

De Noodmaatregel Overbrugging Behoud van Werkgelegenheid (NOW) uitgewerkt

Datum: 1 april 2020

De NOW is aangekondigd op 17 maart jl., en inmiddels uitgewerkt in de regelingen van 31 maart. Doel van deze regeling is om werkgevers te helpen om banen te behouden, de NOW is een overheidssubsidie voor werkgevers om lonen te kunnen blijven doorbetalen. Wat betekent deze regeling nu in de praktijk?

Aanleiding

De NOW vervangt de Regeling Werktijdverkorting (WTV) omdat de WTV niet geschikt bleek voor de hoeveelheid aanvragen waarmee de regeling werd overspoeld (55.000 aanvragen voor bijna 800.000 werknemers).

De NOW en WTV

De NOW en de WTV hebben een ander uitgangspunt. Waar het bij de WTV ging om werkvermindering gaat het bij de NOW om omzetverlies. De NOW is bovendien losgekoppeld van de WW. Alle aanvragen WTV ingediend voor 17 maart 18:45 uur waarop nog geen beslissing is genomen worden automatisch aangemerkt als een aanvraag in de zin van de NOW. Aan deze werkgevers zal worden verzocht aanvullende informatie aan te leveren zodat deze aanvragen voldoen aan de aanvraag die gedaan moet worden in de zin van de NOW. Werkgevers die al gebruik maken van de regeling WTV kunnen hun WTV-aanvraag niet verlengen. Wel kunnen zij een NOW-aanvraag doen. Wanneer er samenloop optreedt tussen de NOW-subsidie en de betaling van de WW-gelden in het kader van de WTV dan worden de betaalde WW-gelden in mindering gebracht op de loonsom over de periode maart tot en met mei. Nu deze loonsom wordt gebruikt voor het bepalen van de hoogte van de NOW-subsidie wordt hiermee dubbele betaling voorkomen.

Wanneer opent het NOW-loket?

Het UWV probeert het loket maandag 6 april 2020 te openen. Op vrijdag 3 april a.s. draait het UWV een algemene test. Afhankelijk van de uitslag van deze test communiceert het UWV of de streefdatum van 6 april gehaald zal worden. Lukt dat niet, dan opent het loket op 14 april 2020.

Procedure

De aanvraagperiode van de NOW-subsidie loopt van 14 april tot en met 31 mei 2020. Aanvragen kunnen alleen worden ingediend via een formulier dat www.uwv.nl staat. Zodra positief op de aanvraag is beslist zal een voorschot verstrekt worden van 80% van de

verleende subsidie, berekend aan de hand van de bij de aanvraag geleverde gegevens over de verwachte omzetsdaling en de loonsom over de maand januari 2020.

Er geldt een beslistermijn van 13 weken na ontvangst van de volledige aanvraag, echter gecommuniceerd is dat er gestreefd wordt naar betaling van het voorschot binnen 2 à 4 weken na ontvangst van de volledige aanvraag. De verstrekking van het voorschot vindt plaats in drie termijnen.

Binnen 22 weken na afloop van de periode waarin de omzetsdaling heeft plaatsgevonden dient de werkgever, via een formulier dat ook beschikbaar wordt gesteld op www.uwv.nl, vaststelling van de subsidie te vragen. Vervolgens zal op basis van door de werkgever aan te leveren definitieve gegevens over de omzetsdaling vastgesteld worden hoe groot de daadwerkelijke omzetsdaling is geweest en of aan alle aan de werkgever opgelegde verplichtingen in het kader van de NOW is voldaan. Vooralnog moet ervan worden uitgegaan dat hiervoor een accountantsverklaring is vereist.

Binnen 24 weken na ontvangst van de laatste aanvraag wordt de definitieve subsidie vastgesteld. Bij de afrekening kan sprake zijn van terugvordering of nabetaling.

