

➤ Whitepaper Now ◀

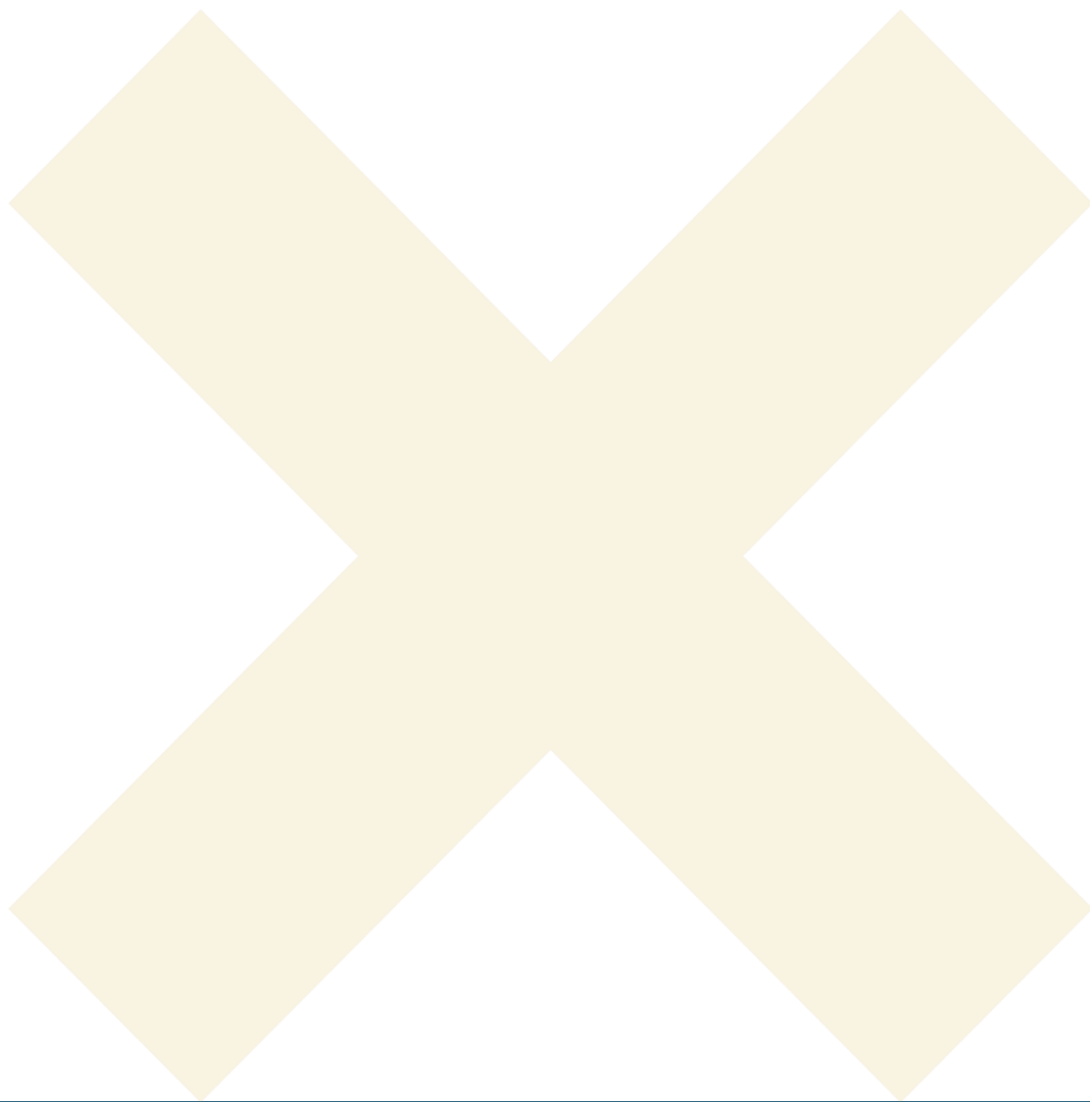
De achtergrond en voorwaarden van
de Tijdelijke Noodmaatregel
Overbrugging Werkgelegenheid
(NOW)

