

Tijdelijke noodmaatregel overbrugging voor behoud van werkgelegenheid

De uitbraak van het COVID-19-coronavirus en de daarmee verband houdende vergaande overheidsmaatregelen leiden bij veel bedrijven tot een forse omzetsdaling of zelfs tot algehele sluiting van het bedrijf. Het kabinet ziet de uitbraak niet meer als een normaal ondernemersrisico en zal u als werkgever hierbij ondersteunen. U kunt op grond van de 'Tijdelijke Noodmaatregel Overbrugging voor behoud van Werkgelegenheid' (NOW) een subsidie ontvangen met als doel het tegemoetkomen in de betaling van uw loonkosten.

Gevolgen voor u

De NOW is voor u van toepassing als u gedurende drie maanden ten minste 20% omzetsdaling heeft. U kunt dan vanaf 1 maart een subsidie van maximaal 90% van de loonsom krijgen naar rato van de omzetsdaling. Bij een omzetsdaling van 100% is dat 90%, bij bijvoorbeeld 50% omzetsdaling 45% (50% van 90%) van de totale loonsom. Voorwaarde is dat u het gebruikelijke salaris aan uw werknemers blijft doorbetalen en dat u tijdens de periode dat u subsidie ontvangt geen aanvraag bij het UWV doet voor ontslag om bedrijfseconomische redenen.

Hierna lichten we de inhoud van de regeling op hoofdlijnen toe.

Omzetsdaling en loonsom

In de NOW spelen twee begrippen een cruciale rol: de omzet en de loonsom.

Hoe groter de omzetsdaling, hoe hoger de subsidie voor u is. Om de hoogte van het omzetverlies te bepalen, wordt eerst uw totale omzet uit 2019 door vier gedeeld. Deze omzet wordt vervolgens vergeleken met de omzet in maart-april-mei 2020. Als u de gevolgen pas later terugziet in de omzetsdaling kunt u ook een periode aangeven die één of twee maanden later start, bijvoorbeeld mei-juni-juli.

Als uw bedrijf bestaat uit een aantal bedrijfsonderdelen (rechtspersonen) die samen een concern vormen, wordt de omzetsdaling van het hele *concern* aangehouden. Op de definitie van dit begrip komen we later terug.

Voor de loonsom neemt het UWV de gegevens uit de loonaangifte van januari bij de Belastingdienst automatisch over. De grondslag is het zogenoemde sociale verzekeringsloon (hierna: SV-loon). Dit SV-loon is gelijk aan het loon uit tegenwoordige dienstbetrekking. Uitkeringen vallen buiten deze grondslag.

De twee uitzonderingen hierop zijn: *Ziektewetuitkeringen* en uitkeringen op grond van de *Wet arbeid en zorg*, in de eerste twee jaren. De loonsom is het SV-loon van alle werknemers die behoren tot een loonheffingsnummer van een werkgever.

Werknemer

Met 'werknemer' wordt bedoeld de werknemer in de zin van de Wet financiering sociale verzekeringen. Daarin worden zowel de 'reguliere' werknemer, als de overheidswerknemer genoemd. Mensen die op grond van een fictieve dienstbetrekking zijn verzekerd voor de werknemersverzekeringen vallen ook onder de definitie van werknemer in de zin van de Wet financiering sociale verzekeringen.

DGA's

Niet-sociaalverzekerde DGA's en vrijwillig verzekerden zijn uitgezonderd van het werknemersbegrip. Daardoor komt hun loon *niet* in aanmerking voor deze subsidie.

Omzet

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. De netto-omzet, waarbij het gaat om de opbrengst uit leveringen 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 met wie een (verkoop)contract is gesloten.

Voor de categorieën grote en middelgrote rechtspersonen geldt dat zij deze netto-omzet paraat hebben.

De definitie sluit voor de meeste kleine ondernemers ook goed aan bij hun huidige boekhouding. Micro- en kleine rechtspersonen mogen in de meeste gevallen de fiscale netto-omzet hanteren die zij ook gebruiken voor hun aangiften bij de Belastingdienst. Indien deze werkgevers dit omzetbegrip hanteren in hun jaarrekening of geen jaarrekening opmaken, wordt het fiscale omzetbegrip voor hen namelijk gelijkgesteld aan het commerciële omzetbegrip.

Bij sommige werkgevers is het 'normale' omzetbegrip van opbrengsten uit goederen en diensten niet goed toepasbaar. Hierbij kan worden gedacht aan diverse not-for-profit organisaties waar in plaats van een winst-en-verliesrekening een exploitatierekening of staat van baten en lasten wordt opgesteld. Als dit op u van toepassing is, dan verzoeken wij u om met ons contact op te nemen.

