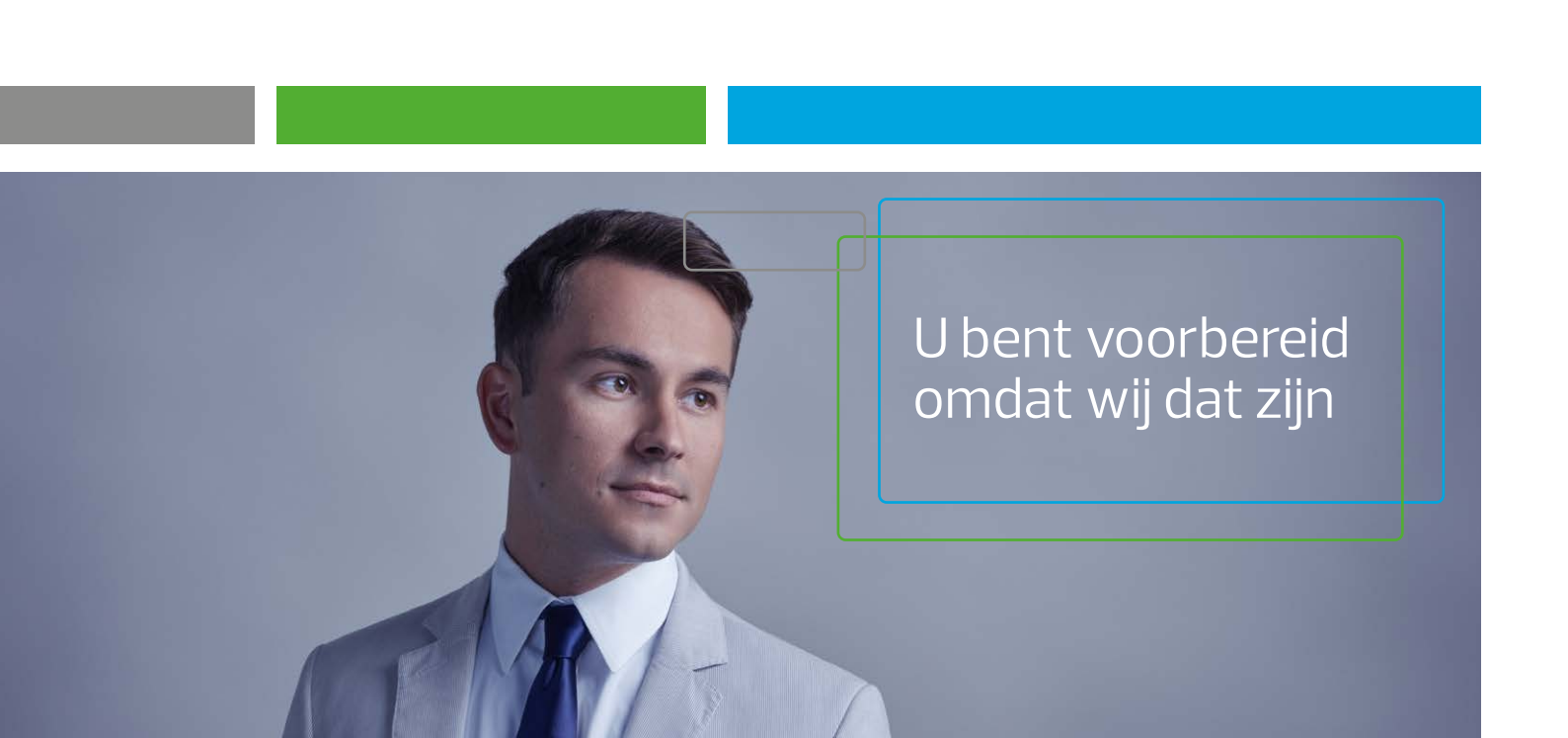




U bent voorbereid
omdat wij dat zijn

TIJDELIJKE NOODMAATREGEL OVERBRUGGING VOOR BEHOUD VAN WERKGELEGENHEID GEPUBLICEERD

Onlangs is de Noodmaatregel Overbrugging voor Behoud van Werkgelegenheid (NOW) aangekondigd ter vervanging van de Regeling Werktijdverkortung (wtv-regeling), welke is stopgezet. De wettekst en de toelichting op de NOW regeling zijn op 31 maart 2020 gepubliceerd. Wij informeren u graag over de belangrijkste aspecten van deze regeling, die de afgelopen tijd veel vragen oproept.

De NOW-regeling in vogelvlucht

De NOW-regeling betreft een subsidie voor de loonkosten, die werkgevers kunnen aanvragen via het UWV. De subsidie is gebaseerd op het verlies aan omzet. Indien de omzet met minimaal 20% is gedaald, ontvangt de werkgever een tegemoetkoming in de loonkosten. Het percentage van de tegemoetkoming is gelijk aan 90% van het percentage van de omzetsdaling. Is de omzetsdaling bijvoorbeeld 60%, dan bedraagt de tegemoetkoming dus 54% ($90\% \times 60\%$) van de loonsom.

