

Wat is de NOW, voor wie is het en wat zijn de voorwaarden?

De NOW-regeling is bedoeld voor werkgevers die als gevolg van het coronavirus kampen met een substantieel omzetverlies (ten minste 20%). Zij kunnen bij het UWV een aanvraag indienen voor een tegemoetkoming in de loonkosten, en hiervoor een voorschot ontvangen. Hiermee kunnen zij werknemers met een vast en met een flexibel contract doorbetalen. De NOW is met ingang van 1 juni verlengd met 4 maanden tot 1 oktober. Deze NOW2.0 kan vanaf 6 juli worden aangevraagd en voorziet in tegemoetkoming op de loonkosten vanaf 1 juni. Werkgevers die te maken hebben met tenminste 20% verwacht omzetverlies, kunnen bij UWV een tegemoetkoming voor deze vier maanden aanvragen ter hoogte van maximaal 90% van de loonsom, gerelateerd aan het omzetverlies. De omzetsdaling wordt dan vastgesteld over een viermaands periode die start op 1 juni, 1 juli of 1 augustus 2020 en volgt daarbij de systematiek van de eerste periode (NOW1.0).

Welke bedrijven komen er in aanmerking voor de NOW, en onder welke voorwaarden?

- Elk bedrijf dat ten minste 20% omzetverlies verwacht over 4 maanden (juni-september) komt in aanmerking. Zodra het UWV het loket heeft geopend voor het aanvragen van NOW 2.0 komt er een online rekenhulp om het percentage omzetverlies te berekenen.
- Ook werkmaatschappijen waarbij het concern minder dan 20% omzetverlies heeft terwijl de werkmaatschappij ten minste 20% omzetverlies heeft, komen in aanmerking. Voorwaarde daarbij is dat de werkmaatschappij wel een eigen rechtspersoonlijkheid heeft. De werkgever vraagt gedurende de periode waarover hij de tegemoetkoming ontvangt géén ontslag aan voor zijn werknemers wegens bedrijfseconomische redenen. Is dat toch noodzakelijk, dan vermindert zijn subsidie met 100% van de loonsom(men) van de werknemer(s) waarvoor bedrijfseconomisch ontslag is aangevraagd.
- Bij grotere ontslagaanvragen in het kader van de Wet Melding Collectief Ontslag (ontslag om bedrijfseconomische redenen voor 20 of meer werknemers) zal een korting van 5% van de uiteindelijke NOW-subsidie worden opgelegd, tenzij er een akkoord over de ontslagaanvraag is bereikt tussen de werkgever en de belanghebbende vakbonden (of bij gebrek daaraan een andere vertegenwoordiging van werknemers). Of, indien dat niet het geval is, deze partijen om mediation hebben gevraagd bij een bij de Stichting van de Arbeid in te richten commissie.
- De werkgever heeft de mogelijkheid om een reeds ingediende ontslagaanvraag in te trekken.
- Werkgevers hebben een inspanningsverplichting om hun werknemers te stimuleren een ontwikkeladvies aan te vragen of scholing te volgen voor behoud van werk.
- Over 2020 en tot en met de aandeelhoudersvergadering in 2021 mag geen dividend of bonus worden uitgekeerd en mogen er geen eigen aandelen worden ingekocht, wanneer er sprake is van een steunbedrag op of boven het bedrag waarvoor een accountantsverklaring vereist is. Voor werkmaatschappijen die als onderdeel van een concern een NOW-subsidie hebben gekregen geldt dit drempelbedrag niet, zij moeten zich hier altijd aan houden.
- De werkgever betaalt zijn werknemers 100% door.

