

ARBEIDSRECHT | 17 april 2020

Tijdelijke NOW-maatregel: hoe zit het precies?

🕒 Leestijd van ongeveer 11 minuten 💬 7 reacties

Het kabinet besloot om vanwege het coronavirus uitzonderlijke economische maatregelen te nemen. Eén van de meest besproken maatregelen en voor de praktijk één van de belangrijkste, betreft de tijdelijke Noodmaatregel Overbrugging voor Werkbehoud, de 'NOW'-maatregel.

Michel T Schroots

Het doel van deze maatregel is om zo veel mogelijk banen van werknemers te behouden door noodlijdende werkgevers te ondersteunen. Deze maatregel is in ieder geval de tijdelijke opvolger van de Werktijdverkorting en is inmiddels gepubliceerd.

De NOW-maatregel is bedoeld om werkgevers die in een aaneengesloten periode van drie maanden een omzetverlies in de periode 1 maart 2020 tot en met 31 juli 2020 van ten minste 20 procent hebben, tegemoet te komen. Door deze regeling kunnen werkgevers aan de verplichting blijven voldoen om hun werknemers met een arbeidsovereenkomst volledig door te betalen. De NOW-maatregel vervangt de Werktijdverkorting, die per 17 maart is te komen vervallen. De NOW-maatregel is per 6 april in werking getreden en werkgevers zullen een tegemoetkoming krijgen voor omzetverlies vanaf 1 maart 2020.

Voorwaarden gebruik maatregel

Als een werkgever gebruik wil maken van de NOW-maatregel dienen de werkgever en zijn onderneming zich aan een aantal voorwaarden te houden en aan een aantal voorwaarden te voldoen.

- De werkgever mag geen ontslag om bedrijfseconomische redenen aanvragen voor zijn werknemers in de periode waarover de werkgever de tegemoetkoming ontvangt (dit is het ontslag op basis van de zogenoemde a-grond van artikel 7:669 lid 3 sub a BW). Waarbij de werkgever de mogelijkheid krijgt om een reeds ingediende ontslagaanvraag in te trekken. Wanneer de werkgever deze regel overtreedt, wordt het loon van de werknemer(s) voor wie de aanvraag wordt ingediend, verhoogd met 50 procent en in mindering gebracht op de loonsommen.
- De loonsommen van de werknemers dienen zoveel mogelijk gelijk te blijven.

LAATSTE VAKTECHNIEK

PENSIOENEN | 29 juni 2020

De oekaze uit Breukelen

STATISTICAL AUDITING (84) | 22 juni 2020

IPE testing: 'wat' is belangrijker dan 'hoeveel'

PENSIOENEN | 18 juni 2020

Koolmees blijkt wolf in schaapskleren

JAARREKENING | 11 juni 2020

Wat moet de accountant met schattingsonzekerheden vanwege corona?

PENSIOENEN | 05 juni 2020

Pensioenakkoord is een stap dichterbij een flop

[Meer vaktechniek](#)

- Subsidie mag alleen gebruikt worden voor de betaling van loonkosten.
- De werkgever is verplicht om de ondernemingsraad - indien deze niet binnen de onderneming bestaat, de werknemers zelf - te informeren.
- De werkgever doet de loonaangifte op de op grond van de Wet op de loonbelasting 1964 voorgeschreven momenten.
- De werkgever heeft een schriftelijke meldingsplicht als er omstandigheden voordoen die voor de NOW-regeling van belang zijn. Denk hieraan aan informatie die van belang is voor de beslissing tot wijziging intrekking of vaststelling (van de hoogte) van de subsidie.
- De werkgever voert een zodanig controleerbare administratie dat alle voor de vaststelling van de subsidie van belang zijnde gegevens kunnen worden nagegaan en verleent desgevraagd tot vijf jaar na de datum van vaststelling van de subsidie, inzage in deze administratie
- De werkgever overlegt na afloop van de periode waarover subsidie is verleend een definitieve opgave van de omzetsdaling met een accountantsverklaring tenzij dat in het individuele geval niet vereist is.
- Als aan de werkgever loonkostensubsidie is verleend, informeert de werkgever het college van B&W over de subsidieverlening op grond van deze regeling.
- De werkgever werkt tot vijf jaar na de datum van vaststelling van de subsidie, onder meer door het verschaffen van de daartoe benodigde inlichtingen, gegevens en bescheiden, mee aan door of namens de minister ingesteld onderzoek dat erop is gericht de minister inlichtingen te verschaffen die van belang zijn voor het nemen van een besluit over het verstrekken van de subsidie, de vaststelling van de rechtmatigheid daarvan, of de ontwikkeling van het beleid van de minister.
- Ten slotte dient de werkgever aan te tonen dat zijn onderneming ten minste een 20 procent omzetverlies in een aaneengesloten periode van drie maanden verwacht. Dit dient te gaan om een omzetverlies vanaf 1 maart 2020.

