



U bent voorbereid
omdat wij dat zijn

NOW 2.0 REGELING GEPUBLICEERD

De minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid heeft op 22 juni jl. de Tweede tijdelijke noodmaatregel overbrugging voor behoud van werkgelegenheid (NOW 2.0) aangeboden aan de Tweede Kamer. Deze newsalert behandelt de aandachtspunten uit de NOW 2.0 regeling en stipt tevens op hoofdlijnen aan waar de NOW 2.0 verschilt ten opzichte van NOW 1.0.

Langer subsidietijdvak en een hogere subsidie

NOW 2.0 kent een subsidieperiode van vier maanden. NOW 1.0 kende een kortere subsidieperiode, namelijk drie maanden. De subsidieperiode betreft de loonsom van juni tot en met september 2020, met een 80% subsidievoorschot gebaseerd op in beginsel de loonsom van maart 2020.

De opslag van 30% op de loonsom die gold onder NOW 1.0, wordt binnen NOW 2.0 verhoogd naar 40%, wat dus een hogere subsidie oplevert ten opzichte van de eerste tranche.

Anders dan bij de NOW 1.0, kent NOW 2.0 voor wat betreft de loonsom geen aparte regeling/tegemoetkoming voor seizoenbedrijven of andere werkgevers met een hogere loonsom in de maanden juni tot en met september 2020. Bij deze werkgevers blijft de loonsom over (meestal) maart 2020 leidend. Hierdoor zal het subsidiebedrag lager uitvallen dan onder NOW 1.0. Een lagere loonsom over de periode juni tot en met september leidt wel, net als onder NOW 1.0, tot een correctie bij de definitieve vaststelling.

Aanvraag, voorschotverlening en vaststelling

Werkgevers kunnen een aanvraag voor NOW 2.0 indienen van 6 juli tot en met 31 augustus 2020 via de website van het UWV. Bij toekenning van het voorschot, wordt de subsidie in twee termijnen uitgekeerd. Vervolgens dient de werkgever 24 weken na afloop van de meetperiode om definitieve

vaststelling van de subsidie te verzoeken.

Bij een voorschot van ten minste € 100.000 of een subsidievaststelling van ten minste € 125.000, dient een accountantsverklaring te worden overlegd bij de vaststelling van de subsidie. Er geldt echter een uitzondering indien zowel het voorschot als de vaststelling lager zijn dan de hiervoor genoemde bedragen, in dat geval kan volstaan worden met een zogeheten derdenverklaring. Deze 'derden' zullen door de minister in een later stadium worden aangewezen. Voor zeer kleine subsidiebedragen kan volstaan worden met een verklaring door de werkgever zelf.

Voorwaarde omzetzaling van ten minste 20% blijft

Evenals bij NOW 1.0, geldt voor NOW 2.0 dat een werkgever een omzetzaling van ten minste 20% moet hebben om aanspraak te maken op de subsidie. Om de omzetzaling te bepalen, wordt een derde van de gemiddelde omzet van 2019 (de referentieperiode) vergeleken met de gerealiseerde omzet in een viermaandsperiode in 2020, die de werkgever mag laten aanvangen op 1 juni, 1 juli of 1 augustus (de meetperiode).

Indien de werkgever een NOW 1.0 aanvraag heeft ingediend, dan dienen de meetperiodes van NOW 1.0 en NOW 2.0 op elkaar aan te sluiten. Heeft u bijvoorbeeld als meetperiode april, mei, juni voor NOW 1.0 gehanteerd, dan wordt de meetperiode voor NOW 2.0 automatisch juli t/m oktober.

Voor ondernemingen die gestart zijn tussen 1 januari 2019 en 1 februari 2020 of ondernemingen die in deze periode te maken hebben met een herstructurering, kan op verzoek een afwijkende referentieperiode van toepassing zijn.

Nieuw in NOW 2.0 is dat werkgevers die in de periode van 2 januari 2019 tot en met 1 februari 2020 activiteiten of bedrijfsonderdelen hebben afgestoten verplicht zijn om hun omzet 2019 te herrekenen, rekening houdend met de situatie zoals die is ontstaan na de verkoop of het afstoten van de activiteiten. Hierdoor zal het subsidiebedrag lager uitvallen dan onder NOW 1.0.

