

Tijdelijke noodmaatregel overbrugging voor behoud van werkgelegenheid (NOW)

Van: Lexsigma healthcare

Voor: Intrakoop-leden

Op: 14 april 2020

Op 17 maart 2020 heeft het kabinet aangekondigd dat de Regeling Werktijdverkortings komt te vervallen en wordt vervangen door een nieuwe noodmaatregel. Die is op 31 maart 2020 gepubliceerd; de Tijdelijke noodmaatregel overbrugging voor behoud van werkgelegenheid. Deze noodmaatregel betreft een subsidieregeling waar werkgevers een beroep op kunnen doen als zij een terugval in omzet ervaren. Hoe groter de terugval, hoe hoger de subsidie.

Om in aanmerking te komen voor deze subsidie moet je wel aan een aantal voorwaarden voldoen.

Zorgaanbieders let op!

Maak je gebruik van de (financiële) ondersteuning door zorgverzekeraars zoals recent is aangekondigd door ZN, dan mag je geen gebruik maken van de algemene regelingen die het Rijk openstelt voor bedrijven en zelfstandigen. Dus ook niet van de NOW.

Doel

Het doel van de NOW is het voorkomen van werkloosheid door het subsidiëren van een deel van de loonkosten over een periode waarin er sprake is van acute terugval van omzet van ten minste 20%. Door deze regeling hoopt de overheid dat de werkgevers alle werknemers in dienst kunnen houden.

Aanvragen

Aanvragen kunnen per 6 april 2020 worden ingediend.

Per loonheffingsnummer dient er een aanvraag te worden ingediend. Dit kan betekenen dat een concern met meerdere werkgevers, meerdere aanvragen moet indienen.

Beslistermijn

Het UWV heeft een beslistermijn van 13 weken. Het voorschot wordt echter al na 2-4 weken uitgekeerd. Dat betekent dat de eerste gelden in april nog worden uitbetaald. Het voorschot kan in maximaal 3 termijnen worden uitgekeerd.

Hoogte subsidie

De subsidie is gekoppeld aan de mate van omzetsdaling.

- 100% omzetverlies: subsidie van 90% van de totale loonsom;
- 50% omzetverlies: subsidie van 45% van de totale loonsom;
- 25% omzetverlies: subsidie van 22,5% van de totale loonsom.
- 20% omzetverlies: geen subsidie.

De formule: $A \times B \times 3 \times 1,3 \times 0,9$

A = % omzetsdaling

B = loonsom

3 = 3 maanden

1,3 = Opslag van 30% op loonsom

0,9 = 90% wordt vergoed

Omzet en meetperiode

Voor het begrip omzet wordt verwezen naar de definitie van omzet in het jaarrekeningenrecht. Overleg hierover met je accountant en kijk samen kritisch naar de omzet. Hoe wordt omgegaan met de omzetverwerking in de dbc-systematiek bijvoorbeeld?

Er ontstaat een recht op de loonsubsidie als er sprake is van een omzetsdaling van ten minste 20% over een aaneengesloten periode van 3 kalendermaanden. De startdatum van deze

meetperiode van 3 maanden moet vallen op 1 maart 2020, 1 april of 1 mei 2020. Dus: 1 maart – 31 mei, 1 april – 30 juni of 1 mei – 31 juli.

De bij aanvraag gekozen meetperiode staat vast. Deze kan niet op een later moment nog worden gewijzigd. Kies de meetperiode dus zorgvuldig. Wanneer verwacht je de grootste omzetsdaling? De reden van omzetsdaling is overigens niet relevant en hoeft niet te worden opgegeven.

Uiteindelijk wordt bij de toekenning van de subsidie (achteraf dus) de omzet in de gekozen meetperiode vergeleken met 25% van de jaaromzet over 2019. Dan heb je twee perioden van 3 maanden die je met elkaar vergelijkt.

Als een bedrijf uit een aantal bedrijfsonderdelen (rechtspersonen) bestaat die samen een concern vormen, wordt de omzetsdaling van het hele concern aangehouden.

Loonsom

Voor het begrip loon wordt gekeken naar het SV-loon uit tegenwoordige dienstbetrekking. Het gaat om het loon van je eigen werknemers, dus niet voor het ingeleend personeel. Voor deze subsidie geldt een maximum loon per werknemer van € 9.538,- (2x maximum premieloon). Het surplus komt niet voor subsidie in aanmerking. Vanwege het belang van de loonsom voor de subsidie is het belangrijk dat werkgevers tijdig loonaangifte blijven doen bij de Belastingdienst.

Bij de loonsom wordt een toeslag van 30% gerekend. Dit is een forfaitaire opslag voor dekking van onder andere pensioenpremie, verzekeringspremies en opbouw vakantiegeld. Voor veel zorginstellingen zal deze opslag helaas niet dekkend zijn. Zo zijn bijvoorbeeld de GGZ-cao en het pensioenfonds PFWZ relatief duur. Het surplus van de lasten boven de 30% komt – helaas – niet voor subsidie in aanmerking komen.

Het UWV neemt voor de berekening van het voorschotbedrag de loonsom over januari 2020 als basis.

