

# HANZE ADVOCaat

*specialist in arbeidsrecht*

Presentatie 'So if this is NOW, what's next?'



# Doelstelling van de NOW regeling

---

Minister Koolmees:

**NOW heeft tot doel om werkgevers die leiden aan acute en zware terugval in omzet via een subsidie te ondersteunen bij het zoveel mogelijk in dienst houden van hun werknemers en ze de uren te laten werken die ze voorheen werkten.**

Werkgever kan maximaal 90% van de **loonkosten** gecompenseerd krijgen bij een **omzetverlies** van 100% over een periode van drie maanden. Bij een lager omzetverlies zal de subsidie naar rato verlaagd worden.

Gelet op acute terugval is gekozen voor een snelle en generieke regeling in plaats van specifieke en waterdichte regeling.

Regeling met toelichting te vinden op: [https://www.rijksoverheid.nl/documenten/kamerstukken/2020/03/23/20200323\\_noodmaatregel-overbrugging-voor-behoud-van-werkgelegenheid](https://www.rijksoverheid.nl/documenten/kamerstukken/2020/03/23/20200323_noodmaatregel-overbrugging-voor-behoud-van-werkgelegenheid)



## NOW: 2 fases en procedure

### Now regeling kent twee fases:

1. Voorschot: 80% van de in totaal te verwachten subsidie.
2. Definitieve vaststelling: bij-of terugbetaling op basis van controle achteraf.

### Procedure in 5 stappen:

1. 'Voorlopige' aanvraag: van 14 april t/m 31 mei 2020 (hopelijk al per 6 april)
2. Beslistermijn UWV: 13 weken (streven is 2-4 weken)
3. Uitbetaling voorschot: Speed is what we need!!
4. Subsidievaststelling: werkgever vraagt binnen 22 weken na 3-maandsperiode een vaststelling van de subsidie aan
5. Besluit UWV: binnen 24 weken na stap 4



## Voor wie is de regeling bedoeld?

---

- ✓ elke (buitenlandse) werkgever met sociaalverzekerde werknemers
- ✓ subsidie moet worden aangevraagd op niveau van LH-nummer (vennootschap) ook als er sprake is van een concern/groep
- ✓ ook uitzendbureaus, payrollbedrijven en non-profit instellingen
- ✓ er moet sprake zijn van een minimale omzetsdaling van 20% over een aaneengesloten periode van 3 maanden



## Centrale begrippen: omzetsdaling en loonsom

---



## Hoe wordt omzetsdaling berekend?

Keuze van werkgever als het gaat om omzetsdaling over 3 maands-periode tussen 1 maart en 31 juli 2020.

Dus zelf periode kiezen van:

- maart - april - mei
- april - mei - juni
- mei - juni – juli

Periode kan later niet meer worden aangepast.

**Tip 1:** maak een inschatting wanneer je de grootste omzetterugval verwacht. Juli is altijd al hele slechte maand?

**Tip 2:** wacht zo lang als mogelijk met aanvragen.



## Hoe wordt omzetsdaling berekend?

omzetsdaling wordt vastgesteld door de omzet van de gekozen 3-maandsperiode te vergelijken met 25% van de omzet van 2019

Voorbeeld:

- omzet 2019: 1.200.000 euro (25% = 300.000 euro)
- omzet 2020 over april, mei, juni: 180.000 euro
- omzetsdaling = 40%

Ben je pas in 2019 begonnen dan geldt een uitzondering: dan geldt de omzet, vanaf de eerste kalendermaand na de dag van aanvang tot en met 29 februari 2020, gedeeld door het aantal kalendermaanden, vermenigvuldigd met drie.

**Tip 3:** Reden van de omzetsdaling hoeft niet langer te worden aangetoond.

## Hoe wordt omzetsdaling berekend?

---

Rekenmethodiek omzet houdt dus geen rekening met:

- ✗ seizoeninvloeden
- ✗ sterk (in omzet) groeiende bedrijven
- ✗ start-ups

Deze methode is uitermate **positief** voor 'flatliners' en hen die het al slecht verging en valt buitengewoon **negatief** uit voor horeca, pretparken, buitenevenementen, groeibedrijven en startups





## Welke loonkosten worden vergoed?

---

- subsidiebedrag is gebaseerd op de loonsom per loonheffingsnummer
- het SV-loon van alle werknemers in de **periode maart t/m mei** komt in aanmerking voor de subsidie
- forfaitaire opslag van 30% voor werkgeverslasten (inclusief premies, vakantietoeslag en pensioen)

**Tip 4:** ook de loonkosten van **oproepkrachten/nuluren** contracten komen voor subsidie in aanmerking, mits je hen salaris hebt uitbetaald. Bij een daling van werkaanbod zal dit in het gros van de gevallen voor de ondernemer onder aan de streep ongunstig uitpakken. Bekijk je eigen situatie en maak de rekensom.

**Tip 5:** let op bij **oproepkrachten/nuluren** op: 1. de mogelijke claim om het gemiddelde aantal uren van de afgelopen 3 maanden door te betalen en 2. dat bij elke oproep tenminste recht is op uitbetaling van 3 uur.

