

# Rikst<sup>©</sup>



## Vraag en antwoord NOW regeling (deel 2)

4 juni 2020

## Vraag en antwoord NOW regeling

Wij hebben veel gestelde vragen inzake de NOW regeling voorzien van antwoorden en in dit artikel samengebundeld. Er zijn namelijk ontzettend veel vragen omtrent de nieuwe regelingen rondom de coronacrisis. De regelingen worden voortdurend bijgesteld en daarom is het belangrijk dat je alert blijft op de wijzigingen. De antwoorden zijn ingegeven door de kennis per 4 juni 2020.

### NOW regeling: Algemeen

#### NOW 1.0 en NOW 2.0: Wat zijn de verschillen?

- De referentiemaand voor de loonsom wordt maart 2020;
- De opslag voor de werkgeverslasten wordt verhoogd van 30% naar 40%;
- De referentieperiode onder de NOW 2.0 voor de omzet mag opnieuw door de aanvrager worden gekozen, maar als NOW 1.0 is aangevraagd, moet deze periode aansluiten op de onder NOW 1.0 gekozen meetperiode;
- Ontslagboete van 50% uit de NOW 1.0 bij bedrijfseconomisch ontslag gaat eruit in de NOW 2.0;
- Er wordt een extra bepaling opgenomen in de NOW om misbruik bij bedrijfseconomisch ontslag tegen te gaan. Bij grotere ontslagaanvragen in het kader van de Wet Melding Collectief Ontslag (WMCO, ontslag om bedrijfseconomische redenen voor 20 of meer werknemers) zal een korting van 5% van de uiteindelijke NOW-subsidie worden opgelegd, tenzij er een akkoord over de ontslagaanvraag is bereikt tussen de werkgever en de belanghebbende vakbonden (of bij gebreke daarvan een andere vertegenwoordiging van werknemers), of, indien dat niet het geval is, er door deze partijen om mediation is gevraagd bij een Stichting van de Arbeid in te richten commissie.
- Van werkgevers wordt een nadrukkelijke inspanning tot om- en bijscholing gevraagd;
- Er geldt een extra voorwaarde dat er geen dividend mag worden uitgekeerd, dat er geen bonus of winstdeling aan directie of bestuur mag worden uitgekeerd en dat er geen eigen aandelen mogen worden aangekocht;

#### Over welke periode geldt de NOW 2.0?

Om de hoogte van het omzetverlies te bepalen, wordt eerst je totale omzet uit 2019 door vier gedeeld. De omzetdaling wordt voor de NOW 2.0 vastgesteld over een 3-maandsperiode die start op 1 juni, 1 juli of 1 augustus. Heb je ook NOW 1.0 aangevraagd, dan moet de omzetperiode aansluiten op de periode die je hebt gekozen bij de NOW 1.0.

#### Moet / kan ik de ingeschatte omzetdaling tussentijds bijstellen als daar reden voor is?

Nee, dat kan niet. Als een werkgever een aanvraag doet voor subsidie op grond van de NOW moet hij zijn geschatte omzetdaling doorgeven. Vervolgens beschikt UWV op die aanvraag. Lopende de subsidieperiode kan het omzetverlies niet tussentijds bijgesteld worden.

#### Hoe wordt de loonsom bepaald?

De referentiemaand voor de loonsom voor de NOW 2.0 is maart 2020. Voor de loonsom neemt het UWV de gegevens uit de loonaangifte bij de Belastingdienst automatisch over. De grondslag is het zogenoemde sociale verzekeringsloon per werknemer gemaximeerd op € 9.538 per maand. Je wordt ook gecompenseerd voor het loon dat je doorbetaalt aan werknemers met een flexibele arbeidsomvang, zoals oproepkrachten. Betaal je hen niet of minder, dan wordt jouw subsidie uiteindelijk ook lager. Jouw werkgeverslasten worden bij de NOW 2.0

voor 40% gecompenseerd, bij de NOW 1.0 was dit nog 30%. Het gaat dan bijvoorbeeld om pensioenpremies, premies werknemersverzekeringen en om een reservering voor vakantiegeld.