- % verwachte omzetsdaling × loonsom januari 2020 × 1,3 × 0,9 (x80%)

Bij de berekening in het kader van de uiteindelijke toekenning van de subsidie wordt de loonsom over de maanden maart-mei 2020 als basis gebruikt.

- % werkelijke omzetsdaling × loonsom 1 maart 2020 – 31 mei 2020 × 1,3 × 0,9
- Lagere loonsom: subsidie kan dalen
- Hogere loonsom: geen verhoging subsidie

Deze periode, maart-mei, staat vast. Het maakt dus niet uit welke van de drie onder 'omzet' genoemde meetperiode je hebt gekozen.

Rekenvoorbeelden

Voorbeeld: aanvraag

De werkgever heeft in 2019 een omzet behaald van € 2.000.000 en de loonsom in januari 2020 was € 200.000. De loonsom resulteert dan in $\times 3 \times 1,3 = € 780.000$

Stel, omzet daalt naar verwachting met

- 10%: subsidie = € 0
- 50%: subsidie = $50\% \times 90\% \times € 780.000 = € 351.000$ (voorschot: $\times 0,8 = € 280.800$)
- 100%: subsidie = $100\% \times 90\% \times € 780.000 = € 702.000$ (voorschot: $\times 0,8 = € 561.600$)

Voorbeeld toekenning

De werkgever heeft in 2019 een omzet behaald van € 2.000.000 en de loonsom 1 maart 2020 – 31 mei 2020 is € 600.000. De loonsom resulteert dan in $\times 1,3 = € 780.000$.

Stel, omzet is werkelijk gedaald met

- 5%: subsidie = € 0
- 60%: subsidie = $60\% \times 90\% \times € 780.000 = € 421.200$ (voorschot was € 280.800)
- 90%: subsidie = $90\% \times 90\% \times € 780.000 = € 631.800$ (voorschot was € 561.600)

Belangrijkste verplichtingen van de werkgever

1. De werkgever is verplicht de loonsom "zoveel mogelijk gelijk te houden".
2. Verbod tot indienen ontslagvergunningaanvragen op grond van bedrijfseconomische redenen bij UWV in de periode 18 maart – 31 mei 2020. Dat betekent dat alle andere ontslagen mogen, zoals de vaststellingsovereenkomst, proeftijdontslag, aflopende arbeidscontracten en beëindiging op andere gronden dan economische gronden.
3. De subsidie mag uitsluitend worden aangewend voor betaling van de loonkosten.
4. Informatieverplichting ten aanzien van OR, PvT of bij ontbreken daarvan aan de werknemers over de subsidieverlening. Hiermee maakt de werkgever duidelijk hoe hij zich inspant om doorbetaling van de lonen te realiseren en werkgelegenheid zoveel mogelijk te behouden. Dit contactmoment kan ook worden aangewend om samen eventuele andere maatregelen te bespreken. Let op: de informatieverplichting is geen adviesaanvraag!
5. Overige voorwaarden in artikel 13 NOW houden hoofdzakelijk verband met controle (tot wel 5 jaar na subsidieverlening!), meldingsverplichtingen en de vereiste accountantsverklaring achteraf.

Het ontslagverbod en de sanctie

Ontslagaanvragen die bij het UWV zijn ingediend in de periode voorafgaand aan 17 maart 2020 vallen buiten het ontslagverbod. Alle nadien ingediende onslagaanvragen, behoudens tijdige intrekking, vallen wel onder het ontslagverbod.

De sanctie bij overtreden van het ontslagverbod is korting en correctie op de hoogte van de subsidie. Bij de toekenning van de subsidie wordt vastgesteld wat het loon is van de werknemers voor wie ontslag is aangevraagd. De boete wordt als volgt berekend: hoogte van de totale loonsom van de werknemers waar ontslag voor is aangevraagd x 150% x 3 x 1,3 x 0,9. Dit boetebedrag wordt vervolgens in mindering gebracht op de te ontvangen subsidie.

Sanctie misbruik en handhaving

Het uitgangspunt van de regeling is dat de werkgever verantwoordelijk is voor de informatie die hij aanlevert. De werkgever is verplicht onverwijld melding te doen als hij niet langer aan de subsidievoorwaarden voldoet, bijvoorbeeld als de omzetsdaling zich toch niet voordoet. Voor de verificatie van de verstrekte gegevens wordt gebruik gemaakt van een gegevensuitwisseling tussen de Belastingdienst en het UWV. De uitwisseling richt zich in beginsel op de naam en rekeningnummers van aanvragers.

Indien tijdens of bij het vaststellen van de subsidie sprake is van een vermoeden van misbruik of oneigenlijk gebruik, kan het UWV aangifte doen.

De subsidieregeling valt onder het bestuursrecht, waardoor er bezwaar en beroep openstaat tegen de besluiten van het UWV.

Heb je vragen over de NOW-regeling of wil je sparren? Schroom niet en stuur een e-mail naar arbeidsrechtvraag@lexsigma.nl of ondernemingsrechtvraag@lexsigma.nl of neem rechtstreeks contact op met Lexsigma Healthcare (advocatenkantoor): 020 – 8940700. Een eerste gesprek is altijd gratis.