



**Aandacht** voor de  
ondernemer,  
**samen vooruit.**

**CROP**

accountants & adviseurs

## Noodmaatregel overbrugging voor behoud van werkgelegenheid (NOW)

- Doel en hoofdlijnen
- Voorwaarden
- Bepaling hoogte subsidie

## Doel en hoofdlijnen van de NOW

De NOW ondersteunt werkgevers die geconfronteerd worden met een omzetsdaling van tenminste 20% in een aaneengesloten periode van 3 maanden. Deze werkgevers kunnen een subsidie ontvangen met als doel het hen mogelijk te maken om de werknemers zoveel mogelijk in dienst te houden voor de uren die zij werkten voordat sprake was van die zware terugval in de omzet.

De NOW voorziet in eerste instantie in een subsidie van maximaal 90% van de loonsom over de driemaandsperiode 1 maart tot en met 31 mei 2020. De subsidie wordt gerelateerd aan het percentage van de omzetsdaling. Het percentage van 90% van de totale loonsom is een maximumpercentage dat zal worden uitbetaald bij een omzetsdaling van 100%. Is de omzetsdaling lager, dan zal de subsidie evenredig lager worden vastgesteld.

Voorlopig geldt de regeling voor drie maanden, maar de mogelijkheid om de regeling met drie maanden te verlengen wordt opgehouden. Daarover zal voor 1 juni 2020 besloten worden.

## Voorwaarden om in aanmerking te komen voor de Regeling NOW

### Omzetsdaling

De eerste voorwaarde is dat een werkgever geconfronteerd wordt met een omzetsdaling van tenminste 20%.

De omzetsdaling van minimaal 20% moet zich voordoen over een aaneengesloten periode van drie kalendermaanden waarvan de startdatum valt op 1 maart, 1 april of 1 mei 2020 (= de meetperiode). De werkgever mag zelf bepalen welke drie aaneengesloten kalendermaanden tussen 1 maart en 31 juli hij als meetperiode wil nemen. Is het de verwachting dat de omzetsdaling in de maanden april, mei en juni het hoogst is, dan mag de werkgever die periode dus als meetperiode aanmerken.

Door deze flexibiliteit te bieden, wordt het voor meer werkgevers mogelijk gemaakt om aan het omzetcriterium te voldoen. Zeker in specifieke sectoren van de economie kan de omzetsdaling namelijk later inzetten dan het verlies van economische activiteit.

### *Gemiddelde omzetsdaling in drie maanden*

Het gaat om de gemiddelde omzetsdaling over de hele meetperiode. Bij een omzetsdaling van 20% in één maand, terwijl in de maanden daaromheen wel een normale omzet wordt behaald, bestaat er geen recht op een NOW-subsidie. Gemiddeld over drie maanden daalt de omzet in dat geval immers met 6,7%. Daalt de omzet in een maand tijd met 60%, dan is dat gemiddeld over drie maanden 20% en bestaat wel recht op een subsidie.

### Referentieomzet

De omzet in de meetperiode wordt vergeleken met de omzet van januari tot en met december 2019, gedeeld door vier (= referentieomzet). De referentieomzet is dus in feite de gemiddelde (over heel 2019 bezien) kwartaalomzet in 2019.

#### **Voorbeeld**

*Een werkgever had een omzet in 2019 van gemiddeld € 100.000 per maand, ofwel € 1.200.000 over het gehele jaar. In de periode van 1 maart tot en met 31 mei 2020 – in dit voorbeeld de periode waarover de werkgever heeft aangegeven zijn omzetzaling berekend wil hebben – is zijn omzet gemiddeld € 70.000 per maand, ofwel € 210.000 over de gehele periode. In dit geval is de omzetzaling:*

$$\frac{(\text{€ } 1.200.000 / 4) - \text{€ } 210.000}{(\text{€ } 1.200.000 / 4)} = 0,30 = 30\%$$

Als een werkgever op 1 januari 2019 nog niet bestond, geldt een afwijkende omzetzaling. De werkgever dient dan de behaalde omzet vanaf de aanvang van activiteiten te delen door het aantal actieve maanden en dat te vermenigvuldigen met 3. Zodoende wordt bij benadering een kwartaalomzet berekend.

