werkgever meerdere loonheffingsnummers heeft en voor zijn gehele loonsom in aanmerking wil komen voor subsidie, zal hij per loonheffingsnummer een aanvraag moeten indienen. Wel geeft hij de omzetzijding op die hij voor de gehele onderneming verwacht; bij elke aanvraag vult hij dezelfde omzetzijding en meetperiode in.

Aanvraag, voorschot en toekenning van de subsidie

Op vrijdag 3 april 2020 wordt definitief vastgesteld of het UWV de NOW vanaf 6 april 2020 kan uitvoeren. Bij de aanvraagprocedure moeten werkgevers, naast het opgeven van gegevens als bedrijfsnaam en loonheffingsnummer, de volgende stappen doorlopen:

- De werkgever vraagt subsidie aan voor de loonsom in maart, april en mei vanwege een omzetzijding van meer dan 20%.
- Als de werkgever verwacht dat het effect van de huidige situatie pas met vertraging in de omzetzijfers zichtbaar wordt, kan de werkgever 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 en mei 2020.

- De werkgever geeft de verwachte omzet in de drie maanden van de door hem gekozen meetperiode op en vergelijkt deze met de totale omzet in 2019, gedeeld door vier.
- Op basis daarvan berekent de werkgever het omzetverlies in procenten en vermeldt hij dat op het aanvraagformulier.
- Voor bijzondere situaties (het bedrijf bestond niet gedurende geheel 2019; het bedrijf maakt onderdeel uit van een groter geheel), bevat de nadere toelichting op het formulier aanwijzingen voor de juiste berekening van het omzetverlies.

Voorschot

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 omzetsdaling.

Het voorschot is gebaseerd op de loonsom over het aangiftetijdvak januari 2020. Als de loonsom over de maanden maart-april-mei lager is, wordt de hoogte van de subsidie verminderd met 90% van het bedrag waarmee de loonsom is gedaald. Hierdoor worden werkgevers van werknemers met een flexibel contract gestimuleerd om het loon door te betalen (voor dezelfde uren omvang). Wordt ervoor gekozen om de lonen van werknemers met flexibele arbeidsomvang door te betalen, dan tellen deze lonen mee bij de vaststelling van de NOW en wordt hierover subsidie ontvangen.

De betaling van het voorschot vindt plaats in drie termijnen. Er wordt naar gestreefd de betaling van de eerste termijn van het voorschot te laten plaatsvinden binnen 2-4 weken.

Beslissing

Voor het UWV geldt een beslistermijn van 13 weken na ontvangst van de volledige aanvraag. Binnen 24 weken na afloop van de periode waarover de NOW is toegekend, moet de werkgever vaststelling van de subsidie aanvragen. In beginsel is hierbij een accountantsverklaring vereist. Er wordt naar gestreefd om binnen vier weken na publicatie van de regeling duidelijkheid te geven onder welke grens een accountantsverklaring niet is vereist. De regeling kan op dat punt nog worden aangepast.

Binnen 22 weken na ontvangst van deze aanvraag zal het UWV de definitieve subsidie vaststellen. Bij de afrekening kan sprake zijn van een nabetaling of, als bijvoorbeeld het omzetverlies lager is uitgevallen, terugvordering.