

Tijdelijke Noodmaatregel Overbrugging voor behoud van Werkgelegenheid (NOW) op hoofdlijnen

Deze AWVN-notitie bevat een samenvatting op hoofdlijnen van de NOW zoals die op 31 maart 2020 door minister Koolmees van SZW bekend is gemaakt, en op 3 april 2020 op onderdelen is aangepast. In [een brief aan de Tweede Kamer van 22 april](#) zijn verdere aanpassingen aangekondigd, onder meer voor concerns met minder dan 20% omzetsdaling.

De regeling is op onderdelen technisch complex, en een samenvatting op hoofdlijnen kan niet aan in alle gevallen aan de complexiteit recht doen. Aan deze samenvatting kunnen dan ook geen rechten worden ontleend.

Heeft u specifieke vragen? Neem dan contact op met uw vaste accountmanager, of met de AWVN-werkgeverslijn: 070 850 86 05, werkgeverslijn@awvn.nl. Meer informatie is ook te vinden op www.awvn.nl.

1. Aanleiding voor de NOW

De coronacrisis leidde tot een explosieve stijging van het aantal aanvragen voor toepassing van de reguliere Regeling Werktijdverkorting (WTV-regeling), namelijk 55.000 aanvragen voor bijna 800.000 werknemers. Hierop was de WTV-regeling niet berekend. Daarom is besloten die regeling per 17 maart 2020 18.45 uur te beëindigen en nieuwe regelgeving tot stand te brengen.

2. Doel en aard van de NOW

De NOW heeft als doel om het in tijden van acute en zware terugval in de omzet van ten minste 20% voor werkgevers mogelijk te maken om hun werknemers zoveel mogelijk in dienst te houden voor de uren die zij werkten voordat er sprake was van die zware terugval. 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 voor zover zij hun uitzend- en payrollkrachten in dienst houden.

Aanvragen voor de regeling kunt u vanaf 6 april tot en met 31 mei 2020 indienen [bij het UWV](#). De regeling geldt niet alleen voor de coronacrisis, maar ook voor

andere situaties van buitengewone omstandigheden, zoals bijvoorbeeld een omzetzdaling als gevolg van brand in het bedrijf van de werkgever.

3. Verschil met de WTV

De NOW geeft een subsidie op de loonsom indien er sprake is van omzetzdaling. 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.

4. Inhoud van de regeling

- De werkgever moet een **omzetzdaling hebben van ten minste 20%**, naar keuze in de **meetperiode**: 1 maart t/m 31 mei 2020, of 1 april t/m 30 juni 2020, of 1 mei t/m 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 op 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. 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. In de brief aan de Tweede Kamer van 22 april gaf minister Koolmees aan dat het kabinet hard naar een oplossing voor deze problematiek zoekt, maar dat seizoenswerk adresseren om maatwerk vraagt en een aparte regeling. Verkregen subsidies en andere bijdragen uit publieke middelen, zoals bijvoorbeeld het geval is bij scholen en culturele instellingen, worden gelijkgesteld met omzet.

- De **subsidie** over de loonsom bedraagt 90% van het percentage omzetzdaling. 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. Bij een omzetzaling van 50% bedraagt de subsidie 45% (= 50% van 90%) van de loonsom en bij een omzetzaling van 20% bedraagt de subsidie 18% (= 20% van 90%), etc.

- Ongeacht de gekozen meetperiode wordt de subsidie altijd gegeven over de **loonsom van maart tot en met mei 2020**. Er zal worden gewerkt met een **voorschot** van 80%. Voor de berekening van het voorschot wordt gebruik gemaakt van een **referentieperiode**, omdat de loonsom van maart tot en met mei 2020 bij de aanvraag nog niet bekend is. Die referentieperiode is **januari 2020**. Als er over januari 2020 geen loongegevens zijn, gaat het UWV uit van november 2019. Als er ook geen gegevens zijn over dit tijdvak, kan er geen subsidie worden toegekend. Het gedeelte van de loonsom in de periode maart tot en met mei dat hoger is dan driemaal de loonsom van januari, komt niet voor subsidie in aanmerking.

- Voor de loonsom wordt van het **sociale-verzekeringsloon** uit tegenwoordige dienstbetrekkingen uitgegaan. Voor aanvullende lasten en kosten zoals werkgeverspremies en werknemersbijdragen aan pensioen en de opbouw van vakantiebijslag wordt een **vaste forfaitaire opslag** gehanteerd **van 30%**. Tot de loonsom worden niet de werkgeversbetalingen voor uitkeringen voor bijvoorbeeld de Wet arbeid en zorg gerekend. Deze krijgt de werkgever immers al van de overheid vergoed via het 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. Dit is een absoluut bedrag, en geldt ook bij deeltijd (dus niet naar rato).