#### **Voorbeeld**

*Een werkgever is gestart op 1 april 2019. Tot en met 29 februari 2019 was de werkgever dus 11 maanden actief. Stel de omzet over die periode bedroeg € 500.000. De referentieomzet bedraagt dan € 500.000 / 11 \* 3 = € 136.363.*

*Is de omzet in de meetperiode tenminste 20% lager dan de referentieomzet, dan ontvangt de werkgever een subsidie van de loonkosten in de periode 1 maart tot en met 31 mei 2020. De subsidie sluit dus niet aan bij de loonkosten in de door de werkgever gekozen meetperiode.*

*Uitsluitend de loonkosten in de periode maart tot en met mei worden gecompenseerd.*

### Omzetzaling bepalen op groepsniveau

Een belangrijk element in de regeling is dat wanneer sprake is van een samenstelling van rechtspersonen, zoals een concern, de subsidie voor de individuele werkgevers binnen het concern wordt bepaald op basis van de gemiddelde omzetzaling van de hele groep. Dit geldt ook voor de onderneming die in een moeder-dochtermaatschappij verhouding zit. Deze worden daarmee ook behandeld als waren zij een groep.

Voor concerns met Nederlandse en buitenlandse dochters geldt dat zij niet de omzetzaling moeten meetellen van de in het buitenland gevestigde onderdelen van de groep die geen Nederlands SV-loon hebben.

Hoewel het omzetverlies dus altijd wordt berekend op groepsniveau, moet de subsidie wel worden aangevraagd per loonheffingsnummer binnen de groep. In de aanvraag moet elk loonheffingsnummer hetzelfde percentage omzetverlies doorgeven.

Als binnen de groep op totaalniveau geen sprake is van ten minste 20% omzetsdaling in de gekozen periode, maar bepaalde werkmaatschappijen hier wel aan voldoen, dan is het onder voorwaarden mogelijk om voor de werkmaatschappijen afzonderlijk een aanvraag voor NOW te doen. Er gelden dan nog de volgende aanvullende voorwaarden:

- Er worden eisen gesteld aan het dividend- en bonusbeleid. Er mag geen dividend of bonus worden uitgekeerd over 2020 en er mogen geen eigen aandelen worden ingekocht;
- Werkmaatschappijen moeten een overeenkomst met de betrokken vakbonden of een vertegenwoordiging van werknemers hebben over werkbehoud (afhankelijk van het aantal werknemers dat in dienst is);
- Indien sprake is van een personeels-BV kan deze BV zelf geen aanvraag NOW doen, eventuele andere werkmaatschappijen blijven in aanmerking komen mits ze aan de voorwaarden voldoen;
- Er vindt geen verschuiving van omzet plaats binnen het concern;
- Het uitlenen van personeel binnen concern voor het verrichten van werkzaamheden vanuit de aanvragende werkmaatschappij leidt tot een omzetcorrectie;
- Het transfer pricing systeem mag niet worden aangepast (van toepassing is het transfer pricing systeem dat is gehanteerd in de jaarrekening 2019, of het transfer pricing systeem uit de laatst vastgestelde jaarrekening);
- Mutatie voorraad gereed product worden aan de omzet toegerekend;
- De werkmaatschappij moet een eigen rechtspersoonlijkheid hebben. Dit betekent dat zogenoemde business units niet kwalificeren.
- Hoofddregel blijft dat als de hele groep ten minste 20% omzetsdaling verwacht, dat de omzetsdaling op groepsniveau berekend dient te worden. Er is dus geen keuzevrijheid om deze aanvullende regeling toe te mogen passen.

#### *Definitie van omzet*

Voor het bepalen van het omzetverlies wordt uitgegaan van de netto-omzet, waarbij het gaat om de opbrengst uit levering van goederen en diensten uit het bedrijf van de rechtspersoon (onder aftrek van kortingen en dergelijke en van over de omzet geheven belasting). Tevens gelden de wijzigingen in onderhanden projecten voor deze regeling als omzet.