De regeling doet een appèl op algemeen moreel besef, maar wordt ook getekend door angst voor misbruik. De regeling is daarom in verregaande mate geclausuleerd, en kent strenge controle achteraf. De regeling is bestuursrechtelijk van aard, het is een subsidieregeling. Beslissingen staan open voor bezwaar en beroep. De sanctiebepalingen die de regeling kent, zijn ook bestuursrechtelijk van aard en misbruik kan in het uiterste geval zelfs leiden tot strafrechtelijke vervolging.

De kanttekening die hier op voorhand bij te maken valt, is 'Wie moet handhaven?' Logisch zou zijn de inspectie SZW, maar de controlecapaciteit is daar erg laag.

De regeling zit complexer in elkaar dan van tevoren verwacht. Het is onontgonnen terrein voor alle betrokkenen, en is samengesteld uit elementen van fiscaliteit, bestuursrecht, accountancy en arbeidsrecht. De tip aan iedereen is: dien geen aanvraag in zonder hulp van de accountant.

Begrip omzet

Om aanspraak te kunnen maken op subsidie moet sprake zijn van meer dan 20% omzetverlies.

Het vertrekpunt is dan ook een daling van de omzet. Je kunt als aanvrager kiezen voor een van de volgende referentieperiodes voor wat betreft de daling van de omzet:

- 1 maart 2020 tot 31 mei 2020;

De NOW-regeling: wat is het en hoe vraag je deze aan? [3/7]

- 1 april 2020 tot 30 juni 2020;
- 1 mei 2020 tot 31 juli 2020.

De keuze voor de referteperiode dient direct te worden gemaakt bij de aanvraag. Het is dus belangrijk voor de aanvraag goed na te denken over het verwachte omzetverlies.

Het systeem werkt zo dat je een inschatting maakt van de te behalen omzet in de gekozen referteperiode. Dat zet je af tegen 25% van de omzet over 2019 (die blijkt uit het jaarverslag 2019).

Hoe je de omzet moet berekenen kan voer zijn voor discussie. Je moet aanhaken bij de rekenmethode die tot dusver is toegepast. De methode dus zoals gebruikt voor de jaarrekening 2019. Die methode pas je nu ook toe voor vaststelling van de omzet in de referteperiode (bestendig gebruik).

Sommige kleine ondernemers hebben geen jaarverslag, die mogen de aangifte IB 2019 als uitgangspunt nemen.

Opvallend: de reden van de daling maakt niet uit. Een enkele daling volstaat.

Concernregeling

Maatgevend is de omzetzdaling van het (hele) concern. Een enkele werkmaatschappij die omzetverlies heeft, rechtvaardigt geen aanspraak op subsidie als de omzet van het concern waarvan de werkmaatschappij deel uitmaakt totaal geen omzetverlies lijdt (of minder dan 20%).

Er wordt hiervoor aangesloten bij het concernbegrip als neergelegd in artikel 2:24d BW. 'Concern' is de groep zoals die bestond op 1 maart 2020.

We rekenen met de omzet(daling) van het concern, maar de rechthebbende voor de subsidie is de werkgever (kan zijn de personeels-B.V.). De werkgever moet de NOW-aanvraag indienen. Heeft een concern 5 werkgevers bijvoorbeeld, dan moeten er 5 aanvragen worden ingediend, allemaal op basis van dezelfde omzetzdaling.

De aanvraag zelf gaat dus per entiteit en is per werkgever, anders gezegd, per loonheffingsnummer.

Buitenlandse entiteiten

Voor buitenlandse rechtspersonen geldt dat de loonsom alleen wordt meegewogen voor toepassing van de regeling indien de werknemers in Nederland verzekerd zijn voor de werknemersverzekeringen. Een buitenlands entiteit, die geen in Nederland verzekerde

werknemers heeft, telt dus niet mee voor het concern en dus ook niet voor de totale omzet van het concern.

Loonbegrip

De regeling haakt aan bij het begrip SV-loon uit tegenwoordige dienstbetrekking. Dit zijn alleen eigen werknemers. De inleensom van bijvoorbeeld gepayrolde werknemers of uitzendkrachten telt niet mee. Daarnaast geldt het volgende voor het loonbegrip:

- Er geldt een maximum van € 9.538,- bruto maandsalaris per werknemer;
- Er wordt gerekend met een toeslag van 30% waarin alle looncomponenten die geen SV-loon zijn worden geacht te zijn inbegrepen (denk aan pensioen, vakantiegeld, verzekeringspremies enz.).

