

VAAN-VvA-VJAA NOWinar

dinsdag 31 maart 2020

Sprekers: prof. mr. Evert Verhulp (moderator),
mr. drs. Astrid Helstone, mr. Ton Mertens



NOW!

- Van kracht vanaf dag na publicatie in Staatscourant. Aanvragen mogelijk vanaf 6 april (is streven UWV); NOW gaat nu in beginsel uit van 14 april 2020 (artikel 8 lid 2 NOW) tot en met 31 mei 2020. Bekendmaking UWV op vrijdag 3 april. Beslistermijn UWV =13 weken (toelichting, p. 19).
- WTV met ingang van 17 maart, 18:45 uur ingetrokken.
- NOW gaat uit van andere maatstaf dan WTV: “acute terugval in de omzet met ten minste 20% gedurende periode van drie maanden”.



NOW - doel

- Tegemoetkoming in betaling van de loonkosten bij acute terugval in de omzet van ten minste 20% vanwege vermindering van bedrijvigheid door buitengewone omstandigheden die in redelijkheid niet tot normale ondernemersrisico kunnen worden gerekend (artikel 3 NOW).
- Gelet op acute terugval is gekozen voor een snelle en generieke regeling in plaats van specifieke en waterdichte regeling.



NOW!

- **Meetperiode NOW** voor te verwachten omzetverlies:
“aaneengesloten periode van drie kalendermaanden in de periode van 1 maart tot en met 31 juli 2020” (artikel 4 NOW).
- Indien eis van ten minste 20% omzetverlies niet aannemelijk wordt gemaakt, leidt dit (in ieder geval) tot afwijzing aanvraag NOW (artikel 5 sub a NOW).



NOW! Te behandelen

- (a) Overgang en samenloop WTV en NOW
- (b) Omzetverlies & loonsom
- (c) Arbeidsrechtelijke implicaties: belangrijkste verplichtingen NOW



(a) Overgang en samenloop NOW en WTV



Van WTV naar NOW –samenloop

- **Bestaande WTV-regelingen waarover voor 17 maart 2020, 18:45 uur is beslist:**
 - kunnen niet worden verlengd; maar....
 -wel aanvraag mogelijk voor NOW na afloop WTV, met dien verstande dat dubbele financiering wordt voorkomen: indien sprake is van samenloop tussen NOW-subsidie en betaling van WW onder WTV, dan wordt de laatste betaling WW voor de subsidievaststelling afgetrokken van de loonsom over maart tot en met mei 2020 (p. 20 Toelichting).



Van WTV naar NOW –samenloop

- **Bestaande WTV-regelingen waarover voor 17 maart 2020, 18:45 uur is beslist:**
- WTV-aanvragen waarover vóór 17 maart 2020, 18:45 nog niet was beslist: deze aanvragen worden nu beschouwd als NOW-aanvragen.
- Procedure: UWV zal werkgevers verzoeken om de aanvullende informatie aan te leveren voor de aanvraag (artikel 8 NOW bevat alle eisen voor de aanvraag) zodat de aanvraag conform NOW eisen kan worden beoordeeld (Toelichting, p. 19).



(b) Omzetverlies & loonsom



Omzet (1)

- Relevantie 'omzet'
 - Bestaat aanspraak op subsidie? Indien meer dan 20% omzetverlies
 - In hoeverre bestaat aanspraak op subsidie?
- Conform jaarrekeningenrecht
- Daling omzet in
 - 1 maart 2020 – 31 mei 2020, of
 - 1 april 2020 – 30 juni 2020, of
 - 1 mei 2020 – 31 juli 2020
- Referentie-omzet: 25% omzet 2019
- Reden daling hoeft niet aangetoond te worden

Omzet (2)

- Concernregeling
 - Personeels-B.V.
 - Intra-concernomzet
- Concern: groep als bedoeld in artikel 2:24b BW zoals deze op 1 maart 2020 bestond
- ‘Buitenlandse’ rechtspersonen ‘met loon in Nederland’
- Aanvraag per entiteit (‘LH-nummer’) / daling-% omzet per concern
- Accountantsverklaring? Binnen 4 weken na publicatie bekend

Loonbegrip (1)

- Relevantie 'loon': omvang subsidie
 - Loonbegrip: SV-loon uit tegenwoordige dienstbetrekking (16 Wfsv)
 - Van eigen werknemers
 - Dus niet: inleensom
 - Maximering per werknemer per maand: € 9.538 (2× maximum premieloon)
 - Toeslag 30% voor (bijvoorbeeld)
 - Pensioenpremie
 - Verzekeringspremies
 - Opbouw vakantiegeld
- 'Loonsom': alle lonen per LH-nummer

Loonbegrip (2)

- Relevantie 'loon': omvang subsidie
 - Niet in het loon
 - Pensioenpremie (werkgevers- en werknemersdeel)
 - Eindheffingsloon
 - WKR
 - Gericht vrijgestelde vergoedingen (reiskosten/studiekosten, etc.)
 - Premie WW/WIA
 - Premie aanvullingen WIA
- Voorschot (80%) gebaseerd op loon januari 2020

