



Aandacht voor de
ondernemer,
samen vooruit.

CROP

accountants & adviseurs

Verlenging en wijzigingen NOW

- Verlenging van NOW met vier maanden
- Diverse inhoudelijke wijzigingen
- Duidelijkheid over accountantsverklaring

27 juni 2020

CROP.NL

Inleiding

Op 20 mei 2020 is de verlenging van de NOW aangekondigd samen met diverse wijzigingen. Op 25 juni 2020 is de regeling in de Staatscourant geplaatst. In dit whitepaper gaan wij in op de belangrijkste aandachtspunten van de NOW 2.0. Voor eerdere informatie omtrent de NOW verwijzen wij graag naar de eerder door ons gepubliceerde whitepapers en de FAQ op onze [website](#).

Verlenging NOW 1.0 naar NOW 2.0

De NOW wordt met vier maanden verlengd. De regering voorziet nu ook in een tegemoetkoming in de loonkosten voor de periode juni tot en met september 2020. Op het moment dat je als ondernemer in een aaneengesloten periode van vier kalendermaanden in de periode van 1 juni tot en met 30 november 2020 ten minste 20% omzetsdaling hebt ten opzichte van een derde van de omzet in 2019. Deze keuze voor de periode van vier kalendermaanden is vrij, behalve als je eerder al NOW 1.0 hebt aangevraagd. In dat geval moet je voor de omzetsdaling uitgaan van de vier kalendermaanden volgend op de maanden die je hebt gebruikt voor je eerste aanvraag.

Voorbeeld:

Stel je hebt een onderneming voor 2019 gestart en al NOW 1.0 aangevraagd. Voor de omzetsdaling voor NOW 1.0 heb je gekozen voor de maanden mei, juni en juli 2020. Voor NOW 2.0 ben je verplicht voor de omzetsdaling uit te gaan voor de maanden augustus, september, oktober en november 2020. Dit kan van invloed zijn of er sprake is van ten minste 20% omzetsdaling.

De wijze waarop je de omzetsdaling berekent en de berekening van de hoogte van de tegemoetkoming blijven gelijk. Als uitgangspunt voor het voorschot wordt de maand maart 2020 (peildatum aangifte 15 mei 2020) genomen. Is er geen aangifte voor de maand maart 2020, dan wordt gekeken naar november 2019. Is sprake van een groep, dan wordt uitgegaan van de groepsstructuur zoals die eruit ziet op 1 juni 2020.

Een aanvraag voor NOW 2.0 kan vanaf 6 juli tot en met 31 augustus 2020 bij het UWV worden ingediend. Wanneer je voldoet aan de voorwaarden krijg je eerst een voorschot van 80% van de te verwachten tegemoetkoming uitgekeerd. Dit voorschot wordt in twee termijnen uitgekeerd. Meer informatie over bijvoorbeeld het berekenen van de omzetsdaling vind je in ons [whitepaper over de NOW 1.0](#).

Wijzigingen NOW 2.0

Samen met de verlenging is een aantal wijzigingen aangekondigd om de NOW 2.0 beter toepasbaar en praktischer uitvoerbaar te maken. Een aantal van deze wijzigingen zien (met terugwerkende kracht) ook op [NOW 1.0](#).

Andere coronategemoetkomingen tellen mee als omzet voor NOW

Bij de aankondiging voor NOW 2.0 is toegevoegd dat eventuele andere subsidies of tegemoetkomingen dan de NOW die je als ondernemer ontvangt vanwege Corona als omzet meetellen voor zowel NOW 1.0 als NOW 2.0. Je omzet wordt dus verhoogd met de toegekende subsidies. Hierdoor is sprake van een lagere omzetsdaling en dus een lagere tegemoetkoming. Daarbij is expliciet aangegeven dat de toegekende NOW niet meetelt als omzet.

