



FAQ Noodfonds Overbrugging Werkgelegenheid

Waarom is de regeling Werktijdverkorting gestopt als maatregel?

De uitbraak van het coronavirus heeft de afgelopen weken geleid tot een ongekend groot beroep op de regeling Werktijdverkorting voor werkgevers. Er is door 78.000 werkgevers werktijdverkorting aangevraagd. Deze regeling is niet toegesneden op de ingrijpende gevolgen van de corona-uitbraak voor Nederlandse bedrijven en organisaties. Daarom is de Werktijdverkorting ingetrokken. Ook wil het kabinet graag meer werkgevers financieel tegemoetkomen en dit sneller doen dan binnen de ingetrokken regeling Werktijdverkorting. Het kabinet doet dit via het nieuwe Noodfonds Overbrugging Werkgelegenheid.

Kan ik nog werktijdverkorting aanvragen?

Het aanvragen van Werktijdverkorting is niet meer mogelijk.

Hoe lang blijft mijn lopende werktijdverkorting van kracht? En als ik moet verlengen, hoe werkt dat dan als er ondertussen een andere regeling is?

Als u al een toekenning heeft gekregen voor Werktijdverkorting, dan blijft deze vergunning van kracht. Indien u gebruik maakt van de vergunning voor Werktijdverkorting en na afloop daarvan verlenging wilt, moet u gebruik maken van het tijdelijke Noodfonds Overbrugging Werkgelegenheid.

Ik heb Werktijdverkorting aangevraagd via de website die daarvoor is, maar heb nog geen antwoord gehad. Moet ik dat afwachten, moet ik zelf iets doen, hoe gaat het verder?

Het UWV behandelt uw aanvraag als een aanvraag voor de tijdelijke Noodmaatregel Overbrugging Werkgelegenheid. Hiervoor moet u het volgende doen: U kunt het Aanvraagformulier NOW vinden op uwv.nl. U moet het hele formulier invullen. U vult hier, naast uw bedrijfsgegevens, de verwachte omzetsdaling, uw loonheffingsnummer en het bankrekeningnummer dat door de Belastingdienst wordt gebruikt voor de betalingen van loonheffingen aan u in. Ook vermeldt u het zaaknummer van uw Werktijdverkorting aanvraag.

Vanaf wanneer en hoe kan ik gebruik maken van het Noodfonds Overbrugging Werkgelegenheid?

Eerste tranche

Van 6 april 2020 tot en met 5 juni 2020 kon de subsidieaanvraag voor de eerste tranche via de website van het UWV ingediend worden.

Tweede tranche

De tweede tranche voor de NOW-regeling loopt vanaf 1 juni tot en met 30 september 2020. De aanvraag kan vanaf 6 juli tot en met 31 augustus 2020 worden ingediend.

Derde tranche

De derde tranche voor de NOW-regeling loopt vanaf 1 oktober tot en met 30 juni 2021 en zal worden verspreid over 3 tijdvakken van 3 maanden. De aanvraag voor het eerste tijdvak van de derde tranche kan vanaf medio november worden ingediend.

Het eerste tijdvak van de derde tranche loopt van 1 oktober tot en met 31 december 2020.

Het tweede tijdvak van de derde tranche loopt van 1 januari 2021 tot en met 31 maart 2021.

Het derde tijdvak van de derde tranche loopt van 1 april 2021 tot en met 30 juni 2021.

Binnen welke termijn volgt een beslissing op mijn aanvraag?

Er geldt een beslistermijn van 13 weken na ontvangst van de volledige aanvraag.



Moet ik nog iets doen nadat ik de aanvraag heb ingediend?

Ja, binnen 24 weken na afloop van de periode waarover de NOW is toegekend dient de werkgever vaststelling van de subsidie aan te vragen. Voor de eerste tranche zal de aanvraagmogelijkheid vanaf 7 september 2020 worden opengesteld. Voor de tweede tranche zal de aanvraagmogelijkheid vanaf 15 november 2020 worden opengesteld.

Moet ik een accountantsverklaring overleggen bij de aanvraag?

Een accountantsverklaring is vereist voor bedrijven die een voorschot hebben ontvangen van €100.000 of meer. Om te voorkomen dat een aanvrager een laag voorschot krijgt, maar bij de definitieve vaststelling toch een subsidie ontvangt die hoger is dan € 125.000, wordt ook bij een vast te stellen subsidie van € 125.000 of meer een accountantsverklaring vereist. Er zal een tool beschikbaar komen waardoor werkgever zelf een inschatting kan maken of een accountantsverklaring nodig zal zijn.

