

NOW-loket open

Op 31 maart jl. [informeerden we u](#) over de Tijdelijke Noodmaatregel Overbrugging ten behoeve van behoud van Werkgelegenheid (NOW) die toen net bekend gemaakt was. Per vandaag (6 april 2020) kunt u bij het UWV een NOW-aanvraag indienen. Het is van belang te weten dat Minister Koolmees afgelopen vrijdag al heeft laten weten de NOW-regeling op drie punten aan te (moeten) passen. In dit nieuwsbericht vindt u een stappenplan NOW, een overzicht van de recente aanpassingen en een opsomming van overige aandachtspunten.

Stappenplan NOW

1. **Bepaal de meetperiode.** Bekijk in welke periode van drie maanden naar verwachting de grootste omzetzaling zal plaatsvinden (in het tijdvak van 1 maart – 31 mei 2020, van 1 april – 30 juni 2020 of van 1 mei 2020 – 31 juli 2020?). Als de werkgever onderdeel uitmaakt van een concern, wordt de omzetzaling op concernniveau bepaald. Buitenlandse vennootschappen die geen werknemers in Nederland hebben, tellen niet mee bij de bepaling van de omzetzaling.
2. **Bepaal de te verwachten omzetzaling.** Een aanvraag is mogelijk bij meer dan 20% omzetzaling over het gekozen tijdvak (vergeleken met 25% van de omzet over het kalenderjaar 2019 en op concern-niveau als er sprake is van een concern). Het % omzetzaling = de te verwachten netto-omzet over de meetperiode: (25% van de netto-omzet 2019).
3. **Bepaal het subsidiepercentage.** De staffel luidt dat bij 100% omzetzaling, 90% van de totale loonsom wordt vergoed (90% is de 'correctiefactor'). Bij 50% omzetzaling wordt 45% vergoed en bij 25% wordt 22,5% vergoed. Het % subsidie is dus het % omzetzaling x 90%.
4. **Bepaal de totale loonsom:** Dit is loon van alle werknemers dat wordt meegenomen voor de sociale verzekeringen over januari 2020 per loonheffingsnummer. Dit is al bekend bij de Belastingdienst, want dat is niet meer te wijzigen na 15 maart 2020. Het gaat alleen om 'eigen' werknemers. Ingeleende krachten (zoals payroll- en uitzendkrachten) tellen niet mee. Voor de berekening telt maximaal € 9.538 van het loon per werknemer mee. Pensioenpremies, premies werknemersverzekeringen en een reservering voor het uitbetalen van vakantietoeslag tellen niet mee in de loonsom. Deze kosten worden (deels) vergoed doordat de subsidie wordt verhoogd met een forfaitaire opslag van 30% van de loonsom. Eventueel aan werknemers in januari 2020 betaalde transitievergoedingen zijn geen onderdeel van de loonsom. In januari 2020 betaalde bonussen tellen wel mee voor de loonsom. Hetzelfde geldt voor bonussen die worden betaald in de periode van 1 maart 2020 tot en met 31 mei 2020 (voor de bepaling van de loonsom voor de nacalculatie).
5. **Bepaal de subsidiehoogte:** % omzetzaling x totale loonsom (januari 2020) x 3 (maanden) x 1,3 (vaste opslag van 30%) x 90% (correctiefactor).
6. **Doet de aanvraag en ontvang in drie termijnen een voorschot** ter hoogte van 80% van de subsidie gebaseerd op het % verwachte omzetzaling. Het streven van het UWV is na 2-4 weken, de formele beslistermijn is maximaal 13 weken.

Een voorbeeld van de berekening van het voorschot (stap 1 t/m 6)

Netto-omzet 2019: € 2 miljoen
Loonsom januari 2020: € 200.000

Loonsom (voor berekening voorschot) wordt dan € 200.000 x 3 (maanden) x 1,3 (vaste opslag van 30%) = € 780.000

Verwachte omzetzaling 50%: 50% x 90% (correctiefactor) x € 780.000 = € 351.000 subsidie

80% voorschot is dan € 280.800

7. Informeer de OR, PVT of (bij gebreke van een medezeggenschapsorgaan) de werknemers over de subsidie-aanvraag.
8. Voldoe aan de verplichtingen van de werkgever tijdens de deelname aan de NOW-regeling. Zo heeft de werkgever (onder meer) een inspanningsverplichting om de loonsom zoveel mogelijk gelijk te houden (hetgeen onder meer betekent dat de werkgever er goed aan doet om oproepkrachten door te betalen tijdens de NOW-periode als ze niet werken indien de betaling van de oproepkracht is meegenomen in de loonsom van januari 2020), wendt de werkgever de subsidie uitsluitend aan voor de betaling van loon, dient de werkgever na 17 maart 2020 geen ontslagaanvraag in bij UWV wegens bedrijfseconomische redenen gedurende het tijdvak van subsidieverlening (zie hierover hieronder meer), voert werkgever een controleerbare administratie en doet werkgever de loonaangifte op de voorgeschreven momenten.
9. Vraag binnen 24 weken na het einde van de meetperiode de definitieve subsidie aan bij UWV op basis van de daadwerkelijke omzetzaling. In beginsel is een accountantsverklaring vereist (in welke gevallen dit niet nodig is, wordt nog bekend gemaakt).
10. Binnen 52 weken na de definitieve aanvraag (streven is binnen 22 weken) stelt het UWV de definitieve subsidie vast (vaststellingstermijn). Het UWV bepaalt of er een nabetaling (bij een hogere omzetzaling) moet plaatsvinden of een terugvordering (als de omzetzaling of de loonsom toch lager zijn). Als de loonsom over de maanden maart t/m mei 2020 is toegenomen ten opzichte van januari 2020, wordt de subsidie niet hoger vastgesteld en vindt er dus geen nabetaling plaats. Binnen 6 weken kan de werkgever bezwaar indienen.