Bij sommige werkgevers, zoals diverse non-profit organisaties, is het 'normale' omzetbegrip van opbrengsten uit goederen en diensten niet goed toepasbaar. Dergelijke organisaties krijgen ook andersoortige opbrengsten vanuit bijvoorbeeld (semi)publieke middelen, waaruit loonkosten worden betaald. Daarom worden de baten, opbrengsten en andere voordelen, zoals uitkeringen, subsidies en bijdragen vanuit een overheidsinstelling of andere opbrengsten, zoals giften, of declaraties vanuit zorgverzekeraars ook als omzet gezien voor deze regeling.

## Bepaling hoogte subsidie

### *Loon en subsidie loonkosten*

Een andere vraag die leeft is wat onder 'loonsom' wordt verstaan. Uitgangspunt voor de subsidie van 90% van de loonkosten is het SV-loon uit tegenwoordige dienstbetrekking. Dit betekent dat je als werkgever enkel een vergoeding ontvangt voor werknemers die verplicht zijn verzekerd voor de sociale verzekeringen. Dit geldt voor alle werknemers met een dienstbetrekking, maar ook voor de werknemers met een fictieve dienstbetrekking. De regeling geldt daardoor echter **niet** voor een DGA die niet verzekerd is voor de werknemersverzekeringen én voor werknemers die vrijwillig zijn verzekerd.

Het loon dat door het UWV wordt vergoed is ook gemaximeerd. Het SV-loon waarvoor een vergoeding wordt toegekend bedraagt maximaal € 9.538 per werknemer per maand (= 2 x het maximum premieloon per maand). Ontvangen werknemers een hoger SV-loon in die maand, dan wordt over het gedeelte dat uitgaat boven het maximum geen vergoeding toegekend.

### *Hoogte subsidie en referentiemaand*

De subsidie bedraagt 90% van de loonkosten volgens de definitie van de NOW-regeling. Daarbij wordt in eerste instantie gekeken naar het sociale verzekeringsloon van de maand januari 2020. In de subsidie wordt ook rekening gehouden met door de werkgever af te dragen sociale lasten, (pensioen)premies en vakantiegeld. Hiervoor wordt met een algemeen (forfaitair) percentage gerekend van 30%, waardoor in de berekening wordt gerekend met een factor 1,3. De berekening van de subsidie over drie maanden ziet er dus als volgt uit:

Omzetsdaling in procenten x SV loonsom januari 2020 x 3 (maanden) x 1,3 x 0,9.

De eerste aanvraag die wordt gedaan betreft een aanvraag om een voorschot in de loonkosten. Indien de aanvraag wordt goedgekeurd, betaalt het UWV 80% van de verwachte subsidie in maximaal drie termijnen uit. Zoals hierboven al aangegeven wordt het voorschot altijd uitbetaald over de maanden maart, april en mei, ongeacht of de omzetsdaling die is opgegeven ook op deze periode ziet.

Achteraf wordt vastgesteld wat het daadwerkelijke omzetverlies en de daadwerkelijke loonsom is geweest. Daarnaast worden nog een aantal correctiefactoren toegepast. Bijvoorbeeld voor uitkeringen die voor sommige werknemers worden ontvangen of indien het vakantiegeld bijvoorbeeld maandelijks wordt uitbetaald. Het kan dus zijn dat je achteraf bij de definitieve subsidie vaststelling nog extra subsidie ontvangt, dan wel een deel van het voorschot terug moet betalen.

### *Subsidie per loonheffingnummer*

Je moet als werkgever per loonheffingnummer een verzoek tot toepassing voor de NOW doen. Het gehanteerde omzetverlies dient zoals hierboven aangegeven voor alle loonheffingnummers gelijk te



zijn. Dit geldt ook indien er meerdere rechtspersonen zijn. Heeft een werkgever meerdere loonheffingenummers, dan moet de werkgever dus meerdere aanvragen indienen.