Bedrijven die op grond van artikel 6a van de regeling gebruik maken van de mogelijkheid om de omzetzaling op werkmaatschappijniveau te bepalen zullen op grond van artikel 14 lid 3 van de subsidieregeling altijd een accountantsverklaring moeten overleggen.

Als er geen accountantsverklaring overlegd dient te worden zal er wel een verklaring van een derde overlegd moeten worden die de omzetzaling bevestigt. Deze verklaring kan bijvoorbeeld komen vanuit een administratiekantoor, financieel dienstverlener of een brancheorganisatie.

In het geval een accountantsverklaring vereist is, heeft de werkgever meer tijd om een aanvraag tot vaststelling in te dienen, namelijk 38 weken.

Welke gegevens zijn nodig voor de aanvraag?

Voor de aanvraag zijn de volgende gegevens nodig:

- De procentuele verwachte omzetzaling;
- Het loonheffingnummer;
- Het rekeningnummer waarop de werkgever betalingen van de Belastingdienst inzake loonheffingen ontvangt;
- *Indien de werkgever een WTV-aanvraag had ingediend, dient het dossiernummer van die aanvraag vermeld te worden.*

Wat zijn de voorwaarden om gebruik te kunnen maken van de eerste tranche het Noodfonds Overbrugging Werkgelegenheid?

- De aanvrager verwacht tenminste 20% omzetverlies. Deze omzetzaling ziet toe op een periode van 3 maanden;
- In de periode waarvoor de subsidie wordt aangevraagd zal werkgever geen ontslag van haar medewerkers aanvragen vanwege bedrijfseconomische redenen. Heeft werkgever een ontslagaanvraag ingediend tussen 18 maart en 31 mei 2020, dan dient werkgever deze aanvraag in te trekken. De voorwaarde geldt niet voor ontslagaanvragen die bij het UWV zijn ingediend in de periode van 1 maart tot en met 17 maart.

Naast deze voorwaarden is de werkgever ook verplicht om zich aan de volgende voorwaarden te houden:

- Werkgever heeft een inspanningsverplichting om de loonsom zoveel mogelijk gelijk te houden, daarbij ziet de regeling toe op medewerkers met een vast en flexibel dienstverband;



- De werkgever is verplicht de subsidie volledig aan te wenden voor het betalen van het door hem verschuldigde loonkosten;
- De werkgever is verplicht de ondernemingsraad, personeelsvertegenwoordiging of bij het ontbreken daarvan de medewerkers te informeren over de subsidieaanvraag.

Wat zijn de voorwaarden om gebruik te kunnen maken van de tweede tranche het Noodfonds Overbrugging Werkgelegenheid?

- De aanvrager verwacht tenminste 20% omzetverlies. Deze omzetzaling ziet toe op een periode van 3 maanden;
- Ontslag wegens bedrijfseconomische redenen is mogelijk, dit wordt in de regeling echter wel tegengegaan. Bij grotere ontslagaanvragen in het kader van de Wet Melding Collectief Ontslag (WMCO, ontslag om bedrijfseconomische redenen voor 20 of meer werknemers) zal er een korting van 5% van de uiteindelijke subsidie worden toegepast, tenzij de werkgever en de vakbonden een akkoord hebben bereikt over de ontslagaanvraag. Indien partijen niet tot een akkoord zijn gekomen, dan wordt de korting ook niet toegepast indien er door de partijen om mediation is gevraagd bij een nog in te richten commissie.
- Indien een werkgever beroep doet op de NOW-regeling mag er geen dividend of bonussen worden uitgekeerd en mogen er geen eigen aandelen worden ingekocht over 2020. Deze voorwaarden geldt alleen voor bedrijven die een subsidiebedrag ontvangen waarvoor een accountantsverklaring vereist is. Voor bonussen geldt dat dit beperkt wordt tot bonussen die worden uitgekeerd aan het bestuur of directie.

Naast deze voorwaarden is de werkgever ook verplicht om zich aan de volgende voorwaarden te houden:

- Werkgever heeft een inspanningsverplichting om de loonsom zoveel mogelijk gelijk te houden, daarbij ziet de regeling toe op medewerkers met een vast en flexibel dienstverband;
- De werkgever is verplicht de subsidie volledig aan te wenden voor het betalen van het door hem verschuldigde loonkosten;
- De werkgever is verplicht de ondernemingsraad, personeelsvertegenwoordiging of bij het ontbreken daarvan de medewerkers te informeren over de subsidieaanvraag.