## Welke loonkosten worden **niet** vergoed?

- X loon boven 9.538 euro (bruto) per werknemer
- X (niet-verzekerde) DGA's
- X transitie- / ontslagvergoedingen
- X pensioen(premies)
- X reis-en onkostenvergoedingen
- X Kosten van inleners (zzp-ers, payrollers, uitzendkrachten)



## Hoogte van de subsidie: voorschotfase

---

**Voorschotfase:** wordt uitgegaan van de loonsom van januari 2020. Op basis daarvan krijg je voorschot van 80%

De definitie is als volgt:  $A \times B \times 3 \text{ maanden} \times 1,3 \times 0,9 \times 0,8$

A = percentage te verwachten omzetsdaling

B = loonsom januari 2020

Dit wordt in ten hoogste 3 maandelijks termijnen uitbetaald.

**Tip 6:** 'hebben is hebben, en krijgen is de kunst'. Bij een hogere schatting van de omzetsdaling ontvang je een hoger voorschot .. Heb je nog geen idee hoe groot de daling gaat zijn, schat dan hoger in.

## Hoogte van de subsidie: vaststellingsfase

### Vaststellingsfase:

- ✓ er wordt gekeken naar **daadwerkelijke omzetsdaling** in de aangegeven periode
- ✓ **lagere loonsom** over periode maart-april-mei leidt tot lagere subsidie
- ✓ **hogere loonsom** over periode maart-april-mei leidt niet tot hogere subsidie
- ✓ correctie voor o.a. no-riskpolissen, zwangerschapsuitkeringen en aftrek voor overtreden ontslagverbod

**Tip 7:** Omdat een lagere loonsom tot lagere subsidie leidt, kun je in dat geval 'spelen' met uitbetalen van bonussen, provisies, inzet van oproepkrachten. Houdt daarvoor de periode van maart t/m april in de gaten.

**Tip 8:** Er wordt wel gecorrigeerd voor een hogere omzetsdaling (of lagere).

## Voorwaarden en ontslagverbod

---

Inspanningsverplichting om de loonsom zoveel mogelijk gelijk te houden.

Geen ontslagaanvraag wegens bedrijfseconomische reden. Maar wel toegestaan is:

- ✓ proeftijdontslag
- ✓ ontslag met wederzijds goedvinden
- ✓ af laten lopen van tijdelijke contracten
- ✓ ontslag op andere gronden

Werkgever moet OR, PVT of werknemers informeren over subsidieverlening.

Administratieve verplichtingen w.o.

- ✓ subsidie mag uitsluitend gebruik worden voor betaling loonkosten
- ✓ tijdig doen van loonaangifte
- ✓ definitieve opgave van omzetsdaling aan de hand van accountantsverklaring

## Voorwaarden en ontslagverbod

---

Geen ontslagaanvraag wegens bedrijfseconomische reden, tenzij

- ontslagaanvragen ingediend t/m 17 maart zijn wel toegestaan
- latere ontslagaanvragen moeten binnen 5 dagen na publicatiedatum regeling worden ingetrokken
- sanctie: loonsom van met ontslag bedreigde werknemer + 50% worden in mindering gebracht op totale loonsom
- Niet van belang is of de aanvraag wordt toe of afgewezen

**Tip 9:** heb je ontslagaanvragen lopen, kijk dan of het loont om in te trekken

**Tip 10:** ontslagverbod geldt alleen voor de periode t/m 31 mei. Gebruik die periode om tot vso's te komen en/of reorganisatie voor te bereiden en dien (indien nog nodig) per 1 juni de ontslagaanvragen in.

## Ter verduidelijking een voorbeeld hoe het uitpakt:

Werkgever heeft in 2019 een omzet van € 2.000.000 en in januari 2020 een loonsom januari van € 200.000

In beginsel is uitgangspunt voor loonsom over drie maanden dan:  $200.000 \times 3 \times 1,3 = € 780.000$

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:  $\times 0,8 = € 561.600$ )

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)

## Tot slot, what NOW? 6 stappen

---

1. Kijken of er iets van een verwachting van de omzetsdaling te maken is: maak verschillende scenario's voor 3, 6 en 9 maanden periode.
2. Maak de berekening of je met die verschillende scenario's in aanmerking komt voor de NOW regeling en welke bedragen je dan kunt ontvangen.
3. Maak een overzicht van alle maandelijkse (vaste en variabele) kosten, loonkosten, omzetscenario's en liquiditeitspositie
4. Maak de inschatting of de NOW regeling je voldoende soelaas biedt in de verschillende scenario's
5. Zo ja en bij twijfel, aanvraag doen en bepalen voor welke 3-maandsperiode je de grootste omzetsdaling verwacht
6. Zo nee, dan topprio op 'keep the boat floating' en ga zsm aan de slag met reorganiseren en/of financiering





# HANZE ADVOCaat

*specialist in arbeidsrecht*

Bedankt voor jullie tijd & aandacht. En heel veel sterkte.

Frans Landstra

[landstra@hanzeadvocaat.nl](mailto:landstra@hanzeadvocaat.nl) of 06-16438192