Definitieve aanvraag NOW 1.0 kan pas later worden gedaan

In de NOW 1.0 is vastgelegd dat na afloop van de subsidieperiode (afhankelijk van de gekozen maanden voor omzetsdaling) meteen een verzoek kan worden gedaan tot definitieve vaststelling van de subsidie bij het UWV. Het is verplicht deze aanvraag uiterlijk 24 weken na afloop van de subsidieperiode te doen. Is een accountantsverklaring vereist, dan geldt een termijn van 38 weken. De termijnen zijn nu als volgt:

- Aanvraag vaststelling NOW 1.0: vanaf 7 oktober 2020
- Aanvraag vaststelling NOW 2.0: vanaf 15 november 2020

De termijnen zoals hierboven genoemd, beginnen vanaf deze datum te lopen. Op het moment van indiening van de definitieve aanvraag heeft het UWV 52 weken om een beslissing te nemen. Het streven is om binnen een maand de definitieve NOW vast te stellen en het restant van het voorschot uit te keren, of het teveel betaalde terug te vorderen. De termijn van 52 weken is zo ruim, zodat eventueel nog nader onderzoek kan worden gedaan.

Verhoging forfaitaire opslag

De forfaitaire opslag van 30% die ziet op vakantiegeld, pensioenlasten van werkgevers en premies werknemersverzekeringen die werkgevers moeten betalen, wordt verhoogd naar 40% om werkgevers gedeeltelijk tegemoet te komen in andere vaste lasten dan alleen loonkosten.

Boete ontslag om bedrijfseconomische redenen (gedeeltelijk) geschrapt

Hoewel het belangrijkste doel van de NOW 2.0 blijft om werkgelegenheid te behouden, realiseert het kabinet zich ook dat dit om uiteenlopende redenen niet altijd kan. Om die reden heeft het kabinet besloten dat de hoogte van de correctie op de loonsom als gevolg van bedrijfseconomisch ontslag zal worden aangepast. Bij ontslag wegens bedrijfseconomische redenen is niet langer sprake van een correctie van 150% van de loonsom van de werknemers waarvoor ontslag is aangevraagd tijdens de subsidieperiode. Dit wordt teruggebracht naar 100%.

Het gaat hierbij om ontslagaanvragen die in de periode 1 juni t/m 30 september 2020 worden ingediend en die niet binnen vijf dagen worden ingetrokken. Hierdoor krijgen bedrijven de mogelijkheid om zich aan te passen aan de nieuwe economische realiteit. De huidige ontslagbescherming die werknemers hebben, blijft uiteraard bestaan.

Als bij ontslagaanvraag om bedrijfseconomische redenen sprake is van een melding aan de vakbonden (of bij gebrek daaraan aan een vertegenwoordiging van werknemers) conform de Wet Melding Collectief Ontslag (WMCO) hebben werkgevers verklaard bij de aanvraag voor NOW 2.0 dat zij eerst een melding hiervoor doen bij de vakbonden/de vertegenwoordiging van werknemers en binnen 4 weken na deze melding geen aanvraag tot ontslag indienen bij het UWV. Deze tijd kan dan worden gebruikt om tot overeenstemming te komen met de vakbonden m.b.t. het aantal te vervallen arbeidsplaatsen.

Mocht overeenstemming niet worden bereikt en wordt de aanvraag voor ontslag toch doorgezet, dan wordt bij ontslag van 20 of meer werknemers een korting op de totale NOW 2.0 toegepast van 5%. Bij meerdere meldingen geldt dat deze overeenstemming voor alle aanvragen moet zijn bereikt. De korting van 5% wordt toegepast op het totaal van alle door de werkgever verkregen tegemoetkomingen, ongeacht het aantal WMCO-meldingen. Deze korting komt te vervallen op het moment dat beide partijen gezamenlijk een verzoek indienen tot mediation bij Stichting van de Arbeid.

Geen dividend uitkeren, bonussen betalen of aandelen inkopen over 2020

Het kan voorkomen dat door de NOW 2.0 er voor bedrijven ruimte ontstaat om bonussen en dividenden uit te keren of om aandelen in te kopen. Voorafgaand aan de aanvraag voor NOW 2.0 verklaren bedrijven die hiervan gebruik wensen te maken, dat zij over 2020 geen dividenden zullen uitkeren, bonussen betalen aan bestuur of directie of eigen aandelen inkopen. Deze verplichting geldt over 2020 tot en met de aandeelhoudersvergadering voor de vaststelling van de jaarrekening over 2020 in 2021. Is sprake van een gebroken boekjaar, dan gelden andere regels. Neem in dat geval contact op met de [Coronadesk](#).