## **Vervalt de ontslagboete bij verlenging van de NOW-regeling?**

Het voorschot dat in het kader van de NOW wordt verstrekt, is gebaseerd op de loonsom van maart 2020 en bedraagt per maand maximaal 90% van die loonsom over maart 2020. Bij de definitieve vaststelling van de subsidie wordt de loonsom - zoals gebruikt bij het voorschot - vergeleken met de loonsom van de 3-maandsperiode juni 2020 tot en met augustus 2020. Die loonsom kan lager zijn dan in de referentieperiode, omdat werknemers intussen niet meer in dienst zijn of niet meer zijn opgeroepen en daarom geen loon hebben gekregen. Bij verlies aan werkgelegenheid, blijkend uit het verlies aan loonsom, wordt de subsidie lager vastgesteld en wordt het voorschot gedeeltelijk teruggevorderd. Bij de definitieve vaststelling zal de subsidie voor ontslagaanvragen om bedrijfseconomische redenen niet voor 150% - zoals bij NOW 1.0 - maar voor 100% worden gecorrigeerd met de hoogte van de loonsom van de werknemers voor wie ontslag is aangevraagd. Met andere woorden, de ontslagboete vervalt. Maar let op, bedrijfseconomisch ontslag wordt financieel nog steeds zwaar ontmoedigd.

## **Wat zijn de gevolgen indien ik mensen ga ontslaan tijdens de NOW regeling?**

Bij de definitieve vaststelling zal de subsidie voor ontslagaanvragen om bedrijfseconomische redenen niet voor 150% - zoals bij NOW 1.0 - maar voor 100% worden gecorrigeerd met de hoogte van de loonsom van de werknemers voor wie ontslag is aangevraagd. Als werkgever loop je het risico om het volledige voorschot terug te moeten betalen.

## **En hoe zit het met ontslag na de meetperiode?**

De omzetsdaling en de daarmee gemoeide subsidie beslaat een periode van drie maanden. Na deze drie maanden is de werkgever weer vrij om mensen te ontslaan. De wet- en regelgeving zal natuurlijk wel nageleefd moeten worden. Maar van een terugvordering van (een deel van) de subsidie zal geen sprake meer zijn.

## **Mag ik dividend of een bonus uitkeren?**

Een bedrijf of concern mag bij een beroep op de NOW 2.0 geen dividend of bonussen uitkeren of eigen aandelen inkopen over 2020. Dit moet je bij aanvang verklaren. Dergelijke handelingen mogen niet worden verricht over 2020 tot en met de aandeelhoudersvergadering waarin de jaarrekening wordt vastgesteld in 2021. Het gaat dus niet om dividend, bonussen en aandelen over 2019. Het betreft ook alleen de bonussen die worden uitgekeerd aan het bestuur en de directie en niet aan het overige personeel dat variabel wordt beloofd. Bovenstaande geldt alleen voor bedrijven en concerns die een subsidievoorschot ontvangen van € 100.000,- of meer (of een definitieve subsidie van € 125.000,- of meer)

## **Wanneer is een accountantsverklaring nodig?**

Een accountantsverklaring is verplicht bij een voorschot van € 100.000,- of meer, of bij een definitieve subsidie van € 125.000,- of meer. Een verklaring van een derde over de omzetsdaling dient toegevoegd te worden bij een voorschot van € 20.000,- of meer (of bij een definitieve subsidie van € 25.000,- of meer). Bij een 'derde' kun je denken aan een accountant, fiscalist of salarisadministrateur.

## **Vanaf wanneer en waar kan ik de tweede NOW-regeling aanvragen?**

Het kabinet streeft ernaar het loket voor het tweede deel van de NOW-regeling op 6 juli te openen. De aanvraag kan opnieuw gedaan worden bij het UWV.

## **Ik heb een seizoensbedrijf. Waar heb ik recht op?**

Seizoensbedrijven kennen een periode-gebonden omzetpiek en hebben in maart vaak meer personeel in dienst dan in januari. Als gevolg daarvan kunnen zij soms onvoldoende gebruik maken van de NOW.