- De werkgever is verplicht om de subsidie uitsluitend te gebruiken voor betaling van de loonkosten.
- De werkgever is verplicht om de werknemersvertegenwoordiging te informeren over een toegekende aanvraag.
- De werkgever moet een controleerbare administratie voeren waarin alle gegevens die van belang zijn, kunnen worden nagegaan. Tot 5 jaar na vaststelling van de subsidie moet hij desgevraagd inzage geven in deze administratie.
- De werkgever moet loonaangifte doen op grond van de Wet op de loonbelasting 1964 op de voorgeschreven momenten.
- De werkgever moet aan UWV melden als er dingen gebeuren die van belang kunnen zijn voor een beslissing tot wijziging, intrekking of vaststelling van de subsidie.
- De werkgever moet na afloop van de subsidieperiode een definitieve opgave van de omzetsdaling indienen met daarbij een accountantsverklaring.
- Voor deelname aan NOW 2.0 die per 1 juni geldt, maakt het niet uit of je wel of niet hebt deelgenomen aan de eerste NOW (maart, april, mei). Indien je vanaf 6 juli een eerste aanvraag doet, kun je de periode voor omzetsdaling laten beginnen op 1 juni, 1 juli of 1 augustus. Indien je voor de tweede keer een beroep doet op de NOW moet de omzetperiode aansluiten op de periode gekozen in het eerste tijdvak. De referentiemaand voor de loonsom is voor het tweede tijdvak (NOW2.0) vastgesteld op maart 2020 (peildatum 15 mei).

Wat zijn de gevolgen als ik niet aan de voorwaarden heb voldaan?

Als blijkt dat niet wordt voldaan aan de voorwaarden, dan kan UWV het voorschot of de subsidie korten, opschorten of terugvorderen.

Bijvoorbeeld: een werkgever die subsidie ontvangt volgens de NOW regeling dient toch een aanvraag in voor ontslag wegens bedrijfseconomische redenen. Dan wordt de subsidie gekort, met 100% van het loon van de werknemer(s) voor wie de ontslagaanvraag wordt ingediend.

Bij ontslag om bedrijfseconomische redenen voor 20 of meer werknemers zal daarnaast een korting van 5% van de uiteindelijke NOW-subsidie worden opgelegd, tenzij er een akkoord over de ontslagaanvraag is bereikt met de vakbonden.

Wat is het gevolg van bedrijfseconomisch ontslag voor de NOW 2.0?

Een van de voorwaarden in de NOW 2.0 is dat de werkgever gedurende de periode van 1 juni en 30 september 2020 geen ontslagaanvraag doet bij UWV wegens bedrijfseconomische redenen.

Schendt de werkgever deze voorwaarde door toch een ontslagaanvraag in te dienen bij UWV? Dan zal UWV deze ontslagaanvraag in behandeling nemen en daarop beslissen. Bij de vaststelling van de NOW-subsidie wordt daarvoor dan wel een correctie toegepast. Voor deze correctie is het niet van belang of UWV de ontslagaanvraag heeft toe- of afgewezen. Bij de definitieve vaststelling van de NOW-subsidie wordt het maandloon van de werknemer(s) voor wie ontslag is aangevraagd (zoals dat voor de subsidie vaststelling wordt berekend) in mindering gebracht op de subsidie, volgens de berekeningswijze uit de subsidieregeling (3 x loonsom referentiemaand x 1,4 x 0,9).

Zijn er aanvullende voorwaarden bij een collectief ontslag?

Ja, naast de correctie van de subsidie met 100% van het maandloon van de werknemer, die altijd geldt wanneer een werkgever een bedrijfseconomische ontslagaanvraag indient, gelden bij grote ontslagaanvragen aanvullende voorwaarden. De werkgever moet bij grote ontslagaanvragen, zoals bedoeld in de Wet melding collectief ontslag (WMCO), de belanghebbende vakbonden betrekken. Doet de werkgever vanaf 29 mei 2020 een melding zoals bedoeld in de WMCO en dient hij tijdens de subsidieperiode tussen 1 juni en 30 september 2020 20 of meer ontslagaanvragen in een werkgebied uit de WMCO in wegens bedrijfseconomische redenen? Dan moet hij met de belanghebbende vakbonden (of vertegenwoordiging van werknemers als er geen belanghebbende vakbond is) overeenstemming over het ontslag bereiken. Als ze er niet uitkomen, moet er een gezamenlijke aanvraag voor mediation worden gedaan bij de Stichting van de Arbeid. Is er geen overeenstemming en geen mediationverzoek, dan wordt het subsidiebedrag gekort met 5%. Ook is de werkgever verplicht om ontslagaanvragen niet eerder dan vier weken na de WMCO-melding in te dienen bij UWV. Deze periode kan hij gebruiken om tot overeenstemming te komen.

