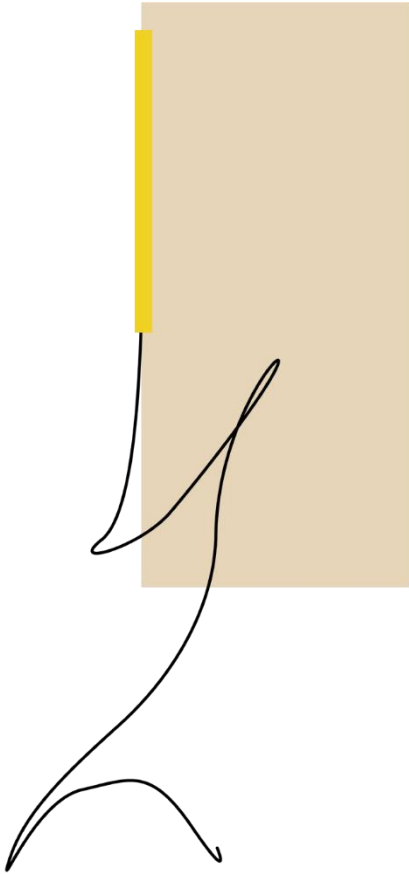


Q&A NOW



9 April 2020



1. Omzetvereiste

Q: Over welke periode wordt het omzetverlies berekend? Kun je bijvoorbeeld 1 april 2020 als startdatum nemen?

A: Ja, dat kan. De werkgever mag zelf een periode van drie aaneengesloten maanden kiezen die valt in de periode van maart t/m juli 2020. Dus bijvoorbeeld de periode april t/m juni 2020.

Q: Hoe wordt het omzetverlies gemeten? Ten opzichte van welke periode?

A: Het verlies aan omzet in de gekozen drie maanden in 2020 wordt vergeleken met de omzet over geheel 2019 gedeeld door 4.

Q: Hoe wordt omgegaan met een (internationaal) concern. Kun je bijvoorbeeld subsidie aanvragen voor een op zichzelf staande businessunit of entiteit?

A: Nee, om het omzetverlies te bepalen moet de omzet van het gehele concern worden betrokken. Overigens moet wel per loonheffingsnummer een aanvraag worden ingediend. Met andere woorden, iedere werkgever moet apart een aanvraag doen.

Q: Tellen ook buitenlandse onderdelen van het concern mee bij het bepalen van het omzetverlies?

A: Alleen buitenlandse vennootschappen en rechtspersonen die een of meer werknemers hebben voor wie in Nederland loon wordt betaald tellen mee. Dit houdt onder andere in dat de werkgever SZ-premies in Nederland afdraagt.

Q: Kunnen werknemers nog onder andere vennootschappen worden gebracht om te voorkomen dat een onderdeel meetelt voor de omzet?

A: Nee, de peildatum voor het bepalen van de relevante concernonderdelen is volgens de regering 1 maart 2020.

Q: Hoe moet de omzet worden bepaald bij non-profit instellingen, zoals cultuur- en zorginstellingen? Telt bijvoorbeeld ook de instellingssubsidie mee?

A: Alle baten, opbrengsten en andere voordelen, zoals uitkeringen, subsidies, giften en declaraties vanuit zorgverzekeraars, worden als omzet gezien. Als er sprake is van een (meer-)jaarlijkse subsidie (of andere baten) worden deze inkomsten naar rato verdeeld over de driemaandperiode.

Q: Wat voor documentatie moet aangeleverd worden?

A: Bij de eerste aanvraag (op basis waarvan UWV een voorschot kan toekennen) moet aangegeven worden over welke periode de werkgever de omzetzdaling van minimaal 20% verwacht en wat de verwachte omzetzdaling (in procenten) is. Een inschatting hiervan is voldoende. In de aanvraag voor de definitieve vaststelling van de subsidie moeten de definitieve gegevens over de omzetzdaling verstrekt te worden. Daarbij moet ook een accountantsverklaring gevoegd worden.

Q: Moet aangetoond worden dat de omzetzdaling verband houdt met het coronavirus?

A: Nee, dit is geen vereiste.

2. Loonsom waarvan uitgegaan wordt

Q: Welke loonlasten tellen mee voor de subsidie?

