

Van : Taskforce corona
Datum : 6 juli 2020
Betreft : Samenvatting van de Tweede tijdelijke noodmaatregel overbrugging voor behoud van werkgelegenheid (NOW 2.0)

Op 25 juni 2020 is de Tweede tijdelijke noodmaatregel overbrugging voor behoud van werkgelegenheid (NOW 2.0) gepubliceerd in de Staatscourant¹.

Het doel van de regeling is het tegemoetkomen van werkgevers in de betaling van de loonkosten door het geven van een subsidie zodat werkgelegenheid zoveel mogelijk kan worden behouden. Om in aanmerking te komen voor deze subsidie dient sprake te zijn van een acute terugval van de omzet van ten minste 20% gedurende een periode van vier maanden.

Hierna zullen wij de belangrijkste kenmerken, begrippen en definities van deze regeling samenvatten.

Omzetsdaling

De omzetsdaling wordt vastgesteld door het verschil tussen de referentie-omzet en de omzet in de omzetperiode te delen door de referentie-omzet. De uitkomst wordt uitgedrukt in een percentage en mag naar boven worden afgerond op hele procenten.

Referentie-omzet

- / De referentie-omzet is de omzet over het kalenderjaar 2019 gedeeld door drie.
- / Indien de bedrijfsuitoefening is gestart na 1 januari 2019, geldt een afwijkende berekening. De referentie-omzet is dan de omzet vanaf de eerste volledige maand vanaf de aanvang, tot en met 29 februari 2020, gedeeld door het aantal volledige maanden, en vervolgens vermenigvuldigd met vier.
- / Als sprake is van een overname van een economische eenheid na 1 januari 2019, dan wordt de referentie-omzet berekend door de omzet vanaf de eerste volledige kalendermaand vanaf de overgang tot en met 29 februari 2020 te delen door het aantal volledige maanden, en vervolgens vermenigvuldigd met vier.
- / Indien een werkgever in de periode van 2 januari 2019 tot en met 1 februari 2020 een onderdeel of activiteit heeft afgestoten, dan is de referentie-omzet, de omzet vanaf de eerste volledige kalendermaand vanaf de afstoting tot en met 29 februari 2020, gedeeld door het aantal volledige kalendermaanden, en vervolgens vermenigvuldigd met vier.

¹ Staatscourant 2020 nr. 34308

Omzetzdaling (groep)

- / De hoofdregel is dat voor de bepaling van de omzetzdaling wordt uitgegaan van de omzetzdaling van een natuurlijke persoon of rechtspersoon.
- / Indien een rechtspersoon of vennootschap onderdeel is van een groep als bedoeld in artikel 24b, boek 2 BW, wordt uitgegaan van de omzetzdaling van de groep zoals deze bestond op 1 juni 2020.
- / Indien een vennootschap een dochtermaatschappij is als bedoeld in artikel 24a, boek 2 BW, worden de dochtermaatschappij en de rechtspersoon voor de NOW-regeling behandeld als waren zij een groep.
- / Voor de bepaling van de omzetzdaling van een groep worden de Nederlandse vennootschappen en rechtspersonen in aanmerking genomen, alsmede buitenlandse rechtspersonen en vennootschappen met loon in Nederland.

Omzetzdaling, afwijking van groep/concern

- / In afwijking op de hoofdregel kan op verzoek subsidie worden verstrekt aan een afzonderlijke rechtspersoon of vennootschap. Hiervoor moet aan de volgende voorwaarden zijn voldaan:
- / de rechtspersoon of vennootschap heeft geen bedrijfsmatige activiteiten die voor meer dan de helft bestaan uit het binnen de groep ter beschikking stellen van personeel (de zogenaamde personeels-bv);
- / de werkgever handelt in overeenstemming met een van dagtekening voorziene overeenkomst over werkbehoud. Deze overeenkomst wordt door de werkgever aangegaan met de relevante vakbonden, of bij gebreke daarvan, of indien de werkmaatschappij minder dan 20 werknemers in dienst heeft, een vertegenwoordiging van werknemers;
- / de andere rechtspersonen of vennootschappen binnen de groep voeren geen opdrachten of projecten uit die ten koste kunnen gaan van de werkgever waarvoor deze individuele omzetzdaling wordt bepaald;
- / de omzetzdaling van de groep is minder dan 20% in de omzetperiode.
- / Indien werknemers van de werkgever waar deze 'werkmaatschappijregeling' op wordt toegepast, werkzaamheden verrichten bij groepsmaatschappijen, wordt de omzet hiervoor naar boven bijgesteld, in lijn met de verhouding omzet/loonkosten over 2019.