Omzetsdaling

De omzetsdaling van minimaal 20% moet zich voordoen over een driemaandsperiode waarvan de startdatum valt op de eerste dag van de maanden maart, april of mei 2020. Het omzetverlies wordt bepaald door de omzet in de gekozen driemaandsperiode startend op 1 maart, 1 april of 1 mei te vergelijken met de totale omzet over heel 2019 gedeeld door vier. Verkregen subsidies en andere bijdragen uit publieke middelen, maar ook bijvoorbeeld rente-inkomsten worden gelijkgesteld met omzet.

Overigens wordt de omzetsdaling voor werkgevers die onderdeel zijn van een concern op concernniveau berekend

(en dus niet per afzonderlijke entiteit). Hierbij zijn aanvullende bepalingen opgenomen indien de werkgever onderdeel is van een internationaal concern. In dat geval gelden er aparte regels op welke wijze de omzetsdaling moet worden berekend.

Loonsom

De loonsom die als uitgangspunt geldt om de subsidie vast te kunnen stellen, is in beginsel de loonsom over de maand januari 2020. Onder loonsom wordt verstaan het loon voor de sociale verzekeringen, waarin alle werknemers zijn opgenomen die sociaal verzekerd zijn en loon uit tegenwoordige dienstbetrekking ontvangen. Daar kan ook de loonsom van werknemers met een flexibel contract bij horen. Ook het salaris van een directeur-groothouder kan onder omstandigheden tot de loonsom behoren, maar zal in het merendeel van de gevallen buiten de loonsom worden gehouden.

Bovenop de loonsom van januari 2020 wordt een opslag genomen van 30%. Hiermee wordt beoogd ook de werkgeverslasten zoveel mogelijk mee te nemen als dekking voor reservering van vakantiegeld, pensioenpremies en afdracht premies werknemersverzekeringen. Dit is een vast percentage en wordt dus niet per werkgever apart



vastgesteld naar de werkelijke werkgeverslasten. Tevens wordt bij de vaststelling van de loonsom rekening gehouden met een maximum salaris per werknemer van € 9.538 per maand.

Uitbetaling NOW tegemoetkoming

Vanaf 6 april a.s. zal het naar verwachting mogelijk zijn om (elektronisch) een NOW-aanvraag in te dienen bij het UWV. Het UWV zal een voorschot verlenen van 80% van de aangevraagde subsidie, berekend op basis van de bij de aanvraag geleverde gegevens over de verwachte omzetzijde. In de praktijk wordt ernaar gestreefd de betaling van de eerste termijn van het voorschot te laten plaatsvinden binnen twee tot vier weken. Het restant wordt in twee volgende termijnen uitbetaald. Het betreft dus een voorschot (in drie termijnen) op de later definitief vast te stellen subsidie.

Binnen 24 weken na afloop van de periode waarover NOW is toegekend, moet de werkgever vaststelling van de subsidie aanvragen. Hierbij zal onder meer het daadwerkelijk gerealiseerde omzetverlies moeten worden doorgegeven. Ook zal in beginsel een accountantsverklaring vereist zijn, welke zal moeten worden meegestuurd naar het UWV.

Binnen 22 weken na ontvangst van deze aanvraag tot vaststelling van de subsidie zal het UWV de definitieve subsidie vaststellen. Daarbij volgt een afrekening achteraf, met een nabetaling of juist terugvordering van een deel van de subsidie.

Andere voorwaarden

Onder meer de volgende andere voorwaarden zijn verder van toepassing bij de NOW regeling:

- De werkgever heeft een inspanningsverplichting om de loonsom zoveel mogelijk gelijk te houden;
- De werkgever mag gedurende de periode waarop de tegemoetkoming ziet, geen ontslagvergunning aanvragen bij het UWV op grond van bedrijfs-economische redenen. Doet de werkgever dat wel, dan wordt een extra correctie toegepast op de loonsom. Dat heeft vervolgens een (extra) negatief effect op het bedrag van de subsidie.
- De werkgever is verplicht om de tegemoetkoming uitsluitend aan te wenden voor de betaling van de loonkosten;
- De werkgever is verplicht om de OR of personeels-vertegenwoordiging of bij het ontbreken daarvan, de werknemers te informeren over deze tegemoetkoming.

Tenslotte willen we meegeven dat, mede gelet op het sociale karakter van de regeling, er verschillende antimisbruikbepalingen zullen gelden.

Hoe RSM kan helpen

RSM kan u op korte termijn helpen om vast te stellen wat de uitwerking van de NOW-regeling in uw situatie betekent. Ook assisteren we u graag bij het aanvragen van de NOW en natuurlijk in een later stadium met de benodigde accountantsverklaring als die in uw geval nodig is. Neem hiervoor contact op met uw vaste RSM-contactpersoon.