



Wat houdt de regeling NOW in?

Werking en voorwaarden nu bekend

In deze moeilijke tijden buitelen dagelijks nieuwe vragen over ons heen. Ook wij zien dat veel van onze relaties het zwaar hebben. Daarom dit bericht over de NOW-regeling. De regeling is inmiddels bekend. Vanaf 14 april 2020 en wellicht eerder kan de aanvraag worden ingediend. In deze mailing zult u informatie vinden over de procedure, de voorwaarden, de hoogte van de subsidie en enkele andere details.

Procedure

- De NOW-aanvraag moet digitaal plaatsvinden via het UWV en moet per loonheffingsnummer worden aangevraagd.
- De digitale omgeving waar de NOW-aanvraag kan worden ingediend, zal op zijn vroegst vanaf 6 april 2020 en uiterlijk 14 april 2020 worden opengesteld. Het UWV maakt de exacte datum op 3 april 2020 bekend.
- Op basis van de door de werkgever verstrekte gegevens wordt een subsidievoorschot berekend en uitgekeerd door het UWV.
- Het UWV streeft er naar om het voorschot (80% van de te verwachten totale uitkering) binnen vier weken na de NOW-aanvraag uit te keren. Het subsidievoorschot is gebaseerd op de loonsom van januari 2020.
- De verwachte totale beslistermijn voor de NOW-aanvraag bedraagt 13 weken.
- Binnen 24 weken na afloop van de periode waarover de NOW is toegekend, dient de werkgever vaststelling van de subsidie aan te vragen. Achteraf vindt een nabetaling of terugvordering plaats.

Hoogte subsidie

- Om aanmerking te komen voor de NOW moet er sprake zijn van een gemiddelde omzetzdaling van tenminste 20% gedurende een aaneengesloten periode van drie kalendermaanden.
- De werkgever heeft hierbij een keuzemogelijkheid. De periode van drie maanden kan namelijk ingaan op 1 maart 2020, 1 april 2020 of 1 mei 2020. Omdat de hoogte van de subsidie afhankelijk is van de uiteindelijke omzetzdaling in de gekozen periode, is het belangrijk hier een zorgvuldige keuze in te maken! Wanneer de omzet in maart 2020 nog 'redelijk' te noemen was, kan het verstandig zijn om de periode dus later in te laten gaan. Anderzijds, als er sprake is van een voorziene omzetpiek in juli of augustus 2020, is het verstandig om de periode eerder in te laten gaan. De periode kan achteraf niet meer worden gewijzigd.
- De hoogte van het bedrag van de subsidieverlening is de uitkomst van: $A \times B \times 3 \times 1,3 \times 0,9$.
 - o A staat voor het percentage van de door de werkgever verwachte omzetzdaling;
 - o B staat voor de loonsom. Iedere werknemer voor wie sociale lasten worden afgedragen (WW/ZW/ZVW), valt onder het bereik van de regeling. Er wordt dus uitgegaan van de totale loonsom die de werkgever aan deze werknemers heeft betaald, met dien verstande dat het in aanmerking te nemen loon per werknemer niet meer bedraagt dan € 9.538 bruto.
 - o 3 voor de compensatie van 3 maanden.
 - o 1,3 voor een verhoging van 30% voor werkgeverslasten (bijvoorbeeld vakantiegeld, pensioenpremies of verzekeringspremies).
 - o 0,9 voor het maximum van 90% subsidie.
- De tegemoetkoming in de loonkosten blijft altijd betrekking hebben op de loonkosten tussen 1 maart 2020 en 1 mei 2020, ongeacht over welke meetperiode (de keuze van de werkgever) de omzet is bepaald.
- Werkgevers mogen gedurende de NOW-regeling geen ontslagaanvraag vanwege bedrijfseconomische redenen bij het UWV indienen. Wordt dit wel gedaan, dan wordt de subsidie verminderd met de loonsom van de betreffende werknemer plus een verhoging van 50% (boete). Deze correctie wordt toegepast bij alle ontslagaanvragen die in de periode van 18 maart 2020 tot en met 31 mei 2020 zijn ingediend (en niet zijn ingetrokken). Ontslagaanvragen van vóór die datum tellen hiervoor dus niet mee.