Omzet

- / Onder omzet wordt in deze regeling verstaan de netto-omzet zoals gedefinieerd in boek 2 BW².
- / Deze omzet wordt gecorrigeerd voor de in het resultaat verantwoorde wijziging in onderhanden projecten.
- / De uitgangspunten zijn consistent met de grondslagen zoals deze door de werkgever zijn gehanteerd in de laatste voor 1 juni 2020 vastgestelde jaarrekening, mits deze conform wet- en regelgeving is vastgesteld.
- / Alle baten die voortkomen uit de uitvoering van de normale activiteiten van een organisatie vallen onder omzet in de zin van deze regeling, ook als deze gewoonlijk met een andere term worden aangeduid. Hierbij valt te denken aan bijvoorbeeld subsidies. Overigens wordt de subsidie uit hoofde van deze regeling (de ontvangen NOW dus) en de eerste tranche van de NOW niet als omzet aangemerkt.

² Artikel 377, zesde lid, Boek 2 van het Burgerlijk Wetboek

Omzetperiode

- / De omzetperiode is een aaneengesloten periode van vier kalendermaanden binnen de periode 1 juni 2020 tot en met 30 november 2020. Deze periode vangt naar keuze aan op 1 juni/juli/augustus.
- / Indien een werkgever gebruik heeft gemaakt van de eerste tranche van de NOW, sluit de omzetperiode aan op de periode die gekozen is voor NOW 1.0, de keuze komt daarmee te vervallen.

De hoogte van de subsidie en verlagingen van de subsidie

Voor de bepaling van de hoogte van de subsidie wordt uitgegaan van de volgende formule:

$$A \times B \times 1,4 \times 0,9$$

A is het percentage van de omzetsdaling zoals hiervoor beschreven.

B is de loonsom over het tijdvak. Als hoofdregel geldt voor het tijdvak het loon over maart 2020. Indien over deze periode geen loonsom beschikbaar is, sprake is van andere dan reguliere maandloonafspraken (bijvoorbeeld direct uitbetalen van vakantiegeld, vier-wekenloon), gelden afwijkende bepalingen.

De factor 1,4 is een verhoging die tot doel heeft de sociale lasten, vakantiegeld en overige kosten (gedeeltelijk) te dekken.

De subsidie bedraagt ten hoogste 90% van de loonsom.

Aan de individuele loonsom wordt een maximum gesteld. Dit maximum ligt op Euro 9.538 per werknemer per maand.

Indien de loonsom in de periode 1 juni 2020 tot en met 30 september 2020 lager is dan vier maal de loonsom over maart 2020 (of de afwijkende bepaling), wordt de subsidie verlaagd. De verlaging wordt bepaald met de volgende formule:

$$(B \times 4 - C) \times 1,4 \times 0,9$$

B is hierbij de loonsom over maart 2020 (of de afwijkende bepaling)

C staat voor de loonsom over de periode 1 juni 2020 tot en met 30 september 2020. Wij beperken ons hier tot de hoofdregel.

De korting bij een lagere loonsom komt er effectief op neer dat de lagere loonsom geheel wordt gekort op de subsidie.

Hierbij wordt geen rekening gehouden met de factor van de omzetsdaling.

Indien een werkgever in de periode 1 juni 2020 tot en met 30 september 2020 een verzoek om toestemming heeft gedaan bij het UWV om de arbeidsovereenkomst van één of meer werknemers op te zeggen op grond van artikel 669, derde lid, onderdeel a van boek 7 van het Burgerlijk Wetboek (ontslag om bedrijfseconomische redenen, waarbij de toestemming van het UWV is gevraagd), wordt de subsidie verlaagd met:

$$D \times 3 \times 1,4 \times 0,9$$

D staat hierbij voor het loon dat de werknemers waarvoor de aanvraag is gedaan hebben ontvangen.