Voorwaarden voor subsidieverlening

- Als werkgever heeft u de mogelijkheid om subsidie voor loonkosten te ontvangen over *de periode 1 maart tot en met 31 mei 2020*.
- Als werkgever komt u in aanmerking voor subsidieverlening als u ten minste 20% omzetzakelijk verwacht over *een periode van drie aaneengesloten kalendermaanden*. Deze periode van drie aaneengesloten kalendermaanden waarin de (verwachte) omzetzakelijk zich voordoet, hoeft niet parallel te lopen met de periode waarover subsidie wordt ontvangen.
- Bij de subsidieaanvraag mag u drie aaneengesloten kalendermaanden kiezen, die moeten vallen *binnen de periode 1 maart tot en met 31 juli 2020*.

- De subsidie wordt verstrekt per loonheffingnummer. Een werkgever die beschikt over meerdere loonheffingnummers doet voor elk loonheffingnummer dus een aparte aanvraag, waarbij voor alle loonheffingnummers één periode voor de omzetsdaling worden uitgekozen.
- De werkgever kan *per loonheffingnummer één aanvraag*. Een tweede aanvraag voor hetzelfde loonheffingnummer wordt niet in behandeling genomen.

Weigeringsgronden subsidie

De subsidie wordt u geweigerd als:

1. Niet of onvoldoende aannemelijk is dat de omzetsdaling van de betreffende werkgever ten minste 20% zal zijn;
2. Het rekeningnummer dat bij de aanvraag is opgegeven niet correspondeert met het in de aanvraag opgegeven loonheffingnummer en de daaraan verbonden rekeninggegevens;
3. Geen loongegevens beschikbaar zijn over de aangiftetijdvakken; of
4. De aanvraag anderszins niet voldoet aan de in deze regeling gestelde eisen.

Omzetsdaling

De omzetsdaling wordt berekend door het verschil tussen de referentie-omzet en de omzet in de gekozen meetperiode in 2020 af te zetten tegen de referentie-omzet.

Voorbeeld (alle bedragen excl. BTW)

Een werkgever had een omzet in 2019 van gemiddeld € 100.000 per maand, ofwel € 1.200.000 over het gehele jaar (=referentie-omzet). In de periode van 1 maart tot en met 31 mei 2020 is zijn omzet gemiddeld € 70.000 per maand, ofwel € 210.000 over de gehele meetperiode. In dit geval is de omzetsdaling:

$$\frac{(\text{€ } 1.200.000 / 4) - \text{€ } 210.000}{\text{€ } 1.200.000 / 4} = 0,30 = 30\%$$

$$(\text{€ } 1.200.000 / 4)$$

Let op!

Voor in 2019 gestarte ondernemingen geldt een afwijkende regeling.

Concern

Voor de meeste werkgevers, namelijk zij die uit één natuurlijke of rechtspersoon bestaan, geldt dat de omzetsdaling op het niveau van de onderneming wordt bepaald. Dit zal in het overgrote deel van de aanvragen aan de orde zijn.

Als de werkgever onderdeel is van een groep wordt de omzetsdaling berekend op grond van deze groep. Dit is gelijk aan het groepsbegrip volgens het jaarrekeningenrecht (art. 2:24b BW). Dit geldt ook voor de onderneming die in een moeder-dochtermaatschappijverhouding zit (artikel 2:24a BW). Zij worden daarmee tevens behandeld als ware zij een groep.

Concernonderdelen die niet in Nederland gevestigde rechtspersonen of vennootschappen zijn en tevens geen in Nederland verzekerd SV-loon hebben, zijn hiervan uitgezonderd.

Voor de bepaling van de omzetzaling wordt uitgegaan van de (relevante) concernonderdelen, waaruit het concern op 1 maart 2020 bestond.

Berekening hoogte van voorlopige compensatie

De hoogte van het bedrag van het voorschot op de subsidieverlening is de uitkomst van:

$$A * x B * x 3 x 1,3 x 0,9$$

Constante A: verwachte omzetzaling

De hoogte is allereerst afhankelijk van de verwachte omzetzaling. Indien een werkgever in de referentieperiode een omzet had van € 1.000.000 en de verwachting heeft dat zijn omzetzaling

€ 400.000 betreft, is de verwachte omzetzaling 40%. Hiervoor staat de constante A in de berekening.

Constante B: loonsom

Vervolgens is de hoogte van de berekening afhankelijk van de loonsom van de werkgever. Indien de werkgever in de betreffende maand een loonsom had van € 100.000, bij een loontijdvak van een maand, wordt hiervan uitgegaan voor de constante B in de berekening.