De loonsom betreft dus alle lonen per loonheffingsnummer op basis van de hiervoor genoemde berekening.

Niet in het loon begrepen worden dus bijvoorbeeld de pensioenpremie, maar ook niet het eindheffingenloon (zoals vrijgestelde vergoedingen, vergoedingen die vallen onder de WKR) en premies voor de WW en de WIA. Betaalde transitievergoedingen of andere ontslagvergoedingen tellen ook niet mee bij het bepalen van de loonsom.

Voor het bepalen van de loonsom wordt gekeken naar de loonsom van de werkgever (de lonen per loonheffingen nummer) die de aanvraag indient. Ook wanneer sprake is van een concern.

Voorschot en Toekenning subsidie

Het voorschot dat UWV gaat uitkeren is 80% van de verwachte subsidie. De berekening voor de hoogte van het voorschot gaat als volgt:

$$\% \text{ verwachte omzetsdaling} \times \text{loonsom januari 2020} \times 3 \times 1,3 \times 0,9$$

Voor de toekenning subsidie/nacalculatie geldt de volgende berekening:

$$\% \text{ werkelijke omzetsdaling} \times \text{loonsom 1 maart 2020 tot 31 mei 2020} \times 1,3 \times 0,9$$

Toekenning is op basis van de loonsom over de periode maart tot en met mei. Hier kun je dus niet kiezen voor een bepaalde periode, deze periode wordt aangehouden, ook wanneer gekozen is voor een andere referentieperiode voor wat betreft het omzetverlies. Bij een lagere loonsom in deze periode als in januari 2020 daalt de subsidie, bij een hogere loonsom wordt de subsidie daarentegen niet verhoogd.

Let op:

- Voor de bepaling van de loonsom moet nog in aftrek gebracht worden eventuele boetes voor ontslag wegens bedrijfseconomische redenen (1,5 x het loon van de ontslagen werknemer), hierna nog nader uitgelegd;
- Looncomponenten die buiten de loonsom vallen, zoals maandelijks betaald vakantiegeld.

Rekenvoorbeeld:

Stel werkgever heeft een omzet over 2019 van € 2.000.000,-, de loonsom januari 2020 is € 200.000,-, de rekensom is dan € 200.000,- x 3 x 1,3 = € 780.000,- als loonsom over maart tot en met mei 2020.

Stel de omzet daalt met (naar verwachting):

- 10 % -> geen subsidie;
- 50% -> subsidie: $50\% \times 90\% \times € 780.000,- = € 351.000,-$
(voorschot is $80\% \times € 351.000,- = € 280.800,-$)
- 100% -> subsidie: $100\% \times 90\% \times € 780.000,- = 702.000,-$
(voorschot is $80\% \times € 702.000,- = € 561.600,-$)

DGA?

Valt de DGA nu wel of niet onder de loonsom? Meestal niet. Dat is alleen zo als de DGA voor de werknemersverzekeringen is verzekerd en dat is doorgaans niet het geval. Er zijn directeur-aandeelhouders met een minderheidsaandeel die in sommige gevallen wel meeverzekerd zijn voor de werknemersverzekeringen, die komen in aanmerking. Andere DGA's niet.

Hoe zit het met het loon bij zieke werknemers?

- Indien werkgever eigen risicodragers is voor de ZW is er een probleem. Het loonbegrip in deze regeling is namelijk onlangs omgevormd naar loon uit vroegere dienstbetrekking. In beginsel valt dit er nu niet onder.
- Als de loondoorbetaling bij ziekte is verzekerd, dan valt het loon tijdens ziekte buiten de loonsom, omdat de werkgever die kosten niet heeft.