- In formule is de hoogte van het bedrag van de subsidieverlening: **A x B x 3 x 1,3 x 0,9**. Hierbij staat A voor het percentage van de door de werkgever verwachte omzetzaling; 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%.

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

In de brief aan de Tweede Kamer van 22 april is een aanpassing van de NOW voor concerns aangekondigd. Het wordt mogelijk gemaakt dat werkmaatschappijen van een concern subsidie voor hun loonkosten kunnen aanvragen op basis van de omzetzijdeling van de werkmaatschappij (i.p.v. het concernniveau) als bij het concern sprake is van minder dan 20% omzetzijdeling. Hieraan worden wel extra voorwaarden verbonden om misbruik te voorkomen. De wijziging van de regeling en de datum van inwerkingtreding daarvan worden in de week van 27 april 2020 gepubliceerd.

5. Aanvraag, voorschot en toekenning van de subsidie

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

- De aanvraagperiode voor de subsidie loopt van 6 april tot en met 31 mei 2020. Aanvragen kunnen alleen worden ingediend via het daarvoor ontworpen [formulier dat door het UWV](#) beschikbaar is gesteld.
- De werkgever vraagt subsidie aan voor de loonsom in maart, april en mei in verband met een terugval in omzet van ten minste 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 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 wordt op het aanvraagformulier ingevuld.
- 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 omzetzijdeling op te geven die

hij voor de gehele onderneming verwacht; hij vult dus bij elke aanvraag dezelfde omzetsdaling en dezelfde meetperiode in.

- Als de werkgever een WTV-aanvraag heeft gedaan waarop nog niet is beslist, wordt de WTV-aanvraag geacht een aanvraag te zijn om 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 vijf of zes cijfers.

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 omzetsdaling. Gegevens over de loonsom baseert het UWV op de polisadministratie, waarbij als uitgangspunt de maand januari 2020 wordt genomen. De werkgever hoeft dus geen loongegevens aan te leveren. Het 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 betaling van de **eerste termijn** van het voorschot te laten plaatsvinden **binnen 2-4 weken** na ontvangst van de volledige aanvraag.

Binnen 24 weken na afloop van de periode waarover de NOW is toegekend, dient de werkgever **vaststelling van de subsidie** aan te vragen. In beginsel is hierbij een **accountantsverklaring** vereist. Waarschijnlijk geldt dit niet voor kleine ondernemingen. 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 52 weken na ontvangst van deze aanvraag zal het 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**.

6. Belangrijkste verplichtingen voor de werkgever

- Er wordt verwacht dat de werkgever zich inspant 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 volgende 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.
- De werkgever vraagt in de periode van 18 maart tot en met 31 mei 2020, **geen ontslagvergunning** bij het UWV aan wegens bedrijfseconomische redenen. Doet hij dit toch, dan kan hij de aanvraag binnen vijf 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: $D \times 1,5 \times 3 \times 1,3 \times 0,9$, waarbij D staat voor de loonsom van de desbetreffende werknemers in januari 2020, dan wel november 2019.

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.

- 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 **informer**en over de subsidieverlening.
- De werkgever moet een administratie bijhouden waarmee het UWV kan controleren of aan alle voorwaarden voor de tegemoetkoming wordt voldaan. Deze moet tot vijf jaar na de vaststelling van de tegemoetkoming worden bewaard.
- 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.

7. De definitie van omzet (zie p. 17 en 18 van de Toelichting bij de NOW)

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. Dit is van belang omdat de ontwikkeling van de omzetzak daarmee voor een belangrijk deel kan 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, 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. 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.

8. 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.

9. 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 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 ook dat 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.

Met betrekking tot de omzetzak van een groep (artikel 2:24b BW) dan wel een daarmee gelijkgestelde constructie (de moeder-dochtermaatschappij van artikel 2:24a BW) geldt het volgende: niet-Nederlandse rechtspersonen of natuurlijke personen zonder in Nederland verzekerd SV-loon, worden niet in aanmerking genomen voor de berekening van de omzetzak van de Nederlandse en niet-

Nederlandse onderdelen met in Nederland verzekerd SV-loon van de groep. De band met het behoud van werkgelegenheid in Nederland is dermate klein dat het niet gerechtvaardigd is om de omzetsdaling tevens over deze groepsonderdelen te berekenen.