Middels verschillende wijzigingen in de eerste en tweede NOW-regeling komt het Kabinet hen tegemoet. In het tweede noodpakket wordt maart de referentiemaand voor de loonsom waar de NOW-subsidie op gebaseerd is. In de NOW 1.0 gaat de subsidie voor een werkgever omhoog wanneer hij in de maanden maart, april en mei een hogere loonsom had dan in januari. Bij de vaststelling van de subsidie wordt dit verrekend.

## **NOW regeling: Concernregeling**

### **Hoe werkt de concernregeling?**

Als een bedrijf uit een aantal bedrijfsonderdelen (rechtspersonen) bestaat die samen een concern vormen, werd aanvankelijk de omzetsdaling van het hele concern aangehouden. Hierdoor viel een aantal werkmaatschappijen buiten de boor; werkmaatschappijen met meer dan 20% omzetverlies hadden geen recht op de NOW als het gehele concern onder de 20% omzetverlies uitkwam. Het ministerie van SZW heeft de concernbepaling daarom gewijzigd. Werkmaatschappijen met meer dan 20% omzetverlies kunnen nu NOW aanvragen, als ook het concern niet aan die voorwaarde voldoet. Wel gelden dan extra eisen. Is op concernniveau sprake van een omzetverlies van 19% of meer? Dan zal niet op niveau van werkmaatschappij een aanvraag worden ingediend.

### **Hoe zit het met een internationale groep?**

Om de omzetsdaling te bepalen moeten de Nederlandse rechtspersonen en vennootschappen in aanmerking worden genomen en buitenlandse rechtspersonen en vennootschappen met loon in Nederland.

### **Welke extra voorwaarden zijn zoal verbonden aan deze regeling?**

1. Het gaat niet om een personeels-B.V. Concerns met een personeel B.V. moeten altijd uitgaan van omzetsdaling op concernniveau. Op dat niveau komen de omzet(daling) en de inzet van het personeel samen;
2. Er is een overeenkomst met betrokken vakbonden over werkbehoud;
3. Concerns, waarvan de werkmaatschappij een beroep doet op de regeling, moeten voorafgaand aan de aanvraag verklaren over 2020 geen dividend of bonussen uit te keren;
4. Mutatie voorraden gereed product worden aan de omzet toegerekend;
5. De andere werkmaatschappijen mogen geen opdrachten of projecten uitvoeren die ten koste gaan van de subsidie vragende entiteit, die dit normaal gesproken zou uitvoeren en door die andere entiteit afwijkend zijn;
6. Als werknemers van de werkmaatschappij in het subsidie-tijdvak activiteiten ondernemen bij een ander entiteit binnen het concern, dan dient bij de vaststelling van de subsidie de omzetsderving van de werkmaatschappij te worden verlaagd met de daaruit voortvloeiende (theoretische) omzet.

### **Een werkmaatschappij vraagt de NOW aan. Concerns moeten verklaren over 2020 geen dividend of bonussen uit te keren. Geldt dit ook voor werknemers?**

Het gaat hierbij om bonussen van het bestuur en de directie van het groepshoofd en de betreffende werkmaatschappij. Het strekt zich niet uit tot het overige personeel dat in het concern werkzaam is en dat mogelijk variabel beloond wordt via bonussen.

### **Geldt de regeling ook voor een business unit?**

De werkmaatschappij moet een eigen rechtspersoonlijkheid hebben. Onderdelen van rechtspersonen, zoals een autonoom aan het economisch verkeer deelnemende onderdelen, vestiging of een business unit, komen niet in aanmerking.

## NOW regeling en werknemers

### Hoe zit het met de flexregeling?

Er is nog geen flexwerkersregeling. Het kabinet heeft nog geen besluit genomen over een regeling voor flexwerkers. Op tafel ligt de Tijdelijke Overbruggingsregeling voor Flexibele Arbeidskrachten (TOFA), maar die regeling kent grote nadelen, aldus het kabinet. Deze nadelen hebben onder meer te maken met het feit dat maatwerk leveren moeilijk is en er weinig capaciteit bij uitvoerder UWV beschikbaar is. Het kabinet wil daarom met de Tweede Kamer overleggen over de invulling van deze regeling.