De vier belangrijkste voorwaarden/verplichtingen om voor de regeling in aanmerking te komen:

1. Geen bedrijfseconomisch ontslag

Proeftijdontslag, vso's (vaststellingsovereenkomst), ontslag wegens andere redenen dan de a-grond kunnen allemaal. Wanneer echter een UWV-vergunning op de a-grond (bedrijfseconomische reden) wordt gevraagd dan levert dit een sanctie op. Alle bestaande UWV-ontslagaanvragen van voor 17 maart 2020 vallen buiten het verbod. Latere ontslagaanvragen worden gesanctioneerd door 1,5 x het loon van de betrokken werknemer(s) in mindering te brengen op de loonsom die bepalend is voor de te ontvangen subsidie tenzij binnen vijf dagen na inwerkingtreding van de regeling de aanvraag is ingetrokken. Alle andere ontslaggronden zijn dus toegestaan, zelf een VSO wegens bedrijfseconomische omstandigheden valt binnen de grenzen van de regeling.

Het gaat echt om de vergunningaanvraag bij UWV. Het niet verlengen van arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd mag. Het niet oproepen van oproepkrachten mag ook. Het enige risico is wel dat daardoor de loonsom fluctueert, waardoor de grondslag voor de subsidie lager wordt. Je kunt je bovendien ook afvragen of het toepassen van deze maatregelen past binnen het moreel appèl van de minister en de doelstelling van de maatregelen. Alleen indien het echt niet anders kan, zou het devies moeten zijn.

2. Van de werkgever wordt verlangd dat hij de loonsom zoveel mogelijk gelijk houdt.

De NOW moet gezien worden als maatregel voor een 'freeze period'. Flexkrachten moeten aan het werk blijven, oproepkrachten moeten zoveel mogelijk zoals gebruikelijk worden opgeroepen. Voor gepayrolde werknemers levert dit een probleem op. Die kwalificeren immers niet voor de loonsom. Payroll werkgevers moeten zelf een aanvraag doen. De kans is klein dat werkgevers payroll werknemers blijven tewerkstellen.

3. Informatieverplichting OR

Als je een beroep doet op de subsidieregeling dan moet je de OR informeren of bij het ontbreken van een OR de werknemers.

4. De verplichting om de subsidie uitsluitend te gebruiken voor het betalen van de lonen

Hierop zal achteraf worden gecontroleerd en gehandhaafd.

Tenslotte: de aanvraag kan dus gedaan worden vanaf 6 april of 14 april 2020, afhankelijk van wanneer UWV het systeem gereed heeft. De aanvraag moet elektronisch, tenzij het UWV anders wenst. Zorg dus dat de Eerkenning vast is aangevraagd.

Bijzondere regeling voor start ups

Voor Start ups kan veelal niet gewerkt worden met het normale omzetbegrip van opbrengsten uit goederen en diensten. Wel kunnen zij in de problemen komen omdat investeerders hun investeringen bevriezen. Zij maken vaak een staat van baten en lasten. In het geval van Start ups worden de baten, opbrengsten en andere voordelen, zoals uitkeringen, subsidies, renteopbrengsten en bijdragen vanuit een overheidsinstelling of andere opbrengsten, zoals giften, of declaraties vanuit zorgverzekeraars ook als omzet gezien voor deze regeling. Indien sprake is van een (meer-jaarlijkse subsidie (of andere baten) of langer tijdvak dan het aanvraagtijdvak moeten deze inkomsten naar rato worden verdeeld over die maanden voor zover de grondslagen die worden gehanteerd in de jaarrekening hier niet reeds in voorzien.

Tevens gelden de wijzigingen in onderhanden projecten voor deze regeling als omzet.

Vrijwillige loonoffers door werknemers?

Vrijwillige loonoffers kun je maar beter niet doen in combinatie met de NOW-subsidie. Dit werkt immers op dit moment negatief door voor de referentieperiode en dus voor de omvang van de aan te vragen subsidie.

De potentiële 2e tranche

De mogelijkheid om de noodmaatregel met drie maanden te verlengen wordt nadrukkelijk opgehouden. Daar zal voor 1 juni 2020 over 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.

Voor vragen over de NOW-regeling, neem contact op met Kaper Nooijen Advocaten:

info@kapernooijen.nl of [040-238 0444](tel:040-2380444).