Wat zijn de voorwaarden om gebruik te kunnen maken van de tweede tranche het Noodfonds Overbrugging Werkgelegenheid?

De exacte voorwaarden voor de derde tranche worden op dit moment nader uitgewerkt. Wat al wel duidelijk is dat in het eerste tijdvak geldt de regeling voor alle werkgevers met een (verwacht) omzetverlies van ten minste 20%. Vanaf het tweede tijdvak – vanaf januari – wordt dit verhoogd naar 30% omzetverlies.

De werkgever kan een tegemoetkoming in de loonkosten ontvangen, waarbij het maximale vergoedingspercentage het percentage van de totale loonsom is in geval van een omzetverlies van 100%. Dit vergoedingspercentage wordt per tijdvak langzaam afgebouwd. Die afbouw ziet er als volgt uit: In het eerste tijdvak bedraagt het maximale vergoedingspercentage 80%, in het tweede tijdvak 70% en in het derde tijdvak 60%.

Tegelijkertijd wil het kabinet werkgevers met langdurig omzetverlies de ruimte bieden een deel van de loonsom te laten dalen, zonder een verlaging van de subsidie. Het vrijstellingpercentage is het percentage van de totale loonsom dat de werkgever kan dalen zonder gevolgen voor de hoogte van de



tegemoetkoming in de loonkosten. Het vrijstellingspercentage voor de loonsom loopt op van 10% in het eerste tijdvak, 15% in het tweede tijdvak tot 20% in het derde tijdvak.

Ik ontvang voor een medewerker loonkostensubsidie vanuit de gemeente en ik wil een subsidieaanvraag voor de NOW aanvragen. Moet ik dit melden bij de gemeente?

In de NOW regeling staat de verplichting opgenomen dat wanneer een werkgever loonkostensubsidie vanuit de gemeente ontvangt, de werkgever bij de desbetreffende gemeente moet melden dat zij de NOW subsidie hebben aangevraagd bij UWV. Dit om er voor te zorgen dat de gemeente de loonkostensubsidie lager vast kan stellen om op deze manier de dubbele financiering van loonkosten voor deze groep te voorkomen. Echter, de uitvoerbaarheid van deze verrekening was niet mogelijk, daarom is de meldingsplicht per direct ingetrokken.

Als een werkgever gebruik maakt van de NOW regeling, dan komt dus de meldingsplicht voor werkgevers die loonkostensubsidie ontvangen vanuit de gemeente te vervallen. De regeling zal worden aangepast.

Hoe bepaal ik de hoogte van mijn omzetverlies?

Eerste tranche

De omzetzaling van minimaal 20% moet zich voordoen over een driemaandsperiode waarvan de startdatum valt op de eerste dag van de maanden maart, april of mei 2020. De omzet in deze meetperiode wordt vergeleken met de omzet van januari tot en met december 2019 (ook wel referentie-omzet), gedeeld door 4.

Tweede tranche

De omzetzaling van minimaal 20% moet zich voordoen over een viermaandsperiode waarvan de startdatum valt op de eerste dag van de maanden juni, juli of augustus 2020. Indien een werkgever voor de tweede maal beroep doet op de NOW-regeling zal de omzetperiode aan moeten sluiten op de periode gekozen in het eerste tijdvak. De referentiemaand voor de loonsom is vastgesteld op de maand maart 2020, daarbij zal de peildatum 15 mei 2020 van toepassing zijn.

Binnen 24 weken na afloop van de periode waarover de NOW is toegekend dient de werkgever vaststelling van de subsidie aan te vragen. In beginsel is hierbij een accountantsverklaring vereist.

Wat is de hoogte van de tegemoetkoming?

De hoogte van de tegemoetkoming in de loonkosten is afhankelijk van de terugval in omzet, maximaal 90% van de loonsom. Hieronder enkele voorbeelden van hoe de relatie tussen omzetzaling en hoogte van de tegemoetkoming uitwerkt:

- als 100% van de omzet wegvalt, bedraagt de tegemoetkoming 90% van de loonsom;
- als 50% van de omzet wegvalt, bedraagt de tegemoetkoming 45% van de loonsom;
- als 20% van de omzet wegvalt, bedraagt de tegemoetkoming 18% van de loonsom.