Duur van de maatregel

Deze aanvraag geldt voor een periode van drie maanden, waarbij de overheid voornamelijk de mogelijkheid openhoudt om de NOW-maatregel nog eens met een periode van drie maanden te verlengen indien de effecten van het coronavirus langer aanhouden. Hierover beslist de overheid op 1 juni. Indien de overheid beslist om te verlengen is het mogelijk dat voor deze verlenging extra voorwaarden kunnen gaan gelden.

Werking van de maatregel

Omtrent de NOW-regeling bestond wat verwarring; het is niet zo dat wanneer de werkgever aanspraak maakt op deze regeling hij per definitie 90 procent van zijn loonkosten vergoed zal zien. De subsidie is gebaseerd op de loonsom van januari 2020 gekoppeld aan de omzetsdaling, die de onderneming heeft. De hoogte van de subsidie over drie maanden is de uitkomst van de

volgende formule:

**Percentage verwachte omzetzaling X loonsom januari
2020 X 3 X 1,3 X 0,9**

Omzetzaling berekenen

De drempel voor de NOW-regeling is een verwachte omzetzaling van 20 procent over een aaneengesloten periode van drie maanden in de periode van 1 maart tot en met 31 juli. De verwachte omzet van deze maanden wordt vervolgens vergeleken met de omzet van 2019 gedeeld door vier. Voor concerns geldt dat het omzetverlies dient te worden bepaald op concernniveau, waarbij tevens geldt dat op concernniveau de drempel van 20 procent gehaald dient te zijn om aanspraak te kunnen maken op de NOW-regeling. Indien op concernniveau de 20 procent omzetzandrempe niet gehaald wordt, maar bepaalde individuele vennootschappen binnen het concern wel in het geheel stilliggen, kunnen deze individuele vennootschappen geen beroep op de NOW-regeling doen. Het UWV heeft een rekenhulp ter beschikking gesteld.

Voor de definitie van omzet wordt aangesloten bij het jaarrekeningrecht. De omzet sluit aan bij het activiteitsniveau van de onderneming, instelling, of het concern. Hierin wordt uitgegaan van de netto-omzet: de opbrengst uit levering van goederen en diensten uit het bedrijf van de rechtspersoon onder aftrek van kortingen en over de omzet geheven belasting. Opbrengsten zijn baten die ontstaan bij de uitvoering van de normale activiteiten van een onderneming. Indien de werkgever andere opbrengsten dan uit bijvoorbeeld verkoop; zoals uitkeringen, subsidies, renteopbrengsten en bijdragen vanuit een overheidsinstelling of andere opbrengsten, zoals giften, of declaraties vanuit zorgverzekeraars ontvangt, zullen deze opbrengsten voor de regeling ook onder omzet vallen.

Loonsom

Voor de loonsom wordt uitgegaan van het sociale verzekeringsloon uit tegenwoordige dienstbetrekkingen berekend vanuit de maand januari. De werkgever vraagt de NOW-regeling aan per loonheffingen nummer. De loonsom zal per loonheffingnummer worden berekend. Voor de berekening van de subsidie telt maximaal € 9.538 van het loon per werknemer mee.

Overige waarden in de formule

De 3 staat voor de drie maanden van werking van de NOW-regeling. De 1.3 staat voor de forfaitaire opslag van 30 procent, voor aanvullende werkgeverslasten. Denk hierbij aan aanvullende lasten als werkgeverspremies, werknemersbijdragen aan pensioenen en de opbouw van vakantiebijslag. De 0.9 voor de 90 procent vergoeding.