Ingeval een werkgever een melding collectief ontslag doet, dan wel een verzoek om toestemming heeft gedaan om de arbeidsovereenkomst van 20 of meer werknemers per werkgebied op te zeggen, wordt de subsidie gekort met 5% (over het gehele subsidiebedrag). Deze korting kan worden voorkomen door overeenstemming over het ontslag te bereiken met de

relevante vakbonden, of indien geen overeenstemming wordt bereikt, gezamenlijk een verzoek bij de Stichting van de Arbeid is ingediend tot beoordeling van de noodzaak van het ontslag.

Aanvraag van de subsidie

- / De subsidie kan worden aangevraagd via de website van het UWV.
- / De aanvraag kan worden ingediend in de periode van 6 juli 2020 tot en met 31 augustus 2020.
- / Per loonheffingnummer kan één aanvraag worden ingediend.
- / In de aanvraag wordt in ieder geval vermeld:
 - o de verwachte omzetzdaling
 - o de omzetperiode
 - o het loonheffingnummer
 - o het KvK nummer
 - o het rekeningnummer waarop de belastingdienst terugbetalingen loonheffing uitkeert en
 - o of een verzoek wordt gedaan waarbij sprake is van overname van een economische eenheid.
- / De werkgever verklaart bij de subsidieaanvraag dat hij zich aan voorwaarden zal houden ten aanzien:
 - o collectief ontslag (deze voorwaarden worden in deze samenvatting niet verder uitgewerkt, neemt u hiervoor contact op met onze specialisten arbeidsrecht);
 - o het verbod op uitkering van dividenden/bonussen, inkoop van eigen aandelen en dat, indien de werkmaatschappijregeling wordt toegepast, het groepshoofd en de moedermaatschappij hiermee instemmen.
- / Door het indienen van een aanvraag stemt de werkgever er mee in dat de volgende gegevens uit het subsidiedossier openbaar kunnen worden gemaakt:
 - o naam en vestigingsplaats van de werkgever;
 - o het verstrekte voorschot; en
 - o de vastgestelde subsidie.

Voorschot

- / Er wordt een voorschot van 80% van de verwachte subsidie uitgekeerd.
- / Het voorschot wordt in ten hoogste twee termijnen uitgekeerd.

Verplichtingen van de werkgever

- / Aan de werkgever aan wie subsidie wordt verleend worden de volgende verplichtingen opgelegd:
 - o de werkgever is verplicht de loonsom zoveel mogelijk gelijk te houden;
 - o de werkgever doet in de periode van 1 juni 2020 tot en met 30 september 2020 geen verzoek om toestemming tot ontslag om bedrijfseconomische redenen;
 - o de werkgever is verplicht tot verschillende handelingen bij een (aanvraag tot/melding van) collectief ontslag;
 - o de werkgever is verplicht de subsidie uitsluitend aan te wenden voor het doel waarvoor deze is verstrekt;

- o de werkgever is verplicht de OR of personeelsvertegenwoordiging te informeren over de subsidieverlening;
- o de werkgever is verplicht zich in te spannen om werknemers te stimuleren om deel te nemen aan een ontwikkeladvies of aan omscholing;
- o de werkgever voert een administratie die dusdanig is dat controle mogelijk is;
- o de werkgever doet tijdig loonaangifte;
- o de werkgever meldt onverwijld en schriftelijk aan de Minister indien zich omstandigheden voordoen die van belang kunnen zijn voor de subsidie;
- o de werkgever overlegt na afloop een definitieve opgave van de omzetzaling;
- o de werkgever werkt tot vijf jaar na de datum van vaststelling van de subsidie mee aan een eventueel onderzoek dat erop is gericht om de rechtmatigheid van de subsidie te toetsen.