Achteraf wordt vastgesteld wat de werkelijke daling in de omzet is geweest. Er kan een correctie plaatsvinden van de tegemoetkoming, als blijkt dat er sprake is geweest van een daling van de loonsom.

Is het mogelijk om een voorschot te ontvangen?

Nadat positief op de aanvraag is beslist, zal UWV een voorschot verlenen van 80% van de subsidie zoals deze wordt berekend op basis van de bij de aanvraag geleverde gegevens over de verwachte omzetzaling. Voor de eerste tranche vindt de betaling van het voorschot plaats in drie termijnen, voor



de tweede tranche vindt de betaling van het voorschot plaats in twee termijnen. In de praktijk wordt ernaar gestreefd de betaling van de eerste termijn van het voorschot te laten plaatsvinden binnen 2-4 weken.

Waarom is er voor gekozen om maximaal 90% te vergoeden?

In de keuze voor het percentage van 90% komt tot uitdrukking dat het kabinet een afweging heeft gemaakt tussen de verantwoordelijkheid van de overheid om bedrijven in deze bijzondere situatie tegemoet te komen en het beroep dat de overheid doet op het bedrijfsleven, om onder deze bijzondere omstandigheden ook een eigen verantwoordelijkheid te nemen om te doen wat in het breder maatschappelijk belang is.

Wat wordt gehanteerd als loonsom?

Voor de loonsom wordt van het SV loon uitgegaan. Ook aanvullende lasten en kosten zoals werkgeverspremies en werknemersbijdragen aan pensioen en de opbouw van vakantiebijslag worden gecompenseerd. Ter bespoediging van de aanvraagprocedure is gekozen voor een opslag voor werkgeverslasten van 30% voor alle gevallen.

Voor de tweede tranche geldt dat er een opslag van toepassing is van 40%. Dit omdat het kabinet het wenselijk acht werkgevers gedeeltelijk in de kosten voor vaste lasten tegemoet te komen.

Uitkeringen die werkgever ontvangt in het kader van zwangerschap, ziekte tijdens zwangerschap/bevalling of ziekte met een no-riskpolis worden in mindering gebracht op de loonsom.

Als loon wordt maximaal twee keer het maximumdagloon per maand per individuele medewerker in aanmerking genomen. Loon boven € 9.538 per maand komt niet voor subsidie in aanmerking.

In het derde tijdvak van tranche 3 zal het maximaal te vergoeden loon per medewerker worden verlaagd naar één keer het dagloon van € 4.769. Daarmee komt de situatie tijdens het laatste tijdvak meer op een lijn met de gebruikelijke sociale zekerheid.

Ik heb in januari een dertiende maand uitbetaald aan mijn medewerkers, wat nu?

De loonsom van januari 2020 biedt het meest betrouwbare beeld, daarom is dit de referentiemaand waarvoor in de NOW-regeling is gekozen. Wanneer een werkgever in januari een dertiende maand heeft uitgekeerd, vertekent dat de representativiteit van de referentiemaand januari. De loonsom van januari is door deze uitbetaling immers hoger. Daarom zal bij de vaststelling van de loonsom van januari de uitbetaling van de dertiende maand buiten beschouwing worden gelaten.

Hoe lang kan ik gebruik maken van de tegemoetkoming vanuit het Noodfonds Overbrugging Werkgelegenheid?

De tegemoetkoming kan voor 3 maanden worden aangevraagd. Inmiddels is duidelijk geworden dat er een tweede tranche komt waarbij werkgever gebruik kan maken van de subsidie voor de maanden juni t/m augustus 2020.

Wij hebben meerdere loonheffingnummers, moet ik voor elk loonheffingsnummer apart een aanvraag indienen?



De subsidie dient te worden aangevraagd per loonheffingnummer. Als een werkgever meerdere loonheffingnummers heeft, dan dient er dus per loonheffingnummer een aanvraag te worden ingediend.

Hoe wordt de omzetzaling van 20% gezien als mijn organisatie meerdere werkmaatschappijen heeft?

De wetgeving was in eerste instantie zo ingericht dat de omzetzaling van 20% toe moet zien op de gehele organisatie (het gehele concern). Koolmees heeft recent aangegeven dat de wetgeving op dit punt gewijzigd wordt. Het wordt mogelijk gemaakt dat individuele werkmaatschappijen subsidie voor hun loonkosten aanvragen op basis van de omzetzaling van deze werkmaatschappij. Aan deze mogelijkheid worden extra voorwaarden verbonden, door eisen te stellen aan het dividend- en bonusbeleid en aan het overleg met de vakbeweging en door aanvullende accountantscontroles te vereisen.