A: Uitgegaan wordt van het SV-loon (zoals dat ook op de loonaangifte staat; deze gegevens zijn dus al bekend bij de overheid). Dit is fiscaal het loon uit tegenwoordige dienstbetrekking. Dit houdt in dat naast het vaste salaris ook rekening gehouden wordt met bijvoorbeeld toeslagen, bijtelling leaseauto, bonus, eindejaarsuitkering etc. Pensioenpremie, onkostenvergoedingen en *opbouw* vakantiegeld maken geen onderdeel uit van het SV-loon (maar zie hierna).

Q: Worden ook de werkgeverslasten (premies SZW, pensioenpremie) vergoed?

A: Ja, hiervoor geldt een forfaitaire opslag van 30%. Met andere woorden, de loonsom wordt vermenigvuldigd met 1,3. Dit is bedoeld om o.a. de premies SZW, pensioenpremie en opbouw vakantiegeld (reservering vakantiegeld) te dekken.

Q: Wordt bij de definitieve vaststelling van de subsidie nog gekeken naar de werkelijke loonkosten in de subsidieperiode (maart t/m mei 2020)?

A: Ja, als de loonkosten in werkelijkheid lager zijn, wordt de subsidie lager en moet er na de definitieve vaststelling aan het UWV worden terugbetaald. Er volgt geen correctie als de loonkosten hoger blijken te zijn.

Q: Wordt ook het loon van oproepkrachten gecompenseerd? Zo ja, hoeveel?

A: Ja, in de loonsom die wordt gebruikt wordt ook het loon van werknemers met een flexibele arbeidsomvang meegenomen. Het gaat dan om het loon dat in het referentietijdvak (in principe januari 2020) is betaald.

Q: Hoe wordt de loonsom vastgesteld bij de definitieve vaststelling van de subsidie?

A: Bij de definitieve vaststelling van de subsidie is de loonsom over (in beginsel) januari 2020 leidend, maar naast een correctie voor maximum salaris (EUR 9.538 bruto per maand) vindt er daarnaast nog een correctie plaats voor

- (1) eventueel ontvangen uitkeringen van UWV (in verband met zieke medewerkers die aanspraak maken op de no-riskpolis of medewerkers die verlof genieten op basis van de Wet Arbeid en Zorg),
- (2) opgebouwd of uitbetaald vakantiegeld en
- (3) ontslagaanvragen die in de periode 18 maart – 31 mei 2020 toch ingediend zijn bij het UWV.

Vervolgens vindt er -grofweg- nog een eindcorrectie plaats, indien de daadwerkelijke loonsom over de maanden maart/april/mei 2020 lager is dan 3 x de gecorrigeerde loonsom over (in beginsel) januari 2020. Daarbij wordt **geen** rekening gehouden met de hoogte van het omzetverlies. Voor elke euro minder aan loonkosten, krijgt de werkgever 90 cent minder subsidie zonder dat dit gecorrigeerd wordt met het percentage omzetverlies. Zie de voorbeeldberekening hierna.

Q: De loonsom in de periode maart/april/mei 2020 is lager dan de loonsom van januari. In welke mate is dit van invloed op de hoogte van de definitieve subsidie?

A: Zoals vermeld krijgt de werkgever voor elke euro minder aan loonkosten 90 cent minder subsidie zonder dat dit gecorrigeerd wordt met het percentage omzetverlies. De overheid heeft de volgende voorbeeldberekening verstrekt:

De werkgever heeft een omzetverlies van 50%. De werkgever krijgt dus over 50% van zijn loonsom een subsidie van 90%. Hij had in januari een loonsom van € 1.000.000. Dat leidt tot een verwachte vaststelling van de subsidie van $(0,5 \times € 1.000.000 \times 3 \times 1,3 \times 0,9) = € 1.755.000$ in totaal. Hiervan krijgt de werkgever een voorschot van 80%: € 1.404.000.

Stel dat de loonsom van de werkgever over de periode maart tot en met mei met € 600.000 is verlaagd. Dat komt in deze regeling overeen met $(€ 600.000 \times 1,3) = € 780.000$ aan loonkosten. Dat heeft, vermenigvuldigd met het subsidiepercentage van 90%, tot een bedrag van $(€ 780.000 \times 0,9) = € 702.000$ aan subsidie geleid. Daarom wordt de subsidie verlaagd met € 702.000. Het uiteindelijke subsidiebedrag is dus $(€ 1.755.000 - € 702.000) = € 1.053.000$.