Wat gebeurt er met mijn loonkostensubsidie op grond van de Participatiewet als ik een subsidie op grond van de NOW krijg?

Dubbele subsidiëring van loonkosten door de overheid is niet gewenst. Daarom is verkend of de NOW-subsidie verrekend kon worden met de loonkostensubsidie op grond van de Participatiewet. Dit blijkt niet uitvoerbaar voor gemeenten. Om deze reden accepteren we in deze bijzondere situatie de dubbele subsidiëring van de loonkosten. De kosten hiervan zijn beperkt en hiermee kan ook onrust worden voorkomen bij werkgevers die mensen uit de doelgroep banenafpraak in dienst hebben.

Hoe werkt de inspanningsverplichting tot het stimuleren van een ontwikkeladvies en scholing?

In de NOW 2.0 die per 1 juni geldt, is voor werkgevers een inspanningsverplichting opgenomen om hun werknemers te stimuleren een ontwikkeladvies aan te vragen of scholing te volgen voor behoud van werk. Op het moment dat het werk sterk is verminderd of dreigt te verdwijnen is er mogelijk ruimte voor oriëntatie op een andere loopbaan of scholing richting ander werk. Werkgevers kunnen hun werknemers stimuleren door bijvoorbeeld tijd of middelen, bijvoorbeeld uit O&O-fondsen, beschikbaar te stellen.

Ter ondersteuning stelt het kabinet € 50 mln. beschikbaar voor een crisispakket 'NL leert door'. Daarmee kunnen mensen die door de crisis hun werk verloren hebben of dreigen te verliezen zich heroriënteren op baankansen en daarvoor zo nodig (online) scholing volgen. Dit crisispakket heeft een looptijd van juli tot en met december 2020. Nadere informatie en voorlichting hierover volgt. Voor scholing en ontwikkeling bestaan overigens nu ook al diverse mogelijkheden. Bijvoorbeeld '[Leven lang ontwikkelen, ook tijdens corona](#)' op de website van de Sociaal Economische Raad (SER).

Hoe wordt er voor gezorgd dat werkgevers werknemers stimuleren tot een ontwikkeladvies en scholing?

Werkgevers die gebruikmaken van NOW zijn verplicht om hun OR te informeren over het feit dat zij deelnemen aan NOW. Mochten werkgevers niet uit zich zelf aandacht geven aan loopbaanontwikkeling en scholing, dan kan de OR of personeelsvertegenwoordiging de vinger aan de pols houden en de werkgever hierop aanspreken.

Waarom moet ik voldoen om als werkmaatschappij binnen een concern aanspraak te kunnen maken op NOW?