### Hoe moet worden omgegaan met oproepkrachten?

Een oproepkracht heeft in de basis geen vast aantal uren. Dit verandert als:

- er sprake is van een min-max overeenkomst (minimale garantie-uren); of
- een geaccepteerde vaste arbeidsomvang in het kader van de Wab; of
- in het geval van een oproepkracht die langer dan 26 weken in dienst is en er geen verlengde loonuitsluiting mogelijk is.

Heeft een oproepkracht geen rechten opgebouwd, dan worden werkgevers opgeroepen om uit coulance overwegingen toch het loon door te betalen. Sluit hiervoor zoveel mogelijk aan bij het loon van peilmaand januari 2020 of november 2019, omdat het meerdere niet voor vergoeding in aanmerking komt. Leg goed vast dat een en ander coulance halve plaatsvindt en met het oog op de NOW-regeling. Verleng géén contracten en betaal niet door als de maximale keten is bereikt, indien je niet wilt dat er een vast contract tot stand komt. Oproepkrachten die wel recht hebben op loondoorbetaling, maar waarbij geen garantie-uren gelden, zouden moeten worden verloond conform het gemiddelde van de afgelopen 3 maanden of, indien dit meer representatief is, de afgelopen 12 maanden. Als de loonsom van de peilmaand hoger is, dan kan dit coulance halve worden uitbetaald.

### Wat te doen met tijdelijke contracten?

Indien er een aanspraak wordt gedaan op de NOW regeling, dan is de verwachting dat de werkgever werknemers niet zal ontslaan wegens bedrijfseconomische redenen. Dat is anders bij tijdelijke contracten die aflopen. De werkgever is niet verplicht om contracten die tijdens de subsidieperiode aflopen, te verlengen. De verwachting is er echter wel. De gedachte achter de NOW regeling is om de loonsom zoveel mogelijk in stand te houden. Het wel of niet verlengen van contracten is dan ook van wezenlijk belang. Indien niet gekozen wordt tot een verlenging, dan zal waarschijnlijk de loonsom gaan afwijken ten opzicht van de referentiemaand wat een terugbetaling tot gevolg kan hebben.

Het aanhouden van personeel met een flexibel contract is geen voorwaarde om aanspraak te kunnen maken op de NOW-regeling. Het kabinet roept werkgevers echter wel op om ook op dit gebied werknemers in dienst te houden en door te blijven betalen.

### Kan ik als directeur-groootaandeelhouder aanspraak maken op de NOW regeling?

Het loon van directeuren-groootaandeelhouders (DGA's) komt inderdaad alleen in aanmerking voor de NOW als de werkgever over dat loon premies afdraagt voor de werknemersverzekeringen. De werkgever dient deze premies af te dragen als het gaat om een werknemer die, op grond van de wet- en regelgeving, verplicht verzekerd is voor de WW, ZW, en / of WIA. De meeste DGA's zijn niet verplicht verzekerd, hebben daarom geen SV-loon, en komen dus niet in aanmerking voor de NOW.

### Ik maak gebruik van uitzendkrachten. Hoe zit dat precies?

Voor payroll- en uitzendcontracten geldt dat de respectievelijk payroll- en uitzendbureaus de werkgevers zijn. Zij zullen dan ook de NOW regeling moeten aanvragen en dus niet de werkgever waar de payroll- en uitzendwerknemers daadwerkelijk werken.

## **Geldt de NOW regeling ook voor ZZP'ers?**

De NOW-regeling is bedoeld voor werkgevers die als gevolg van het coronavirus kampen met een substantieel omzetverlies (ten minste 20%). Zij kunnen bij het UWV een aanvraag indienen voor een tegemoetkoming in de loonkosten, en hiervoor een voorschot ontvangen. Hiermee kunnen zij werknemers met een vast en met een flexibel contract doorbetalen. Uitgangspunt is dat het moet gaan om SV-loon. Dat betekent dat werkgevers alleen een subsidie kunnen krijgen voor zover het gaat om lonen van werknemers die sociaal verzekerd zijn in Nederland, dit betreft dus niet de vergoedingen die zzp'ers of andere aannemers van werk ontvangen.

## **Geraadpleegde bronnen**

[www.rijksoverheid.nl](http://www.rijksoverheid.nl)

[www.xperthr.nl](http://www.xperthr.nl)