Aanvraag, verwerking en vervolg

Werkgevers kunnen sinds 6 april 2020 een voorlopige aanvraag doen bij het UWV. Deze aanvragen kunnen alleen worden ingediend via een online formulier. De aanvraag kan tot en met 31 mei 2020 worden gedaan. Op basis van de aanvraag zal het UWV de werkgever een voorschot betalen. Het UWV streeft ernaar om binnen twee à vier weken de eerste termijn van het voorschot te betalen. Dit voorschot is 80 procent van de verwachte tegemoetkoming. De werkgever kiest een startdatum waarop de periode van drie maanden begint. Bijvoorbeeld 1

maart, 1 april of 1 mei.

Achteraf wordt door het UWV zelf bepaald hoeveel omzetverlies de onderneming daadwerkelijk heeft geleden. Wanneer achteraf blijkt dat de werkgever te veel heeft ontvangen, moet de werkgever het te veel ontvangen bedrag terugbetalen. Als blijkt dat de werkgever te weinig heeft ontvangen, krijgt de werkgever een nabetaling. Het is dus voor de ondernemer of zijn accountant verstandig om een realistische, en bij twijfel een voorzichtige schatting te maken.

Binnen 22 weken na afloop van de aaneengesloten periode van drie maanden, dient de werkgever de vaststelling van de subsidie aan te vragen. In deze definitieve aanvraag moeten de definitieve gegevens over de omzetsdaling van de periode zijn opgenomen, onderbouwing waaruit dat blijkt, de accountantsverklaring - tenzij dat in het individuele geval niet vereist zal zijn -, en een verklaring dat aan de overige verplichtingen (in deze bijdrage onder het kopje 'voorwaarden' opgenomen) is voldaan, behalve de verplichting onder het eerste opsommingsteken (ontslag onder bedrijfseconomische redenen).

Vermeld in de voorlopige aanvraag minimaal:

- Basisgegevens over het bedrijf.
- Of de werkgever na 31 augustus 2019 een werktijdverkorting-aanvraag heeft ingediend, zo ja het dossiernummer van deze aanvraag.
- Wat de ingangsdatum van de periode van drie aaneengesloten maanden aan tegemoetkoming is.
- De procentuele verwachte omzetsdaling voor de aaneengesloten driemaandperiode waarover de omzetsdaling wordt verwacht.
- Het loonheffingsnummer waarvoor u de aanvraag doet.
- Het rekeningnummer en de tenaamstelling daarvan waarop de werkgever betalingen van de Belastingdienst inzake loonheffingen ontvangt. Daarbij dient er een kopie van het bankafschrift (scan of schermafbeelding) van deze rekening te worden bijgevoegd. Rekeningnummer en naam rekeninghouder moeten goed zichtbaar zijn.
- Daarnaast zal de werkgever een intentieverklaring dienen te tekenen hiermee verklaart de werkgever dat hij:
 - de juiste informatie heeft ingevuld en volledig bent geweest;
 - begrijpt en accepteert dat de bepalingen vanuit de Algemene wet bestuursrecht van toepassing zijn op de aanvraag;
 - bevoegd is om het bedrijf te vertegenwoordigen;
 - er geen surseance van betaling of faillissement is aangevraagd;
 - akkoord is met het opslaan en het verwerken van de gegevens, volgens de Algemene Verordening Gegevensbescherming (AVG).

Accountantsverklaring

Het uitgangspunt is dat voor de definitieve aanvraag de werkgever een accountantsverklaring nodig zal hebben. Het is waarschijnlijk dat voor ondernemingen, waar de omzet in grote

mate stilvalt en/of grote ondernemingen met veel werknemers, in ieder geval een accountantsverklaring nodig zullen hebben. Dit zal nodig zijn om de omzet in een bepaalde periode te toetsen. Er zal waarschijnlijk wel een bepaalde subsidiegrens komen waarvoor geen accountantsverklaring vereist zal zijn. De overheid heeft als doelstelling om binnen vier weken duidelijkheid te geven over het grensbedrag en over wat inhoudelijk de accountantsverklaring zal zijn.