Moet ik al mijn medewerkers volledig doorbetalen?

Er wordt verwacht dat de werkgever zich inspant om de loonsom zoveel mogelijk gelijk te houden. Medewerkers in dienst van de werkgever met een vaste arbeidsomvang hebben wettelijk recht op loon zolang het dienstverband voortduurt.

De NOW voorziet ook in tegemoetkoming in de loonkosten van werkgevers wanneer zij meer loon betalen aan de medewerkers met een flexibele arbeidsomvang dan waar zij wettelijk toe verplicht zijn. De NOW stimuleert de werkgever daarmee om in de situatie waar geen loondoorbetalingsverplichting bestaat op grond van de wet, toch coulance-halve het loon door te betalen. In de loonsom die wordt gebruikt voor de vaststelling van de NOW worden namelijk ook de lonen van medewerkers met een flexibele urenomvang meegenomen.

Voor welke medewerkers kan ik in aanmerking komen voor het Noodfonds Overbrugging Werkgelegenheid?

Voor medewerkers met een vast en met een flexibel contract zolang zij in dienst zijn gedurende de aanvraagperiode. Ook is de NOW van toepassing op de loonkosten voor medewerkers waarvoor werkgever geen loondoorbetalingsplicht heeft. Ook uitzendbedrijven kunnen voor uitzendkrachten die bij hen in dienst zijn een tegemoetkoming aanvragen.

Wij voeren seizoenswerk uit en komen hierdoor niet in aanmerking voor de NOW-regeling, wat nu?

Voor seizoensbedrijven is in de eerste tranche een alternatieve rekenmethode voor de hoogte van de subsidiehoogte opgenomen. Deze houdt in dat de stijging van de loonsom in maart t/m mei mee kan worden genomen in de hoogte van de vaststelling van de subsidie. Daarbij is het wel vereist dat de loonsom in de periode van maart t/m mei 2020 hoger is dan driemaal de loonsom in januari.

In de tweede tranche is deze uitzondering niet opgenomen.

Ik heb een bedrijf overgenomen, kan ik alsnog gebruik maken van de NOW-regeling?

Gebleken is dat de NOW-regeling niet altijd het gewenste effect heeft indien er sprake is van een overgang van onderneming. Het moet mogelijk worden voor bedrijven die een andere onderneming over hebben genomen om de afwijkende bepaling voor omzetzaling van startende ondernemers toe te passen. Hierdoor kan de omzetzaling vanaf de eerste kalendermaand na de dag van overgang voor de hele kalendermaanden in 2019 tot en met 29 februari 2020 worden opgenomen, omgerekend naar 3 maanden. Op die manier kan beter aangesloten worden bij de daadwerkelijke omzetzaling van



ondernemingen die een overname hebben gedaan voorafgaand aan de NOW. Daarbij is het wel van belang dat de overname minimaal een kalendermaand voor 29 februari 2020 ligt.

De afwijkende loonsombepaling voor seizoensbedrijven (zoals in het punt hierboven besproken) zal ook toe gepast kunnen worden bij een onderneming die een andere onderneming heeft overgenomen waardoor er in de maand januari geen representatieve loonsom aanwezig is. Ook hiervoor geldt dat in de tweede tranche deze uitzondering niet is opgenomen.

Kan de subsidieaanvraag worden geweigerd?

Ja, de subsidieaanvraag kan in de volgende gevallen worden geweigerd:

- Als niet of niet voldoende aannemelijk is gemaakt dat de omzetsdaling ten minste 20 % zal zijn;
- Het opgegeven rekeningnummer correspondeert niet het loonheffingnummer;
- Er zijn geen loongegevens beschikbaar in de polisadministratie;
- De aanvraag anderszins niet voldoet aan de in deze regeling gestelde eisen.

Is de eis 'WW-recht' in deze nieuwe regeling niet meer van belang?

Dat klopt, de tegemoetkomingsregeling staat los van de WW-regeling en het WW-recht van de medewerker wordt dan ook niet opgesoupeerd.

Heeft u een andere vraag over het Noodfonds Overbrugging Werkgelegenheid?

Bel met de Robidus NOW specialist op: 088 - 91 99 337