Auteurs: Jordi Rosendahl

14 juni 2022

INHOUD

1	Inleiding	3
2	Noodmaatregel Overbrugging Werkgelegenheid	4
	De periode voor de subsidie	4
	Omzetverlies	4
	Voorschot op de subsidie over de loonsom	5
	Loonsom	5
3	Subsidie en ontslagen	6
4	Misbruik	6
5	Auteurs	8



➤ 1 INLEIDING

Het COVID-19 virus (het **coronavirus**) en de maatregelen die door overheden wereldwijd worden opgelegd tegen de verdere verspreiding daarvan hebben grote invloed op de economie. Veel bedrijven zien de vraag naar hun producten en/of diensten teruglopen, met directe gevolgen voor de omzet. Om te voorkomen dat bedrijven op bedrijfseconomische gronden massaal afscheid nemen van personeel heeft de Nederlandse regering op 31 maart 2020 de Tijdelijke Noodmaatregel Overbrugging Werkgelegenheid (**NOW**) bekendgemaakt. De NOW is op 2 april 2020 in werking getreden en heeft terugwerkende kracht tot 1 maart 2020.

In deze whitepaper wordt ingegaan op de voorwaarden om voor compensatie in aanmerking te komen.



2 NOODMAATREGEL OVERBRUGGING WERKGELEGENHEID

De NOW is gericht op baanbehoud door (gedeeltelijk) het omzetverlies van een onderneming te compenseren. Hoewel de NOW bepaalt dat het doel van de regeling is werkgevers tegemoet te komen als gevolg van een vermindering in bedrijvigheid door buitengewone omstandigheden, hoeft door de werkgever geen directe link tussen het coronavirus en het omzetverlies te worden aangetoond. Iedere werkgever met ten minste twintig procent omzetverlies komt in aanmerking voor subsidie.

De periode voor de subsidie

De minister kan een werkgever, gedurende een aaneengesloten periode van drie kalendermaanden in de periode van 1 maart 2020 tot 1 augustus 2020, subsidie verlenen. De werkgever mag dus zelf kiezen voor welke periode van drie maanden (ingaaande op 1 maart, 1 april of 1 mei 2020) hij subsidie aanvraagt.

Omzetverlies

Om voor subsidie in aanmerking te komen dient de werkgever ten minste twintig procent omzetverlies te verwachten. Deze verwachting (c.q. inschatting) van de werkgever wordt achteraf gecontroleerd en vastgesteld. Het omzetverlies wordt berekend door de verwachte omzet over de door de werkgever gekozen periode van drie maanden te delen door vijftientwintig procent van de omzet over 2019. De

uitkomst van deze berekening wordt uitgedrukt in procenten en naar boven afgerond.

Ter illustratie een rekenvoorbeeld:

Een werkgever verwacht over de periode 1 april 2020 tot en met 30 juni 2020 een omzetsdaling van EUR 200.000. De totale omzet van de werkgever in 2019 bedroeg EUR 3.000.000. Daarmee komt de verwachte omzetsdaling in procenten uit op:

$$EUR\ 3.000.000 \times 0,25 = 750.000$$

$$200.000 / 750.000 = 27\ \text{procent}$$

In de aanloop naar de bekendmaking van de NOW is veel gesproken over welke definitie voor "omzet" zou worden gehanteerd. De regering heeft ervoor gekozen om voor wat betreft de definitie aan te sluiten bij de omzetdefinitie die binnen de onderneming zelf wordt gehanteerd. Dit kan worden afgeleid uit het jaarverslag over 2019 of uit de aangifte inkomstenbelasting 2019. Het is raadzaam dit bij de accountant of boekhouder na te vragen.

Indien de onderneming onderdeel uitmaakt van een concern wordt de omzetsdaling per concern (een groep van ondernemingen) bepaald. Het berekenen van de omzetsdaling per concern kan betekenen dat de totaal verwachte omzetsdaling groter of juist kleiner wordt. Immers, indien binnen de groep van ondernemingen een

onderneming zit die goed of juist beter presteert dan "normaal", dan heeft dit een effect op de totale omzetsdaling binnen het concern.