Oude regeling werktijdenverkorting

De werktijdverkorting was een vergunning verleend door het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW). Deze vergunning gold voor in beginsel zes weken. Als er na zes weken geen verbetering zou zijn, kon verlenging van nog eens zes weken worden aangevraagd bij het ministerie van SZW.

De vergunning gaf een uitzondering op het verbod om voor de werkgever om eenzijdig de werktijd van de werknemer te verminderen. Werktijdverkorting hield concreet in dat werknemers voor wie tijdelijk geen of minder werk is, in dienst konden blijven van de werkgever, terwijl de niet-gewerkte uren werden betaald vanuit de Werkloosheidswet (WW). De werkgever bespaarde hiermee loonkosten, waardoor er werd voorkomen dat werknemers overhaast werden ontslagen, die enige tijd later wellicht weer nodig zouden zijn.

De voorwaarden om deze vergunning verleend te krijgen was dat gedurende ten minste twee kalenderweken en gedurende ten hoogste 24 kalenderweken, ten minste 20 procent van de aan de werkgever ter beschikking staande arbeidscapaciteit niet kon of naar verwachting niet zou kunnen worden benut, vanwege een vermindering in bedrijvigheid door buitengewone omstandigheden die in redelijkheid niet tot het normale ondernemersrisico kunnen worden gerekend.

Het UWV vergoedde achteraf de uren die de werknemers niet werkten tijdens de vergunnings-periode. Dit gold alleen voor de uren waarvoor de werkgever een vergunning had. Wanneer aan de voorwaarden voldaan was, maakte het UWV de WW-uitkeringen aan de werkgever over. De Werkgever betaalde dus achteraf minder loonkosten, terwijl de werknemers volledig in dienst bleven. Werknemers merkten financieel weinig van de werktijdverkorting, want zij ontvingen gewoon hun loon van de werkgever.

Overeenkomsten en verschillen

- Voor beide regelingen geld/gold een daling van 20 procent, daar waar onder de Werktijdverkorting uitgegaan werd van arbeidscapaciteit die niet kan of naar verwachting niet zal kunnen worden benut, gaat de nieuwe NOW-regeling uit van omzetsdaling. De nieuwe regeling is een daling in 'een nieuw jasje' die beter aansluit bij 'het nieuwe werken' en hierdoor naar mijn inzicht ook beter uitvoerbaar.
- De werkgever mag onder de NOW-regeling geen ontslag op basis van de a-grond aanvragen. Overtreding hiervan leidt tot een forse straf, een behoorlijke korting op de subsidie.
- De periode om gebruik te maken van de NOW-regeling is mogelijk twee maal langer (drie maanden + verlening van nog eens drie maanden indien de overheid daartoe beslist) dan de Werktijdverkorting (zes weken + verlenging van nog

eens zes weken).

- De NOW-regeling gaat uit van een positief stelsel: de werkgever krijgt 90 procent van de loonkosten gekoppeld aan de omzeterderving terug, waarbij 80 procent vooraf wordt betaald. De Werktijdverkorting gaat uit van een negatief stelsel: waarbij achteraf de niet-gewerkte wel betaalde uren waarvoor de werkgever een vergunning heeft gekregen door het UWV worden betaald.

Samengevat

Heeft u als werkgever al een toekenning gekregen voor werktijdverkorting? Dan blijft deze vergunning geldig. Na afloop van de zes weken kan deze vergunning niet worden verlengd en dient u gebruik te maken van de NOW-regeling.

Heeft u nog geen Werktijdverkorting gekregen, maar wel aangevraagd? Dan wordt deze aanvraag ingetrokken en omgezet tot een aanvraag voor de NOW-regeling. Wel zal bij u aanvullende informatie worden opgevraagd, denk hierbij aan een eventuele accountantsverklaring.

Heeft u als werkgever nog geen aanvraag ingesteld of gekregen, maar wilt u wel gebruikmaken van de NOW-regeling? Dan kunt u die [aanvragen via de site van het UWV](#) tot en met 31 mei 2020. Ga in de periode voordat u kan of gaat aanvragen alvast na of uw onderneming voldoet aan de vereisten, onder andere dat bij uw onderneming ten minste een 20 procent omzetverlies verwacht wordt. Dit dient dan te gaan om een omzetverlies vanaf 1 maart 2020 tot 31 mei 2020.