## Aan te leveren informatie en formele vereisten

### *Aan te leveren informatie*

Om als werkgever een beroep te kunnen doen op NOW, dien je de volgende informatie aan te leveren:

- De procentuele omzetsdaling
- Het loonheffingnummer waarvoor de aanvraag wordt gedaan
- De aaneengesloten driemaandsperiode (=meetperiode) waarover de omzetsdaling wordt verwacht.
- Het bankrekeningnummer waarop je betalingen van de Belastingdienst inzake loonheffingen ontvangt. Dit mag een bankrekening zijn van een niet Nederlandse bank. Voorwaarde is dan wel dat het gaat om een SEPA-bankrekening, beter bekend als IBAN.
- Indien een aanvraag voor werktijdverkorting is ingediend, dient het dossiernummer te worden vermeld.

Het UWV beslist binnen 13 weken of je in aanmerking komt voor NOW. In de praktijk zien wij dat het UWV in de meeste gevallen binnen één week een beslissing neemt.

### **Let op!**

Je kunt de aanvraag tot uiterlijk 31 mei 2020 indienen. Aanvragen na 31 mei worden niet in behandeling genomen.

## Extra voorwaarden verbonden aan de regeling NOW

Aan deelname aan de regeling zijn, gelet op het doel ervan – behoud van banen – nog twee belangrijke voorwaarden verbonden:

1. De werkgever heeft de inspanningsverplichting om de loonsom zoveel mogelijk gelijk te houden. Een daling van de loonsom in de subsidieperiode zal gevolgen hebben voor de uiteindelijke subsidie; en
2. Gedurende de periode waarvoor subsidie ontvangen wordt mag de werkgever geen ontslagaanvraag te doen wegens bedrijfseconomische omstandigheden.  
Heeft de werkgever in de periode van 18 maart tot en met 31 mei 2020 toch een verzoek bij het UWV ingediend voor toestemming om opzegging van de arbeidsovereenkomst op bedrijfseconomische gronden en is dit verzoek niet binnen vijf werkdagen na indiening van de aanvraag ingetrokken, dan wordt het loon van deze werknemers vermeerderd met een opslag

van 50% in mindering gebracht op de totale loonsom op grond waarvan het subsidiebedrag wordt vastgesteld. Ook dan wordt de uiteindelijke subsidie dus lager vastgesteld.

## Overige formele verplichtingen

Tenslotte kent de regeling nog een aantal formele verplichtingen waar je als werkgever blijvend aan moet voldoen. De meeste verplichtingen zien op de mogelijkheid tot het controleren van de subsidieaanvraag. In deze bijdrage lichten wij kort vier van deze formele verplichtingen toe.

- Je moet als werkgever de OR, de personeelsvertegenwoordiging of bij het ontbreken daarvan je werknemers informeren over de subsidieverlening;
- Je moet als werkgever tijdig aangifte loonheffingen blijven doen, zodat het UWV kan beschikken over de juiste gegevens.
- Je kan per loonheffingnummer **slechts eenmaal** een verzoek tot NOW doen.
- Binnen 24 weken na het eindigen van de driemaands periode waarop de omzetzaling ziet, dient een formele aanvraag bij het UWV te worden ingediend met de definitieve omzetzaling en de definitieve loonsom, om vast te kunnen stellen of het uitgekeerde voorschot te hoog of te laag is geweest. Hiervoor is in een aantal gevallen een accountantsverklaring vereist. Op dit moment is nog niet duidelijk onder welke grens geen accountantsverklaring is vereist. Vraag je niet als groep maar als werkmaatschappij NOW aan omdat je als groep niet voldoet aan de voorwaarde voor omzetzaling, dan moet altijd een accountantsverklaring worden meegestuurd bij de aanvraag voor definitieve vaststelling.
- Als je als werkgever een aanvraag doet voor NOW, ga je er automatisch mee akkoord dat bepaalde gegevens openbaar gemaakt kunnen worden op grond van de Wet Openbaarheid van Bestuur. Het betreft de volgende gegevens:
  - De naam en het adres van de werkgever;
  - Het verstrekte voorschot;
  - De vastgestelde subsidie.

*Naast bovenstaande formele verplichtingen gelden nog diverse andere verplichtingen en voorwaarden. Je kan deze vinden in onze FAQ op de website. .*

*Heb je nog vragen, of wil je dat CROP een verzoek voor NOW voor je onderneming indient? Neem dan contact op met de CROP Coronadesk ([coronadesk@crop.nl](mailto:coronadesk@crop.nl)) of met je contactpersoon bij CROP.*