Voorschot op de subsidie over de loonsom

Indien de verwachte omzetsdaling van de onderneming (of het concern) ten minste 20 procent bedraagt komt de onderneming in aanmerking voor een voorschot van tachtig procent op de subsidie voor de loonsom in de periode waarvoor de subsidie is aangevraagd. De aanvraag van dit voorschot op de subsidie kan worden gedaan via een daartoe door UWV beschikbaar gesteld webformulier. Over deze aanvraag dient de ondernemingsraad of de personeelsvertegenwoordiging (en bij gebreke daarvan het personeel) te worden geïnformeerd. Tegen een afwijzing van de aanvraag van het voorschot staat bezwaar en beroep open. Dit zijn bestuursrechtelijke procedures.

De subsidie waarvoor een onderneming in aanmerking komt is gelijk aan maximaal negentig procent van het totale fiscale loon, afhankelijk van de verwachte omzetsdaling. In het zojuist gegeven voorbeeld zou de subsidie gelijk zijn aan 24 procent van de loonsom van de onderneming, namelijk 90 procent van 27 procent ($0,9 \times 27$). Tachtig procent hiervan wordt vervolgens in drie maandelijkse termijnen als voorschot uitbetaald.

Enigszins verwarrend is dat de subsidie over de loonsom vervolgens per

loonheffingsnummer dient te worden aangevraagd. Indien sprake is van een concern (zie hiervoor) dan dient de subsidie verschillende keren, voor de verschillende ondernemingen binnen het concern, te worden aangevraagd. Iedere onderneming heeft in beginsel immers een eigen loonheffingsnummer. Per onderneming wordt dezelfde omzetsdaling (gebaseerd op de omzetsdaling van het concern) opgegeven.

Loonsom

Bij de aanvraag van het voorschot wordt voor de berekening uitgegaan van de loonsom van de betreffende onderneming over januari 2020. Deze gegevens zijn immers bekend bij UWV en de Belastingdienst. Daarbij geldt één beperking: het loon per werknemer is voor de vaststelling van de loonsom gemaximeerd op EUR 9.538 bruto per maand.

Werkgevers mogen bovenop de loonsom een vaste opslag rekenen van dertig procent. Deze dertig procent dekt de pensioenpremies, werknemersverzekeringen en de vakantietoelage. Indien de vakantietoelage maandelijks wordt uitbetaald, dient dit op de loonsom in mindering te worden gebracht om te voorkomen dat twee keer subsidie wordt ontvangen voor de vakantietoelage.

Zieke werknemers worden meegenomen in de vaststelling van de totale loonsom. In de

wet is er vooralsnog weinig geregeld over werken op afstand. Op grond van de Wet Flexibel werken kan een werknemer een verzoek tot aanpassing van de arbeidsplaats doen. Hier ziet de arbeidsplaats zowel op de thuiswerkplek als op "enige plek elders". Dat kan dus ook een vakantiehuis of koffiebar zijn. Een werkgever kan een dergelijk verzoek echter eenvoudig afwijzen. Een enkel gesprek met de werknemer is voldoende. Ook kan een toegekend verzoek makkelijk weer worden ingetrokken.

Binnen de politiek is in coronatijd de behoefte ontstaan om een verzoek tot aanpassing van de arbeidsplaats minder makkelijk af te wijzen. Vanuit deze behoefte is het wetsvoorstel "Werken waar je wilt" door D66/GroenLinks ingediend, waarbij beoogd wordt dat werkgevers alleen nog maar wegens zwaarwegende bedrijfsbelangen een verzoek mogen afwijzen. Bijzonder genoeg ziet arbeidsplaats in dit wetsvoorstel 'slechts' op thuiswerken of op een "door de werkgever aangewezen arbeidsplaats". Dat zal dus niet snel een koffiebar in het buitenland zijn.