Houd er rekening mee dat het uitgangspunt is dat voor definitieve aanvragen de werkgever een accountantsverklaring nodig zal hebben. Voor de voorlopige aanvragen zal dat niet het geval zijn. In beginsel zullen alle werkgevers een accountantsverklaring nodig hebben. De overheid zal binnenkort een minimumgrens instellen voor de groep ondernemers die dat niet zullen hoeven te doen. Alle werkgevers doen er voor de voorlopige aanvraag goed aan om een realistische en bij twijfel een voorzichtige schatting te maken. Juist de kracht van de NOW-regeling is het voorschot dat werkgevers ontvangen. Wanneer achteraf blijkt dat werkgevers te veel of te weinig hebben ontvangen, en er een terugbetalingsverplichting of een nabetaling benodigd is, verliest het voorschot en daarmee het grote voordeel van de NOW-regeling immers aan kracht.

Reacties 

Deel dit artikel



Michel T Schroots is advocaat in Rotterdam en lid van de praktijkgroep Ondernemingsrecht van het kantoor Schaap Advocaten Notarissen.

GERELATEERD



NIEUWS | *Gisteren*

Ondernemers willen 'weeffouten' uit steunregelingen

Ondernemersverenigingen VNO-NCW en MKB-Nederland willen dat de overheid enkele rare situaties die zijn ontstaan in het tweede economische steunpakket aanpakt. Onder... →



NIEUWS | *26 juni 2020*

Webinar frauderisico's: Strafzaken na meldingen accountants van Covid-fraude

Wwft-meldingen van accountants hebben al tot twee strafzaken geleid. Dat meldde FIU-Nederland tijdens het NBA-Helpt-webinar 'Klikspaan of poortwachter?'. Belangrijkste... →



NIEUWS | *23 juni 2020*

Kabinet komt donderdag met regeling NOW 2.0

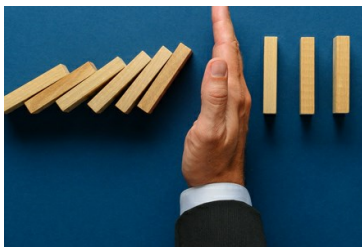
Het kabinet publiceert donderdag 25 juni de nieuwe NOW-regeling met daarin de voorwaarden van de subsidie uit het tweede noodpakket. De regeling heeft betrekking... →



NIEUWS | *22 juni 2020*

Minister Koolmees spreekt tijdens NOW-webinar op 8 juli

Minister Wouter Koolmees van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, politiek verantwoordelijk voor de NOW-regeling, zal spreken tijdens het NBA HELPT-webinar van 8 juli. →



NIEUWS | *15 juni 2020*

Veel belangstelling voor NBA-webinar over NOW-regeling

Dat de NOW-regeling bij veel accountants vragen oproept, bleek uit de enorme belangstelling voor het eerste van twee NBA Helpt-webinars over de steunmaatregel. Meer... →

Aanmelden nieuwsbrief

Ontvang elke werkdag (maandag t/m vrijdag) de laatste nieuwsberichten, opinies en artikelen in uw mailbox.

Bent u NBA-lid? Dan kunt u zich ook aanmelden via uw [ledenprofiel op MijnNBA.nl](#).

Accountant is een uitgave van de Koninklijke Nederlandse Beroepsorganisatie van Accountants (NBA).

NBA

ACCOUNTANT.NL

Home
Nieuws
Discussie
Vaktechniek
Achtergrond
In & Uit
Feiten & Cijfers
Tucht

DOSSIERS

Arbeidsmarkt
ICT
Opleiding
alle dossiers

Fiscaal
Kwaliteit en toezicht
Pensioen

Fraude en witwassen
Mkb
Publiek belang

Accountant maakt gebruik van cookies om de website te analyseren en te verbeteren en om advertenties te tonen. Door op 'akkoord' te klikken geeft u toestemming voor het gebruik van cookies. In de [cookieverklaring](#) vindt u meer informatie over het gebruik van cookies op deze site.

Akkoord