- Bij het concern moet sprake zijn van minder dan 20% omzetverlies, terwijl uw werkmaatschappij wel ten minste 20% omzetverlies heeft.
- De werkmaatschappij moet een eigen rechtspersoonlijkheid hebben. Onderdelen van rechtspersonen, zoals een autonoom aan het economisch verkeer deelnemende onderdelen, vestiging of een businessunit komen niet in aanmerking.
- Personeel-bv's moeten altijd uitgaan van omzetsdaling op concernniveau. Op dat niveau komen de omzet(daling) en de inzet van het personeel immers samen. De loonsom zit bij de personeels-bv en de omzet zit bij de andere werkmaatschappijen. Daarom kan een personeels-bv niet aanvragen. Aangezien het werkgeverschap (het loonheffingsnummer) en de omzet bij de werkmaatschappij gekoppeld moet zijn, kan alleen een werkmaatschappij aanvragen die zelf ook personeel in dienst heeft én omzet genereert. Accountants kunnen hier onderzoek naar doen.
- Een werkmaatschappij kan dus alleen haar omzetsdaling rapporteren voor de loonheffingsnummers die binnen haar werkmaatschappij vallen.
- Een werkmaatschappij (de werkgever) met 20 of meer werknemers moet met de belanghebbende verenigingen van werknemers - en bij het ontbreken daarvan een andere vertegenwoordiging van werknemers - een akkoord hebben over werkbehoud bij de werkmaatschappij. Hierbij wordt aangesloten bij de 'belanghebbende verenigingen van werknemers' in de zin van de Wet melding collectief ontslag (WMCO). Dit zullen vaak de vakbonden zijn met wie de cao gesloten is op bedrijfs- dan wel sectorniveau. Bij werkmaatschappijen met minder dan 20 werknemers volstaat akkoord van een vertegenwoordiging van werknemers.

Concerns waarvan de werkmaatschappij een beroep doet op de regeling, moeten voorafgaand aan de aanvraag verklaren over 2020 geen dividend of bonussen uit te keren of eigen aandelen terug te kopen tot aan en inclusief de datum van de aandeelhoudersvergadering waarin de jaarrekening over 2020 wordt vastgesteld. Dat ziet op het geheel van het concern. Alleen de bonussen en winstuitkeringen zien specifiek op het bestuur of de directie van de moedermaatschappij/groepshoofd en de aanvragende werkmaatschappij(en). Deze verklaring moet in de administratie worden bewaard. Hiervoor is het niet relevant of er sprake is van een Nederlands of buitenlands groepshoofd of moedermaatschappij of Nederlandse of buitenlandse rechtspersoon.

Bij de concernbepaling zullen een aantal controlewaarborgen gaan gelden. Hieronder de controlewaarborgen op hoofdlijnen:

1. De andere werkmaatschappijen mogen geen opdrachten of projecten uitvoeren die ten koste gaan van de subsidievragende partij, die dit normaal gesproken zou uitvoeren en die voor de onderdelen binnen de groep of het concern afwijkend zou zijn. Er mogen

in of over de meetperiode voor de verwachte omzetsbepaling niet op een laat of later moment opdrachten worden omgeboekt van de subsidievragende partij naar een ander onderdeel binnen de werkmaatschappij.

2. Als werknemers van de werkmaatschappij in het subsidietijdvak activiteiten ondernemen bij een ander onderdeel, dan dient bij de vaststelling van de subsidie het omzetverlies van de werkmaatschappij te worden verlaagd met de daaruit voortvloeiende (theoretische) omzet. Dit voorkomt dat door schuiven met personeel de loonkosten, die bij andere werkmaatschappijen via die omzet gedekt worden, voor financiering in aanmerking komen. Deze personen zijn immers gewoon aan het werk voor het concern en de omzet en resultaten van die activiteiten komen ook toe aan het concern (en de aandeelhouders).
3. Het Transferpricing systeem, de interne afspraken over het toerekenen van kosten en baten binnen het concern, zoals wordt gebruikt in de jaarrekening 2019 of de laatst vastgestelde jaarrekening is leidend voor de meetperiode 2020. Het mag niet worden aangepast.
4. Wijzigen van voorraden gereed product worden aan de omzet toegerekend. Dit beperkt het risico van schuiven met voorraden. Bijvoorbeeld: een productie-bv produceert goederen en verkoopt deze normaal direct aan de verkoop-bv. In de meetperiode houdt de productie-bv die goederen in voorraad, met een lagere omzet tot gevolg. Dat leidt ertoe dat de omzetsdaling toeneemt, terwijl de activiteiten niet of slechts beperkt afnemen. Daarom wordt deze bijzondere voorwaarde voorgesteld voor werkmaatschappijen.