

## Tijdelijke Noodmaatregel Overbrugging voor Werkgelegenheid (NOW)

- Geldig tot 1 juni 2020 -

Ondernemers kunnen met de Tijdelijke Noodmaatregel Overbrugging voor Werkgelegenheid (NOW) tot maximaal 90% van hun loonkosten vergoed krijgen als ze verwachten ten minste 20% omzet te verliezen over 3 maanden door de coronacrisis.

[Wat en voor wie is de NOW?](#)

[Komt mijn bedrijf ook in aanmerking voor de NOW?](#)

[Hoe werkt de Now?](#)

[Hoe vraag ik de NOW aan?](#)

[Voor welke werknemers kan ik de NOW aanvragen?](#)

[NOW vervangt de oude regeling Werktijdverkorting. Hoe zit dat?](#)

[Ik ben een werknemer. Wat betekent de NOW-regeling voor mij?](#)

### **Kabinet: misbruik voorkomen**

Het kabinet hecht veel waarde aan een robuuste regeling waarbij het risico op misbruik zo veel mogelijk wordt beperkt. Uitgangspunt is dat de werkgever verantwoording aflegt over de wijze waarop hij aan de subsidievoorwaarden voldoet. Daarbij bestaat de mogelijkheid om achteraf zijn administratie te controleren.

Er wordt voorts gebruik gemaakt van diverse controlemechanismen. Bij het vaststellen van voorschot en subsidie wordt zo veel mogelijk uitgegaan van informatie die al bij UWV bekend is. Ook zal ter controle van aanvragen gebruik gemaakt worden gegevensuitwisseling tussen UWV en de Belastingdienst. UWV heeft de mogelijkheid te veel verstrekte subsidie terug te vorderen. Bij fraude kan UWV aangifte doen bij het Openbaar Ministerie. Inspectie SZW en FIOD zijn actief op meldingen van fraude met de regeling en pakken dit op.

**LET op:** op de site van Rijksoverheid vindt u de [Informatie over de NOW per 1 juni 2020](#)

## Wat en voor wie is de NOW?

De NOW-regeling is bedoeld voor werkgevers die als gevolg van het Corona-virus kampen met een substantieel omzetverlies (tenminste 20%). Zij kunnen bij het UWV een aanvraag indienen voor een tegemoetkoming in de loonkosten, en hiervoor een voorschot ontvangen.

Hiermee kunnen zij werknemers met een vast en met een flexibel contract doorbetalen. De tegemoetkoming kan in ieder geval voor drie maanden aangevraagd worden.

### Welke bedrijven komen er in aanmerking voor de NOW, en onder welke voorwaarden?

- Elk bedrijf dat ten minste 20% omzetverlies verwacht over 3 maanden komt in aanmerking. Bekijk [de rekenhulp om het percentage omzetverlies te berekenen](#).
- Ook werkmaatschappijen waarbij het concern minder dan 20% omzetverlies heeft terwijl de werkmaatschappij ten minste 20% omzetverlies heeft, komen in aanmerking. Voorwaarde daarbij is dat de werkmaatschappij wel een eigen rechtspersoonlijkheid heeft.
- De werkgever vraagt gedurende de periode waarover hij de tegemoetkoming ontvangt géén ontslag aan voor zijn werknemers wegens bedrijfseconomische redenen.
- De werkgever krijgt daarbij de mogelijkheid om een reeds ingediende ontslagaanvraag in te trekken.
- De werkgever is verplicht om de loonsom zoveel mogelijk gelijk te houden als voor de coronacrisis. Dat betekent dat hij zijn werknemers 100% doorbetaalt.
- De werkgever is verplicht om de subsidie uitsluitend te gebruiken voor betaling van de loonkosten;
- De werkgever is verplicht om de werknemersvertegenwoordiging te informeren over een toegekende aanvraag;
- De werkgever moet een controleerbare administratie voeren waarin alle gegevens die van belang zijn kunnen worden nagegaan. Tot 5 jaar na vaststelling van de subsidie moet hij desgevraagd inzage geven in deze administratie;
- De werkgever moet loonaangifte doen op grond van de Wet op de loonbelasting 1964 op de voorgeschreven momenten;
- De werkgever moet aan UWV melden als er dingen gebeuren die van belang kunnen zijn voor een beslissing tot wijziging, intrekking of vaststelling van de subsidie;
- De werkgever moet na afloop van de subsidieperiode een definitieve opgave van de omzetsdaling indienen met daarbij een accountantsverklaring.

### Wat zijn de gevolgen als ik niet aan de voorwaarden heb voldaan?

Als blijkt dat niet wordt voldaan aan de voorwaarden, dan kan UWV het voorschot of de subsidie korten, opschorten of terugvorderen.