Bij bonussen is dit beperkt tot de bonussen die worden uitgekeerd aan het bestuur en de directie. Het begrip bestuur en directie dient breed te worden opgevat. De registratie in de Kamer van Koophandel is hierbij niet doorslaggevend, ook niet of de betrokken personen beslissend of tekeningsbevoegd zijn. Bestuursleden, directieleden of leden van het management die het beleid bepalen, vallen onder deze begrippen. De interne naam die hieraan wordt gegeven is niet relevant. Onder deze bepaling vallen ook personen die de functie tijdelijk hebben vervuld.

Het overige personeel dat in het bedrijf werkzaam is mag wel variabel beloond worden via bonussen. Onder bonussen worden zowel winstdelingen als andere bonusbetalingen verstaan.

De regeling geldt enkel voor zover door de rechtspersoon NOW 2.0 wordt aangevraagd én een accountantsverklaring is vereist. Deze grens is bepaald op € 100.000 of meer op basis van een 80% voorschot of € 125.000 of meer aan uiteindelijke NOW per concern of als er geen sprake is van een concern, voor de afzonderlijke rechtspersoon (zie hieronder). Concernonderdelen binnen de groep die geen NOW 2.0 aanvragen, mogen nog wel dividend uitkeren, bonussen betalen of aandelen inkopen. Dit geldt alleen niet voor zover een aanvraag op werkmaatschappij niveau wordt gedaan, in afwijking van de hoofdregel. In dat geval mag geen enkele rechtspersoon binnen het concern bonussen betalen aan directie of bestuur, dividenden uitkeren of aandelen inkopen, ongeacht of NOW 2.0 wordt aangevraagd. Dit is namelijk een voorwaarde voor toepassing van deze uitzondering.

Accountantsverklaring of verklaring van derde

Is sprake van een totale tegemoetkoming aan NOW op concernniveau van een voorschot van € 100.000 of meer (80%) of € 125.000 of meer aan uiteindelijke tegemoetkoming, dan dient de accountant te controleren of de cijfers juist zijn waarop de werkgever zich heeft gebaseerd. De verplichting tot het overleggen van een accountantsverklaring geldt ook als gebruik is gemaakt van de mogelijkheid om de omzetsdaling op het niveau van de werkmaatschappij te bepalen, omdat de omzetsdaling van het concern/de groep niet ten minste 20% bedroeg.

Standaarden voor deze accountantsverklaring worden door de NBA opgesteld en binnenkort beschikbaar gesteld.

Hoofdregel is, dat deze grens geldt per concern en niet op individueel niveau. Is er geen sprake van een concern, maar komt een afzonderlijke rechtspersoon boven deze grens, dan is een accountantsverklaring ook vereist.

Wordt geen accountantsverklaring aangeleverd bij de aanvraag tot vaststelling van de tegemoetkoming of voldoet deze niet aan de voorwaarden, dan krijg je als werkgever 14 weken de tijd om dit verzuim te herstellen. Lukt dat niet, dan wordt de tegemoetkoming automatisch op nihil gezet.

Op het moment dat het voorschot aan tegemoetkoming NOW € 20.000 of meer of de vaststelling NOW € 25.000 of meer bedraagt, dient een derde te verklaren dat de omzetcijfers en de daarmee berekende omzetsdaling juist is. Als derde deskundige kan onder andere aan een belastingadviseur of extern administratiekantoor worden gedacht.

Stijging loonsom gecompenseerd

Onder de NOW 1.0 werd met terugwerkende kracht een regeling opgenomen dat een eventuele stijging van de loonsom ten opzichte van de loonsom van januari 2020 werd gecompenseerd door extra toekenning van NOW (lees er in dit [whitepaper](#) meer over). Deze regeling is komen te vervallen onder de NOW 2.0. Een dergelijke regeling wordt als minder noodzakelijk gezien door het kabinet en het uitbreiden van het personeelsbestand in tijden van Corona valt naar mening van het kabinet onder het ondernemersrisico.