Verklaring van een accountant of derde-deskundige bij de aanvraag tot vaststelling van de subsidie

- / In de volgende situaties is een verklaring van een accountant bij de aanvraag tot vaststelling van de definitieve subsidie verplicht:
 - o er is sprake van een voorschot van Euro 100.000 of meer; of
 - o er is sprake van een definitieve subsidie van Euro 125.000 of meer; of
 - o de werkgever doet een beroep op de 'werkmaatschappijregeling'.
- / Een verklaring van een derde-deskundige is nodig in de volgende situaties:
 - o er is sprake van een voorschot van Euro 20.000 of meer; of
 - o er is sprake van een definitieve subsidie van Euro 25.000 of meer.

De inhoud van de verklaring en wie als derde-deskundigen mogen optreden wordt nog bekend gemaakt.

Verplichting niet uitkeren van dividenden, bonussen en niet inkopen van eigen aandelen

- / De werkgever of rechtspersoon keert over 2020 tot en met de datum van vaststellen van de jaarrekening over 2020 geen dividenden uit aan aandeelhouders, of bonussen aan de Raad van Bestuur, bestuur en directie van het concern en de rechtspersoon of vennootschap, waaronder mede begrepen winstdelingen, en kopen geen eigen aandelen in. Deze beperking geldt niet indien het subsidievoorschot lager is dan Euro 100.000 en de definitieve subsidie lager is dan Euro 125.000.
- / Indien de werkmaatschappijregeling voor de bepaling van de omzetzaling wordt toegepast, keert de werkgever of rechtspersoon, de groep, en de moedermaatschappij over 2020, tot en met de datum van vaststelling van de jaarrekening, geen dividenden uit aan aandeelhouders of bonussen aan de Raad van Bestuur, bestuur en directie van het concern en de rechtspersoon waarop de werkmaatschappijregeling wordt toegepast. Hieronder worden mede begrepen winstdelingen. Ook kopen de rechtspersonen binnen de groep geen eigen aandelen in. Bij toepassing van de werkmaatschappijregeling beschikt de werkgever voorafgaand aan de subsidieaanvraag over een schriftelijke verklaring van het groepshoofd en de moedermaatschappij waaruit blijkt dat conform het bonus/dividendverbod zal worden gehandeld.

- / Het dividendverbod wordt beperkt voor zover sprake is van een vaststellingsverklaring met de belastingdienst en/of sprake is van een wettelijke plicht om dividend uit te keren.
- / Het al dan niet uitkeren van dividend is zowel onder NOW 1.0 als NOW 2.0 maatwerk. Neem in alle gevallen waarin u voornemens bent om dividend uit te keren contact met ons op.

Definitieve vaststelling van de subsidie

- / De werkgever dient binnen 24 weken na 15 november 2020 een verzoek in tot definitieve vaststelling van de subsidie. De termijn wordt verlengd indien de omzetperiode na 15 november eindigt. Tevens geldt een langere termijn (38 weken) indien sprake is van een verplichte accountantsverklaring.
- / Het formulier dat gebruikt dient te worden, wordt later vastgesteld.
- / Bij het verzoek wordt in ieder geval het volgende aangeleverd:
 - o de definitieve gegevens over de omzetsdaling in de omzetperiode;
 - o een verklaring waaruit blijkt of in de periode onderdelen of activiteiten zijn afgestoten;
 - o de verklaring van de accountant of derde-deskundige;
 - o een verklaring dat is voldaan aan overige verplichtingen van de werkgever.

Wat als blijkt dat uw prognoses positiever uitkomen dan verwachtingen waar NOW op is gebaseerd?

Er bestaat de verplichting om onverwijld melding te doen bij het UWV indien duidelijk is dat niet langer aan de subsidieverlening (bijvoorbeeld de omzetsdaling van 20%) voldaan wordt³.

DISCLAIMER

Deze nieuwsbrief/update is met grote zorg opgesteld. Desondanks kunnen wij niet aansprakelijk worden gesteld voor de gevolgen van eventuele omissies of onjuistheden. Het betreft een samenvatting van de regeling. Wij adviseren u de inhoud van deze nieuwsbrief te bespreken met uw adviseur.

³ punt 12. van de toelichting bij de regeling van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid van 31 maart 2020, 2020-00000466302020-0000046763,