Bijvoorbeeld: een werkgever die subsidie ontvangt volgens de NOW regeling dient toch een aanvraag in voor ontslag wegens bedrijfseconomische redenen. Dan wordt de subsidie gekort, waarbij de volgende berekening geldt: het loon van de werknemer(s) voor wie de ontslagaanvraag wordt ingediend, wordt eerst verhoogd met 50% en vervolgens wordt dat bedrag in mindering gebracht op de loonsom waarvoor subsidie ontvangen wordt.

En mocht blijken dat de loonsom in de periode maart tot en met mei is gedaald ten opzichte van de loonsom van januari, dan wordt het subsidiebedrag ook lager.

### **Wat als ik na een NOW-toekenning toch noodgedwongen mensen moet ontslaan vanwege bedrijfseconomische redenen?**

Een van de voorwaarden is dat de werkgever gedurende de periode tussen 18 maart en 31 mei 2020 geen ontslagaanvraag doet bij het UWV wegens bedrijfseconomische redenen.

Schendt u deze voorwaarde door toch een ontslagaanvraag in te dienen bij UWV? Dan zal UWV deze aanvraag in behandeling nemen en daarop beslissen. Bij de vaststelling van de NOW-subsidie wordt daarvoor dan wel een correctie doorgevoerd. Voor het doorvoeren van deze correctie is het niet van belang of UWV de ontslagaanvraag heeft toe- of afgewezen. Bij de definitieve vaststelling van de NOW-toekenning wordt bepaald wat het loon is van de werknemers voor wie ontslag is aangevraagd. Dit loon wordt vervolgens verhoogd met 50%. Dit loon, plus de vermeerdering van 50%, wordt vervolgens in mindering gebracht op de totale loonsom op grond waarvan de uiteindelijke hoogte van de subsidie wordt gebaseerd.

### **Wat gebeurt er met mijn loonkostensubsidie op grond van de Participatiewet als ik een subsidie op grond van de NOW krijg?**

In principe is dubbele subsidiëring van loonkosten door de overheid niet gewenst. Daarom is verkend of de NOW-subsidie verrekend kon worden met de loonkostensubsidie op grond van de Participatiewet. Dit blijkt niet uitvoerbaar voor gemeenten. Om deze reden accepteren we in deze bijzondere situatie de dubbele subsidiëring van de loonkosten. De kosten hiervan zijn beperkt en hiermee kan ook onrust worden voorkomen bij werkgevers die mensen uit de doelgroep banenafpraak in dienst hebben.

### **Waarom staat er in de NOW-regeling een verplichting voor werkgevers om aan de gemeente waarvan zij loonkostensubsidie op grond van de Participatiewet ontvangen te melden dat zij een NOW-subsidie ontvangen?**

De meldplicht is opgenomen omdat aanvankelijk het idee was dat de NOW-subsidie verrekend kon worden met de loonkostensubsidie op grond van de Participatiewet. Dit, omdat in principe dubbele subsidiëring van loonkosten door de overheid niet gewenst is. Uit een verkenning is naar voren gekomen dat verrekening van NOW-subsidie met loonkostensubsidie niet uitvoerbaar is voor gemeenten. Daarom accepteren we in deze bijzondere situatie de dubbele subsidiëring van de loonkosten. De kosten hiervan zijn beperkt en hiermee kan ook onrust worden voorkomen bij werkgevers die mensen uit de doelgroep banenafpraak in dienst hebben.

## **Komt mijn bedrijf ook in aanmerking voor de NOW?**

### **Komen ook werkgevers die hun zaak vanwege het coronavirus uit voorzorg hebben gesloten in aanmerking voor de NOW?**

Ja, ook deze werkgevers kunnen NOW-subsidie krijgen als zij voldoen aan de voorwaarden.

### **Kunnen bedrijven die uit voorzorg dichtgaan omdat als gevolg van de 1,5 meter afstandseis het werk niet veilig kan worden gedaan (bijvoorbeeld in het geval van rijinstructeurs), in aanmerking komen voor NOW?**

Ja, ook deze werkgevers kunnen NOW-subsidie krijgen als zij voldoen aan de voorwaarden.

### **Kunnen bedrijven die wel geopend zijn maar veel minder toeloop krijgen in aanmerking komen voor de NOW?**

Ja, deze werkgevers kunnen ook de NOW-subsidie krijgen. Bijvoorbeeld kledingwinkels en campings. Zij moeten wel aan de voorwaarden voor de NOW voldoen, bijvoorbeeld een omzetverlies van ten minste 20%.

### **Komen zorgaanbieders ook in aanmerking voor de NOW-regeling?**

Het ministerie van VWS heeft met zorgverzekeraars en gemeenten afspraken gemaakt over de ondersteuning van zorgaanbieders tijdens de Coronacrisis. Zorgaanbieders moeten zich voor ondersteuning in eerste instantie wenden tot de inkopers (van zorgverzekeraars en gemeenten) en met hen nagaan of zij steun kunnen krijgen.