Overname van bedrijfsactiviteiten

Heb je tussen 1 januari 2019 en 2 februari 2020 bedrijfsactiviteiten overgenomen, dan zorgen die in 2020 mogelijk dat je daarmee ook omzet behaalt en dat je omzetzaling (voor dit bedrijfsonderdeel als onderdeel van het concern) hierdoor lager is als deze bedrijfsactiviteiten niet meegenomen zouden worden. Wanneer deze situatie zich voordoet, mag je de omzetzaling op eenzelfde manier berekenen alsof je je bedrijf pas in 2019 of 2020 was gestart op het moment dat je de activiteiten hebt overgenomen. Dit zorgt voor een objectiever beeld rondom de daadwerkelijke omzetzaling voor deze ondernemers. Is dit op je situatie van toepassing, neem dan contact op met je relatiebeheerder of de Coronadesk.

Afstoten van bedrijfsactiviteiten

Heb je tussen 1 januari 2019 en 2 februari 2020 bedrijfsactiviteiten afgestoten? Dan zorgt het meenemen daarvan, dat de omzetzaling hoger is dan wanneer deze bedrijfsactiviteiten niet meegenomen zouden worden. Als deze situatie zich voordoet, dan moet je de omzetzaling op eenzelfde manier berekenen alsof je je bedrijf pas in 2019 of 2020 was gestart op het moment dat je de activiteiten hebt overgenomen. Dit zorgt voor een objectiever beeld rondom de daadwerkelijke omzetzaling voor deze ondernemers. Heb je activiteiten op of na 2 februari 2020 afgestoten, dan bereken je de omzetzaling volgens de gebruikelijke systematiek. Is dit op jouw situatie van toepassing? Neem dan contact op met je relatiebeheerder of de [Coronadesk](#).

Om- en bijscholing

Deelname aan de NOW 2.0 betekent ook dat de werkgever een inspanningsverplichting heeft om werknemers te stimuleren om aan bij- en omscholing te gaan doen. Zodat werknemers zich kunnen aanpassen aan de nieuwe economische situatie. Werkgevers leggen hier bij aanvraag van de NOW 2.0 een verklaring over af. Om werkgevers en werknemers daarbij te helpen, trekt het kabinet 50 miljoen euro uit voor het crisisprogramma 'NL leert door'. Wat dit precies inhoudt moet nog verder worden uitgekristalliseerd.

Aantal aanpassingen ook voor NOW 1.0

In de NOW 2.0 regeling wordt een aantal aanpassingen doorgevoerd die ook gelden voor de NOW 1.0. De meeste wijzigingen zijn tekstueel van aard. De belangrijkste wijziging die wij hier willen benoemen is het formele moment dat een keuze gemaakt moet worden voor toepassing van de regeling om omzet te bepalen op het niveau van de werkmaatschappij. Het kan voorkomen dat rechtspersonen gebruik hebben gemaakt van de concernregeling en hun omzet op groepsniveau hebben vastgesteld. Achteraf kan blijken dat door verschillende factoren de omzetsdaling op het niveau van de groep niet ten minste 20% is. Dan komt het volledige recht op NOW te vervallen. Dit terwijl er op werkmaatschappij niveau mogelijk wel een omzetsdaling van ten minste 20% is.

De wijziging die is doorgevoerd laat werkgevers bij de vaststelling van de aanvraag voor NOW op dat moment de keuze om te kiezen voor toepassing van de omzetsdaling op groepsniveau of op niveau van de werkmaatschappij. In dat geval bestaat er nog gedeeltelijk recht op NOW. Let op, aan alle voorwaarden voor toepassing van de regeling voor omzetbepaling op werkmaatschappij moet dan zijn voldaan. Waaronder een verklaring dat de gehele groep geen dividenden uitkeert aan aandeelhouders, geen bonussen aan bestuur of directie én geen eigen aandelen inkoopt. Daarnaast moet een schriftelijke overeenkomst met alle vakbonden of werknemersvertegenwoordiging zijn getekend, waarin afspraken staan omtrent werkbehoud.

Meer weten?

Heb je na het lezen van deze whitepaper nog vragen? Of wil je meer weten over de NOW-regeling? Neem dan contact op met je CROP relatiebeheerder of de Coronadesk.