Als de werkgever deel uitmaakt van een groep, dan is de groepsomzet nog steeds leidend bij het bepalen van de omzet (daling). Hierbij is onder NOW 2.0 de groepsstructuur per 1 juni 2020 leidend (onder NOW 1.0 was dat nog 1 maart 2020). Als de omzetsdaling op groepsniveau minder dan 20% bedraagt, kan een rechtspersoon die op enkelvoudig niveau wel ten minste 20% omzetsdaling heeft, onder strikte voorwaarden wel uitgaan van diens eigen omzetsdaling en middels deze uitzonderingsregel zo toch aanspraak maken op NOW 2.0. Bij de aanvraag zal dan melding moeten worden gemaakt dat de werkgever zich op deze uitzondering beroept en een accountsverklaring bij de vaststelling is altijd verplicht.

Verbod uitkering dividend / bonus en inkoop eigen aandelen

Zoals reeds was aangekondigd, geldt bij gebruikmaking van NOW 2.0 subsidie een algemeen verbod op dividenduitkeringen en inkoop van eigen aandelen. Tevens mogen er geen bonussen aan de directie of het bestuur worden uitgekeerd. De begrippen directie en bestuur moeten blijken de toelichting breed opgevat worden en omvatten bestuursleden, directieleden en leden van het management die het beleid bepalen. Het verbod rust op de werkgever, maar kan ook zien op de moedermaatschappij en het groepshoofd.

De voorwaarde ziet op dividend, bonussen en aandelen over 2020 en in principe niet over 2019, aangezien volgens de toelichting de beslissingen daarover al eerder genomen waren, maar pas in 2020 tot uitbetaling wordt overgegaan. Echter, de regeling is op dit punt niet volstrekt duidelijk, dus voorzichtigheid en waakzaamheid is geboden.

Voorts geldt het verbod niet indien het totale subsidievoorschot minder bedraagt dan € 100.000, dan wel de definitieve vaststelling minder dan € 125.000 bedraagt.

Geen 'boete' bij aanvraag ontslag om bedrijfseconomische redenen, wel bij collectief ontslag

Onder NOW 1.0 werd de subsidie gecorrigeerd met 150% van de hoogte van de loonsom van de werknemers waarvoor een werkgever een ontslaaanvraag om bedrijfseconomische redenen had ingediend. Onder NOW 2.0 bedraagt deze correctie 100% van de loonsom. Het gaat hierbij om aanvragen die in de periode van 1 juni 2020 tot en met 30 september 2020 bij het UWV zijn ingediend. Overigens wordt deze correctie berekend over 'slechts' drie maanden in plaats van de vier maanden waarover de werkgever subsidie krijgt.

Er is wel een extra correctie bovenop de loonsom opgenomen bij collectief ontslag. Als een werkgever zich in de hiervoor genoemde periode bij het UWV meldt met het voornemen tot een collectief ontslag en ontslag om bedrijfseconomische redenen aanvraagt voor 20 of meer werknemers in het subsidietijdvak, dan wordt het totale subsidiebedrag met 5% verminderd. Deze correctie kan worden voorkomen door onder meer overeenstemming te bereiken met de vakbonden, of als die er niet zijn, met een andere werknemersvertegenwoordiging over de noodzaak van de te vervallen arbeidsplaatsen.

Inspanningsverplichting scholing werknemers

NOW 2.0 introduceert ook een nieuwe inspanningsverplichting. De werkgever dient werknemers te stimuleren een ontwikkeladvies aan te vragen of deel te nemen aan scholing. Door middel van het crisispakket scholing 'NL leert door' kan invulling gegeven worden aan deze inspanningsverplichting.

Vastlegging

Zowel NOW 1.0 en NOW 2.0 leggen behoorlijk wat verplichtingen op aan de werkgever, waarbij een aantal zaken vóór de aanvraag reeds in orde moet zijn. Het is daarom uiteraard zaak om de verplichtingen na te komen maar ook goed te documenteren, zodat bij de toekenning of een eventuele latere controle door het UWV de werkgever niet geconfronteerd wordt met een mogelijke terugbetalingsverplichting.

Meer informatie?

Wilt u meer informatie over het vorenstaande, dan wijzen wij u graag op ons webinar van 2 juli a.s., waarin wij de NOW 2.0 regeling aan de hand van praktijkcasussen doorlopen. U kunt zich [hier aanmelden](#).

Uiteraard kunt u ook contact opnemen met uw vaste RSM-contactpersoon of stuur een e-mail naar maatregelencorona@rsm.nl.