3 SUBSIDIE EN ONTSLAGEN

De NOW verbiedt ontslagen gedurende de periode waarvoor subsidie wordt gevraagd strikt genomen niet. Dit betekent dat UWV gedurende die periode verzochte ontslagvergunningen gewoon kan

toewijzen. Wel zal de werkgever aannemelijk moeten maken dat ontslag niet kan worden voorkomen door een beroep te doen op de NOW. De werkgever die echter subsidie vraagt en tevens een ontslagvergunning op grond van bedrijfseconomische redenen aanvraagt wordt achteraf gesanctioneerd.

4 MISBRUIK

Om te voorkomen dat werkgevers misbruik maken van de NOW dienen zij de definitieve vaststelling van de subsidie aan te vragen. Daardoor wordt te zijner tijd, net als bij de aanvraag, een webformulier gemaakt. De aanvraag voor de definitieve vaststelling dient binnen 24 weken na afloop van de periode van drie aaneengesloten maanden waarover zij subsidie hebben aangevraagd te worden gedaan.

Bij deze aanvraag dienen werkgevers in ieder geval de volgende informatie te verstrekken:

- de definitieve gegevens over de omzetzijdeling in de periode waarvoor zij subsidie hebben aangevraagd (en ontvangen);
- (in de meeste gevallen) een accountantsverklaring over deze omzetzijdeling; en
- een verklaring dat de werkgever heeft voldaan aan haar verplichtingen uit hoofde van de NOW.

Aan de hand van deze gegevens én aan de hand van de daadwerkelijke loonsom over de periode waarvoor subsidie is verkregen, wordt de definitieve subsidie vastgesteld. Daarvoor wordt dezelfde berekeningswijze gehanteerd als bij de vaststelling van het voorschot, maar dan gebaseerd op de definitieve omzetsdaling en daadwerkelijke loonsom over de periode waarvoor de subsidie is aangevraagd.

Op basis van deze definitieve vaststelling, waartegen bezwaar en beroep openstaat, kan het verstrekte voorschot op de subsidie in zijn geheel of deels worden teruggevorderd. Daarmee is derhalve enige controle mogelijk op de door de werkgever vooraf aangeleverde informatie op basis waarvan het voorschot wordt vastgesteld.

Waterdicht is dit systeem niet. Zo kunnen werkgevers bij het selecteren van de

periode waarvoor zij subsidie vragen rekening houden met de gebruikelijke (seizoensgebonden) dalingen in omzet, bijvoorbeeld aan het begin van de zomer. Ook lijkt het, afhankelijk van het binnen de onderneming gehanteerde omzetbegrip, mogelijk facturen op een later moment te versturen c.q. te incasseren waardoor de omzet strikt genomen ook op een later moment wordt genoten.

De minister realiseert zich dit en heeft tijdens de persconferentie op 31 maart 2020 uitdrukkelijk opgeroepen om verantwoord met deze noodmaatregel om te gaan en er alleen gebruik van te maken indien dat noodzakelijk is. Daarnaast heeft de minister (en daarmee UWV) de mogelijkheid om, in gevallen van misbruik c.q. fraude, aangifte te doen bij het Openbaar Ministerie.

➤ 5 AUTEURS

Deze whitepaper is geschreven door mr. Jordi Rosendahl. Rosendahl is partner bij Lexence Advocaten & Notarissen N.V. en gespecialiseerd in het arbeidsrecht en ontslagrecht. Hij volgt de arbeidsrechtelijke gevolgen van het coronavirus op de voet en publiceert daar eerder al een whitepaper over.

Hebt u vragen over de arbeidsrechtelijke gevolgen van het coronavirus voor uw onderneming, neem dan contact gerust contact op met:

Jordi Rosendahl

Advocaat, Partner



M: +31 65 1762 726

E: j.rosendahl@lexence.com



Lexence

Amstelveenseweg 500
1081 KL Amsterdam
Postbus 75999
1070 AZ Amsterdam

T: +31 20 573 6736
E: info@lexence.com