Loon januari 2020 of november 2019

Om de berekening goed te kunnen maken, is het van belang dat er al gegevens beschikbaar zijn bij het UWV over de loonsom. Hiervoor wordt in beginsel aangesloten bij het aangiftetijdvak januari 2020. Indien er sprake is van een werkgever die zijn werknemers elke vier weken loon uitbetaald, wordt gekeken naar de eerste volledige 4-wekenperiode in 2020. In dit laatste geval wordt de loonsom in dat aangiftetijdvak verhoogd met 8,33% (13/12e) om het loon om te rekenen naar dat van een maand.

Indien voor voornoemde periodes nog geen gegevens beschikbaar zijn bij het UWV, wordt gekeken naar de gegevens over de maand november 2019 of de twaalfde 4-wekenperiode van 2019.

Flexibele arbeidskrachten

U wordt ook gecompenseerd voor het loon dat u doorbetaalt aan werknemers met een flexibele arbeidsomvang, zoals oproepkrachten. Betaalt u hen niet of minder dan wordt uw definitieve subsidie uiteindelijk ook lager.

Inspanningsverplichting flexibele arbeidsrelaties

Als werkgever heeft u een inspanningsverplichting om de loonsom in de periode 1 maart 2020 tot en met 31 mei 2020 zoveel mogelijk gelijk te houden met driemaal de loonsom in januari 2020.

Werknemers met een flexibele arbeidsomvang hebben op grond van de wet (voor zover zij geen succesvol beroep kunnen doen op het rechtsvermoeden van arbeidsomvang), alleen recht op loon voor het minimaal aantal uren dat vast is overeengekomen en voor zover de loondoorbetalingsplicht niet is uitgesloten.

De NOW-regeling voorziet echter ook in tegemoetkoming in de loonkosten van werkgevers wanneer zij meer loon betalen aan de werknemers met een flexibele arbeidsomvang dan waar zij wettelijk toe verplicht zijn.

Vermenigvuldigingsfactoren

De uitkomst van het voorgaande wordt voor de berekening van het voorlopige subsidie verschillende malen vermenigvuldigd.

- *Factor 3:* De berekening van constante B is gebaseerd op de loonsom gedurende één maand. De subsidie wordt echter verstrekt voor een periode van drie maanden. Daarom wordt vermenigvuldigd met de factor 3.
- *Factor 1,3:* Deze factor is een forfaitaire opslag om de loonsom te corrigeren voor de verschillende kosten die de werkgever heeft. Ook uw werkgeverslasten worden voor 30% gecompenseerd. Het gaat dan bijvoorbeeld om pensioenpremies, premies werknemersverzekeringen en – meestal – een reservering voor vakantiegeld. De loonsom wordt daarom vermenigvuldigd met 1,3.
- *Factor 0,9.* In de keuze voor het percentage van 90% komt tot uitdrukking dat het kabinet een afweging heeft gemaakt tussen de verantwoordelijkheid van de overheid om bedrijven in deze bijzondere situatie tegemoet te komen en het beroep dat de overheid doet op het bedrijfsleven om onder deze bijzondere omstandigheden ook een eigen verantwoordelijkheid te nemen om te doen wat in het breder maatschappelijk belang is.

Voorbeeld 1

Voor een voorbeeld van de hoogte van de voorlopige subsidie wordt gebruik gemaakt van de verschillende bedragen die hiervoor genoemd zijn. De berekening is dan de omzetsdaling van 0,4, vermenigvuldigd met de loonsom van € 100.000, vermenigvuldigd met 1,3, vermenigvuldigd met 3, vermenigvuldigd met 0,9. De uitkomst is een bedrag van € 140.000 voor de periode van 1 maart tot en met 31 mei 2020. Hiervan wordt 80% uitgekeerd als voorschot, te weten € 112.320 (uitbetaling in drie termijnen).

Voorbeeld 2

Een werkgever heeft in de berekening van het voorschot, waarbij wordt uitgegaan van het tijdvak januari 2020, € 3.500.000 loonsom en een verwachte omzetsdaling van 25%. Dat leidt tot een verwachte vaststelling van de subsidie van $(0,25 \times € 3.500.000 \times 3 \times 1,3 \times 0,9) = € 3.071.250$ in totaal. Hiervan krijgt de werkgever een voorschot van € 2.457.000 (uitbetaling in drie termijnen).

U wordt ook gecompenseerd voor het loon dat u doorbetaalt aan werknemers met een flexibele arbeidsomvang, zoals oproepkrachten. Betaalt u hen niet of minder dan wordt uw subsidie uiteindelijk ook lager. Ook uw werkgeverslasten worden voor 30% gecompenseerd. Het gaat dan bijvoorbeeld om pensioenpremies, premies werknemersverzekeringen en – meestal – een reservering voor vakantiegeld.

De loonsom wordt daarom vermenigvuldigd met 1,3. Daarnaast is het loon per werknemer gemaximeerd op € 9.538 per maand. Een hoger salaris wordt niet gecompenseerd.