De factor 1,3 in de formule staat voor de forfaitaire opslag van 30% in verband met de werkgeverslasten.

Q: In de periode 18 maart – 31 mei 2020 zijn ontslagaanvragen ingediend voor een aantal werknemers. In welke mate is dit van invloed op de hoogte van de definitieve subsidie?

A: Ontslagaanvragen in deze periode hebben een sterke daling van de subsidie tot gevolg. De overheid heeft de volgende voorberekening verstrekt:

De werkgever heeft een omzetverlies van 50%. De werkgever krijgt dus over 50% van zijn loonsom een subsidie van 90%. Hij had in januari een loonsom van € 1.000.000. Dat leidt tot een verwachte vaststelling van de subsidie van $(0,5 \times € 1.000.000 \times 3 \times 1,3 \times 0,9) = € 1.755.000$ in totaal. Hiervan krijgt de werkgever een voorschot van 80%: € 1.404.000.

De werkgever vraagt in april 2020 voor een aantal werknemers ontslag wegens bedrijfseconomische redenen aan. Deze werknemers verdienden in januari gezamenlijk € 200.000. Dit bedrag wordt vermenigvuldigd met 1,5, vervolgens met 3 aangezien de subsidie betrekking heeft op drie maanden, en vervolgens met de gebruikelijke factoren 1,3 en 0,9. De subsidie wordt dus verlaagd met $(€ 200.000 \times 1,5 \times 3 \times 1,3 \times 0,9) = € 1.053.000$. Het uiteindelijke subsidiebedrag wordt daarmee $(€ 1.755.000 - € 1.053.000) = € 702.000$.

De factor 1,3 in de formule staat voor de forfaitaire opslag van 30% in verband met de werkgeverslasten.

3. Verplichtingen t.a.v. ontvangen subsidie

Q: Moet de beslissing om subsidie aan te vragen eerst voor advies of ter instemming worden voorgelegd aan de ondernemingsraad?

A: Nee. Wel is de werkgever gehouden de ondernemingsraad of als deze er niet is de personeelsvertegenwoordiging of het personeel over de subsidieverlening te informeren.

Q: Vallen ook vaststellingsovereenkomsten onder de regel dat er geen ontslagen mogen vallen vanwege bedrijfseconomische redenen?

A: Nee, volgens de letter van de regeling niet. De regeling stelt alleen als voorwaarde dat er geen ontslagaanvraag vanwege bedrijfseconomische redenen bij het UWV wordt ingediend. Wel is de werkgever volgens de regeling verplicht "*de loonsom zoveel mogelijk gelijk te houden*". Ook kan de subsidie worden ingetrokken of verlaagd als de werkgever niet voldoet aan het doel van de regeling. Dat doel is kort gezegd om werknemers zo veel mogelijk in dienst te houden. Het is daarom niet uitgesloten dat dit tegen een werkgever kan keren. Die

kans lijkt ons echter erg klein en alleen aanwezig als een werkgever op grote schaal afscheid neemt van personeel. Verder zijn ontslagen die los staan van bedrijfseconomische redenen natuurlijk nog wel toegestaan. Overigens zal het ontslag van personeel wel impact kunnen hebben op de hoogte van de definitieve subsidie aangezien de loonsom over de subsidieperiode hierdoor mogelijk daalt.

Q: Zijn ontslagen vanwege een al lopende reorganisatie ook verboden?

A: Alleen aanvragen die zijn ingediend in de periode 18 maart t/m 31 mei 2020 zijn volgens de regeling niet toegestaan en leiden tot een verlaging van de subsidie. Dus als vóór die datum de aanvraag bij het UWV is ingediend, kan deze zonder consequenties worden voortgezet. Ook hier past de kanttekening dat het ontslag van personeel wel impact kan hebben op de hoogte van de definitieve subsidie als de loonsom over de subsidieperiode hierdoor daalt.

Q: Hoe moet ik omgaan met oproepkrachten? Moet ik deze blijven oproepen?