Loonbegrip (3)

- ‘Loonsom’: alle lonen per LH-nummer
 - Minus: werkgeversbetalingen
 - Minus: boete i.v.m. ontslag om bedrijfseconomische redenen (150%)
 - Maximaal € 9.538 per werknemer
- Voorschot (80%) gebaseerd op loon januari 2020

Berekening subsidie

- Aanvraag/voorschot
 - $\% \text{ verwachte omzetsdaling} \times \text{loonsom januari 2020} \times 3 \times 1,3 \times 0,9$ (80% = voorschot)
- Toekenning/nacalculatie
 - $\% \text{ werkelijke omzetsdaling} \times \text{loonsom 1 maart 2020} - 31 \text{ mei 2020} \times 1,3 \times 0,9$
 - Lagere loonsom: subsidie kan dalen
 - Hogere loonsom: geen verhoging subsidie

Voorbeeld: aanvraag

- Werkgever heeft
 - Omzet 2019 € 2.000.000
 - Loonsom januari 2020 € 200.000 × 3 × 1,3 = € 780.000
- Stel, omzet daalt naar verwachting met
 - 10%: subsidie = € 0
 - 50%: subsidie = 50% × 90% × € 780.000 = € 351.000
(voorschot: × 0,8 = € 280.800)
 - 100%: subsidie = 100% × 90% × € 780.000 = € 702.000
(voorschot: × 0,8 = € 561.600)

Voorbeeld: uiteindelijke toekenning

- Werkgever heeft
 - Omzet 2019 € 2.000.000
 - Loonsom 1 maart 2020 – 31 mei 2020 € 600.000 × 1,3 = € 780.000
- Stel, omzet is werkelijk gedaald met
 - 5%: subsidie = € 0
 - 60%: subsidie = 60% × 90% × € 780.000 = € 421.200 (voorschot was € 280.800)
 - 90%: subsidie = 90% × 90% × € 780.000 = € 631.800 (voorschot was € 561.600)

(c) Arbeidsrechtelijke implicaties:
belangrijkste verplichtingen NOW



NOW – belangrijkste voorwaarden en verplichtingen werkgever

- **Belangrijkste verplichtingen (artikel 13 sub a-sub j NOW)**

1. Werkgever is verplicht de loonsom **“zoveel mogelijk gelijk te houden”** (artikel 13 sub a NOW)
2. Tijdens de drie maanden periode van gebruik NOW (“freeze period”) verbod tot ontslagvergunningaanvragen op grond van bedrijfseconomische redenen ex 7:669 lid 3 sub a BW (artikel 13 sub b NOW), (i) proeftijdontslag, regelingen met wederzijds goedvinden, van rechtswege eindigen arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd én (ii) beëindiging op andere gronden dan “a” grond dus nog steeds mogelijk



NOW – belangrijkste voorwaarden en verplichtingen werkgever (2)

- Nb: voor bestaande ontslagaanvragen op de “a-grond” geldt het volgende.
- Ontslagaanvragen die bij UWV zijn ingediend in de periode van **1 maart tot en met 17 maart 2020** vallen buiten verbod ex artikel 13 sub b NOW (toelichting p. 21): houdt dus wel degelijk rekening met kenbaarheid van NOW (pas vanaf 17 maart 2020 bekend).
- Ontslagaanvragen die bij UWV zijn ingediend **vanaf 18 maart 2020 (artikel 13 sub b NOW)** vallen wél binnen bereik van verbod; werkgever **moet** deze bij beroep op NOW binnen 5 dagen na inwerkingtreding bij UWV intrekken.



NOW – belangrijkste voorwaarden en verplichtingen werkgever (3)

- Sanctie bij **niet of niet-tijdige intrekking binnen 5 dagen** is korting en correctie op hoogte van de subsidie:
 - Bij vaststelling subsidie wordt vastgesteld wat het loon is van de werknemers voor wie ontslag is aangevraagd; hoogte totale loonsom wordt verhoogd met 50%. Totale loon plus 50% verhoging wordt in mindering gebracht op totale loonsom waarop de uiteindelijke hoogte subsidie wordt gebaseerd. NB: irrelevant of UWV de ontslagaanvragen toewijst of afwijst! Dus ook bij afwijzing ontslagvergunning volgt correctie/ korting.
 - Correctie-mechanisme geldt voor alle aanvragen in periode 18 maart – 31 mei 2020 die niet of niet tijdig zijn ingetrokken (Toelichting, p.22).

NOW – belangrijkste voorwaarden en verplichtingen werkgever (4)

- **Belangrijkste overige voorwaarden en verplichtingen:**

- subsidie uitsluitend aanwenden voor betaling van de loonkosten (artikel 13 sub c NOW)
- informatieverplichting ten aanzien van OR, PvT of bij ontbreken daarvan over de subsidieverlening (artikel 13 sub d NOW)!
- Overige voorwaarden in artikel 13 sub e t/m j NOW houden hoofdzakelijk verband met controle, meldingsverplichtingen, accountantsverklaring achteraf.