Aanpassingen NOW-regeling per 3 april jl.

Meewegen NOW bij ontslagaanvraag bedrijfseconomische redenen

Uitgangspunt is dat werkgevers gedurende de NOW-periode geen ontslagaanvraag indienen bij het UWV wegens bedrijfseconomische redenen. Doet de werkgever dat wel (na 17 maart 2020), dan geldt dat de werkgever niet alleen moet voldoen aan het reguliere toetsingskader van het UWV voor de ontslagaanvraag, maar bij de ontslagaanvraag tevens aannemelijk moet maken waarom de ontslagen niet via gebruikmaking van de NOW voorkomen hadden kunnen worden. Wordt de ontslagvergunning verleend, terwijl de werkgever ook een subsidie heeft ontvangen op grond van de NOW, dan gold al dat de loonsom op basis waarvan de subsidie wordt berekend, verminderd wordt met het loon dat de werknemer ontvangen heeft in het gehanteerde aangiftetijdvak, vermenigvuldigd met 1,5. Er geldt zodoende een 'boete' van 50%, waardoor de subsidie lager uitvalt. De NOW-regeling vervalt daarmee dus niet voor de werkgever. Inmiddels is hersteld dat ook de opslag van 30% wordt meegenomen in de subsidieverlaging (dat was eerst niet het geval).

Aanvulling aanvraag bij buitenlands rekeningnummer

Het is mogelijk dat het rekeningnummer van werkgever dat gekoppeld is aan het loonheffingsnummer een buitenlands rekeningnummer is en dat kan het UWV niet verwerken. Aan die werkgevers wordt de mogelijkheid gegeven om binnen 4 weken een Nederlands rekeningnummer door te geven.

Aanpassing vaststellingstermijn

De vaststellingstermijn is van 22 weken verlengd naar 52 weken. Streven blijft 22 weken, maar in een aantal gevallen zullen aanvullende controlewerkzaamheden nodig zijn om misbruik zoveel mogelijk te voorkomen en is een ruimere termijn nodig.

De kamerbrief met bovenstaande aanpassingen vindt u [hier](#).

Overige aandachtspunten

- Als u gebruik maakt van de NOW-regeling, doe dan ook snel aangifte loonheffingen, want die heeft het UWV nodig bij de aanvraag. Aangifte betekent niet dat u ook moet betalen, als u daar uitstel voor aanvraagt (en kan aanvragen).
- Blijft u in geval van zieke werknemers zoveel mogelijk voldoen aan uw re-integratieverplichtingen. Het UWV heeft echter laten weten bij het oordeel over re-integratie rekening te houden met de Coronacrisis. Dit heeft het UWV zeer recent vermeld in een addendum bij de Werkwijzer Poortwachter. Hierin staat dat het UWV maatwerk zal verrichten bij haar toets (en bijvoorbeeld zal beoordelen of bepaalde – door werkgever gemotiveerde – redenen plausibel zijn voor het stagneren van een re-integratietraject).

- De Coronacrisis heeft geen invloed op de aanvraag voor compensatie van betaalde transitievergoeding aan werknemers van wie afscheid is genomen na twee jaar ziekte. Die aanvraag is mogelijk vanaf 1 april jl. De aanvraagtermijn was al ruim en dus streeft het UWV er naar de aanvragen binnen deze termijn te beoordelen. Er is geen spoedprocedure, ook niet voor bedrijven in financiële problemen.
- Een DGA valt niet onder de NOW omdat een DGA niet is verzekerd voor sociale zekerheid. Minderheidsaandeelhouders die in loondienst zijn, vallen er wel onder.
- Vraag werknemers in de NOW-periode niet om een vrijwillig loonoffer in de periode 1 maart 2020 tot en met 31 mei 2020. Daardoor wordt de loonsom en daarmee de subsidie lager. Doe dat dus pas na 31 mei 2020 (of, in het geval van een aanvraag voor de eventuele tweede NOW-periode, na die tweede periode).
- Vergeet werknemers niet te wijzen op een verval van (wettelijke) vakantiedagen per 1 juli 2020.

Het is goed mogelijk dat er nog nadere aanpassingen volgen op de regeling die met spoed tot stand is gekomen. Wij houden u op de hoogte.

Heeft u vragen?

Wij adviseren u graag.

Ons team arbeidsrecht bestaat uit:

Olga van Beijeren

olga.vanbeijeren@legaltree.nl

06-24351740

Eunice Bruyninckx

eunice.bruyninckx@legaltree.nl

06-51220172

Marjolein Westerbeek

marjolein.westerbeek@legaltree.nl

06-18554472