A: Dat is naar de letter van de regeling niet verplicht, maar past wel bij de geest van de regeling. Een werkgever ontvangt een tegemoetkoming voor het loon dat in het referentietijdvak (in principe januari 2020) aan de oproepkracht is betaald. Verder is van belang dat als de oproepkracht in de subsidieperiode (maart t/m mei 2020) niet of minder wordt opgeroepen, de subsidie hierdoor uiteindelijk lager kan uitvallen omdat de loonsom over deze periode hierdoor mogelijk daalt. Overigens leidt een hogere loonsom niet tot een hogere subsidie. In zoverre 'loont' het dus niet om een oproepkracht méér op te roepen dan in het referentietijdvak.

Q: Ben ik verplicht een aflopend contract voor bepaalde tijd te verlengen?

A: Nee, dat is niet verplicht. Wel kan het niet verlengen hiervan ertoe leiden dat de loonsom daalt en dus de subsidie achteraf neerwaarts wordt bijgesteld.

Q: Ben ik verplicht het loon volledig door te betalen van de werknemers die meer verdienen dan tweemaal het maximum dagloon (EUR 9.538 bruto per maand)?

A: Ja. Dit geldt ook indien deze werknemers niet of minder werken. Volgens de regering komen de gevolgen van de coronacrisis niet voor rekening van de werknemer (in de zin van art. 7:628 lid 1 BW). Wel kunnen natuurlijk met deze werknemers afspraken worden gemaakt over het tijdelijk inleveren van een deel van het salaris. Dit heeft geen impact op de loonsom die voor de berekening van de definitieve subsidie wordt gebruikt omdat daarbij

sowieso het loon begrensd wordt op tweemaal het maximum dagloon.

4. Praktische vragen

Q: Tot wanneer kan ik een aanvraag indienen?

A: Dat kan tot en met 31 mei 2020. De aanvraag heeft niettemin altijd betrekking op subsidie over de periode maart t/m mei 2020.

Q: Wat moet ik doen als ik al eerder een vergunning voor werktijdverkorting heb aangevraagd?

A: Deze eerdere aanvraag wordt automatisch aangemerkt als aanvraag voor subsidie op grond van de NOW-regeling. Het UWV zal de werkgever zelf benaderen om aanvullende informatie aan te leveren. De aanvraag wordt op dezelfde manier behandeld als een aanvraag die onder de NOW-regeling is gedaan. Hiervoor geldt ook dezelfde beslistermijn van (maximaal) 13 weken.

Q: Wat moet ik doen als het UWV in het besluit tot subsidieverlening uit is gegaan van foutieve gegevens?

A: Het is raadzaam om het besluit tot subsidieverlening goed te controleren. Deze vormt namelijk ook de basis voor de besluitvorming van het UWV ten aanzien van de definitieve subsidie. Als hier fouten in staan, bijvoorbeeld in de omzetperiode of de loonsom waar het UWV vanuit is gegaan, is het raadzaam hier tijdig (binnen zes weken) bezwaar tegen te maken. Anders heeft dit besluit formele rechtskracht: de gegevens staan dan vast.

Q: Wanneer vindt de definitieve vaststelling van de subsidie plaats?

A: De werkgever moet hier zelf een aparte aanvraag voor doen. Deze moet uiterlijk binnen 24 weken na afloop van de periode van drie maanden waarin volgens de werkgever sprake was van omzetverlies worden gedaan. Let op dat dit tijdig gebeurt, anders kan dit tot intrekking van de gehele subsidie leiden. Vervolgens beslist het UWV in principe binnen 52 weken.

Heeft u nog vragen over de tijdelijke noodmaatregel overbrugging voor behoud van werkgelegenheid? Neem dan contact op met:



**Ruud
Schepers**

[ruud.schepers@
kvdl.com](mailto:ruud.schepers@kvdl.com)
+31 20 5506 867

**Eylard van
Fenema**

[eylard.vasn.fenema
@kvdl.com](mailto:eylard.vasn.fenema@kvdl.com)
+31 20 5506 828

**Marieke
Opdam**

[marieke.opdam@
kvdl.com](mailto:marieke.opdam@kvdl.com)
+31 20 5506 654



www.kvdl.com

Kennedy Van der Laan

Kennedy Van der Laan