Verplichtingen werkgever

Wordt aan u als de werkgever subsidie verleend, dan dient u zich te houden aan de volgende verplichtingen. Wij noemen de belangrijkste hierna.

1. U heeft een inspanningsverplichting om de loonsom in de periode 1 maart 2020 tot en met 31 mei 2020 zoveel mogelijk gelijk te houden met driemaal de loonsom, zoals gebruikt bij de berekening van de het voorschot. Een daling van de loonsom heeft gevolgen voor de hoogte van de uiteindelijke subsidie;
2. Over de periode 18 maart 2020 tot en met 31 mei 2020 mag u geen verzoek doen de arbeidsovereenkomst op te zeggen op grond van *bedrijfseconomische gronden*. Ook hier geldt dat het niet-naleven van deze verplichting ertoe leidt dat dit gevolgen heeft voor de hoogte van de uiteindelijke subsidie;
3. U de subsidie alleen aanwendt voor het betalen van de loonkosten;
4. U heeft de verplichting om de ondernemingsraad, personeelsvertegenwoordiging, of bij het ontbreken daarvan, de werknemers te informeren over de verlening van de subsidie;
5. U moet een zodanig controleerbare administratie voeren, als voor de definitieve vaststelling van deze subsidie noodzakelijk is. U verleent desgevraagd inzage in deze administratie *tot vijf jaar* na de datum van vaststelling van de subsidie;
6. U doet uw loonaangifte op grond van de Wet op de loonbelasting 1964 op de voorgeschreven momenten;
7. U heeft een inlichtingenplicht aan het UWV. Deze houdt in dat u *onverwijld* en *schriftelijk* aan het UWV meldt als zich andere omstandigheden voordoen die van belang kunnen zijn voor een beslissing tot wijziging, intrekking of vaststelling van de subsidie.;
8. U overlegt na afloop van de periode waarover subsidie is verleend een definitieve opgave van de omzetsdaling, met daarbij *een accountantsverklaring* van een accountant als bedoeld in artikel 1 van de Wet op het accountantsberoep;

Voorlopige en definitieve vaststelling subsidie

Het voorlopige subsidiebedrag dat in het kader van de NOW wordt verstrekt, is gebaseerd op de loonsom van januari 2020 en bedraagt per maand maximaal 90% van die loonsom over januari 2020. Bij de definitieve vaststelling van de subsidie wordt de loonsom - zoals gebruikt bij het voorschot - vergeleken met de loonsom van de 3-maandsperiode maart 2020 tot en met mei 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 ontvangen. Bij verlies aan werkgelegenheid, blijkend uit het verlies aan loonsom, wordt de subsidie lager vastgesteld en wordt het voorschot gedeeltelijk teruggevorderd.

Ontslag om bedrijfseconomische redenen

Indien de werkgever in de periode van 18 maart tot en met 31 mei 2020 toch een verzoek bij het UWV heeft ingediend voor toestemming voor opzegging van de arbeidsovereenkomst op deze grond, en dit verzoek niet binnen vijf werkdagen na indiening van de aanvraag heeft ingetrokken, wordt het loon van deze werknemers vermeerderd met een opslag van 50% in mindering gebracht op de totale loonsom op grond waarvan het subsidiebedrag wordt vastgesteld.

Aanvraag en betaling

UWV streeft ernaar om de regeling vanaf 6 april uit te voeren. U kunt *tot en met 31 mei 2020* een aanvraag indienen via een digitaal formulier dat via www.uwv.nl beschikbaar wordt gesteld. Daarbij dient u de procentuele verwachte omzetzaling, het loonheffingsnummer en de aaneengesloten

3-maandsperiode waarover de omzetzaling wordt verwacht, te vermelden. En ook het rekeningnummer waarop u betalingen van de Belastingdienst inzake loonheffingen ontvangt. Als het UWV positief oordeelt, keert het UWV een *voorschot* van 80% uit, te betalen in *drie termijnen*. Het eerste deel wordt uitgekeerd binnen twee tot vier weken na de aanvraag, maar waarschijnlijk al eerder.

Binnen 24 weken na afloop van de periode waarover de NOW is toegekend, dient u vaststelling van de subsidie aan te vragen. Hiervoor is een accountantsverklaring vereist. Vervolgens zal het UWV binnen 22 weken een eindafrekening doen. Bij de afrekening kan sprake zijn van terugvordering of nabetaling.

Meer informatie?

Wij helpen u graag bij de aanvraag voor de NOW. Ook begeleiden en adviseren wij u graag over de voor u relevante aspecten uit deze regeling. [Neem hiervoor contact met ons op.](#)

Bron: [Fiscourt](#) - Publicatiedatum: 03-04-2020