Enkele details

Vaststelling omzetzdaling

- Het begrip omzet in de NOW is gelijk aan de omzet zoals dat uit de jaarrekening volgt. Dezelfde grondslagen moeten dus worden gehanteerd. Toets dit daarom bij uw accountant!
- Eventueel eerder verkregen subsidies (vooral bij scholen en culturele instellingen) gelden als omzet.
- De reden voor het omzetverlies is niet relevant. Dit hoeft dus niet 'corona-gerelateerd' te zijn.

- Omzetverlies over de periode van drie maanden wordt berekend in vergelijking met 25% van de jaarmzet over 2019 zoals in de jaarrekening opgenomen.
- Omzetverlies wordt in geval van een concern over de gehele groep berekend.
- Voor start-ups geldt een andere berekening.

Beëindiging van een arbeidsovereenkomst op andere gronden

- Het is mogelijk om een arbeidsovereenkomst op *andere* gronden dan wegens bedrijfseconomische redenen te beëindigen, bijvoorbeeld door middel van een proeftijdontslag, het niet verlengen van een contract voor bepaalde tijd, het sluiten van een vaststellingsovereenkomst of een ontbindingsverzoek via de kantonrechter. Dit leidt niet tot een 'boete' zoals genoemd, maar leidt wel tot lagere loonsom en dus een mogelijke verlaging van de subsidie, als het ontslag in maart, april of mei wordt geëffectueerd. Zorgvuldig handelen en rekenen is in dergelijke gevallen dus van belang. Na afloop van de periode is het wel weer mogelijk om een ontslagaanvraag vanwege bedrijfseconomische redenen aan te vragen. De regeling is er uiteraard wel op gericht om dat te voorkomen.

Overige verplichtingen werkgever

- De werkgever heeft een informatieplicht naar de OR of PVT als hij gebruik maakt van deze regeling.
- De subsidie mag voor geen ander doel worden aangewend dan voor betaling van lonen.
- Boven een bepaalde loonsom wordt achteraf een accountantsverklaring gevraagd. Dit bedrag moet nog worden vastgesteld.

Het is onze verwachting dat de regeling nog wordt aangepast naar aanleiding van praktijkervaringen of -problemen. Deze ontwikkelingen zullen wij nauwlettend in de gaten houden. Voor nadere informatie kunt u ook nog kijken op de volgende websites:

- <https://www.rijksoverheid.nl/documenten/regelingen/2020/03/31/regeling-now>
- <https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/coronavirus-covid-19/veelgestelde-vragen-per-onderwerp/financiele-regelingen/now>
- <https://www.uwv.nl/werkgevers/actueel/now.aspx>

Wij hopen dat dit bijdraagt om deze moeilijke periode door te komen. Met deze informatie kunt u in veel gevallen zelf de aanvraag doen, maar heeft u vragen of behoefte aan verdere ondersteuning dan kunt u ons uiteraard benaderen.

HerikVerhulst N.V.

Sectie Arbeidsrecht:

Arjen Kampherbeek, Helma van Dijk, Mieke Bestebreurtje, Peter Mourik, Laura Smit

Deze publicatie heeft slechts ten doel algemene informatie te verschaffen omtrent de daarin opgenomen onderwerpen en vormt geen juridisch advies in een concrete zaak. Deze publicatie is met zorgvuldigheid samengesteld, maar HerikVerhulst N.V. aanvaardt geen aansprakelijkheid voor de inhoud van deze publicatie. Aansprakelijkheid kan uitsluitend worden aanvaard voor concrete op verzoek uitgebrachte juridische adviezen.