Als zorgaanbieders rekening houdend met deze ondersteuning voldoen aan de voorwaarden van de NOW-regeling, dan kunnen zij zich wenden tot het UWV om een aanvraag voor steun in te dienen.

### **Vallen sportclubs als werkgever ook onder de NOW?**

Ja, sportclubs kunnen ook een beroep doen op de NOW. Zij moeten wel aan de voorwaarden voor de NOW voldoen, bijvoorbeeld een omzetverlies van ten minste 20%.

Indien uw sportvereniging het personeel betaalt via een payrollbedrijf, dan is de payrollwerkgever als formele werkgever de partij die een NOW-aanvraag kan indienen.

### **Vallen kerkgenootschappen als werkgever ook onder de NOW?**

Ja, kerkgenootschappen kunnen ook een beroep doen op de NOW. Zij moeten wel aan de voorwaarden voor de NOW voldoen, waaronder een omzetverlies van ten minste 20%.

### **Geldt de regeling ook voor startende ondernemers?**

Ja, mits er al voor 1 maart minstens een maand omzet is gedraaid. Heeft u uw bedrijf gestart na 1 januari 2019? Dan geldt voor u een andere meetperiode voor de omzetberekening dan bedrijven die heel 2019 al bestaan. Voor u geldt dat de maanden vanaf het

moment uw bedrijfsuitoefening is aangevangen tot en met februari 2020 worden genomen, omgerekend naar 3 maanden. Uw omzet wordt in de driemaandsperiode in 2020 (meetperiode) naar rato vergeleken met de omzet vanaf de kalendermaand dat de bedrijfsuitoefening is begonnen.

### **Komen buitenlandse werkgevers die Nederlandse werknemers in dienst hebben en beschikking hebben over een SEPA-bankrekening in aanmerking voor een NOW-subsidie?**

Buitenlandse werkgevers met Nederlandse werknemers en een SEPA-bankrekeningnummer die aan alle overige voorwaarden voldoen, blijven in aanmerking komen voor NOW, maar zullen via de website van het UWV nog niet automatisch een aanvraag kunnen indienen. Tot het moment dat het UWV het aanvraagproces opnieuw heeft ingericht, wordt werkgevers met een niet-Nederlands SEPA-bankrekeningnummer geadviseerd contact op te nemen met het [klantcontactcentrum van UWV](#).

### **Mag ik mijn werknemers collegiaal uitlenen als ik een NOW-tegemoetkoming krijg?**

U kunt uw werknemers uitlenen aan een andere werkgever. Als dat gebeurt bij wijze van hulpbetoon zonder winst oogmerk (maximaal tegen loonkosten en een kleine opslag), dan is er sprake van collegiale uitleen.

Wanneer u kosten in rekening brengt voor de uitleen heeft dat mogelijk gevolgen voor uw recht op NOW. Het recht op en de hoogte van de NOW-tegemoetkoming wordt namelijk bepaald door uw omzetverlies. Door het in rekening brengen van kosten voor uitleen, genereert u omzet. U dient er dan tevens rekening mee te houden dat de Wet allocatie arbeidskrachten bij intermediairs (Waadi) van toepassing is, wanneer er meer dan een kleine opslag op de loonkosten wordt betaald. In dat geval geldt de loonverhoudingsnorm. Dit betekent dat werknemers recht hebben op hetzelfde loon en overige vergoedingen als werknemers in gelijke of gelijkwaardige functie in dienst van de inlener. Hier kan bij cao van worden afgeweken. Ook heeft u als uitlenende werkgever een registratieplicht. U moet ingeschreven staan bij de KvK. Bij deze inschrijving wordt opgenomen dat u de activiteit van het ter beschikking stellen van arbeidskrachten uitoefent.

## Hoe werkt de NOW?

De werkgever, die tenminste 20% omzetverlies verwacht, dient de aanvraag in bij het UWV. Daarbij committeert hij zich vooraf aan de verplichting om voor zijn werknemers géén ontslag aan te vragen op grond van bedrijfseconomische redenen gedurende de periode waarover hij de tegemoetkoming aanvraagt. Hij zal het loon 100% doorbetalen.

- De aanvraag geldt voor een periode van 3 maanden en ziet op omzetzakeringen vanaf 1 maart 2020. Bekijk [de rekenhulp om het percentage omzetverlies te berekenen](#). De aanvrager kiest een startdatum waarop de periode van 3 maanden begint. Bijvoorbeeld 1 maart, 1 april of 1 mei.
- De hoogte van de tegemoetkoming in de loonkosten is afhankelijk van de terugval in omzet, maximaal 90% van de loonsom. Hoe groter de terugval in omzet, hoe hoger de tegemoetkoming. Bijvoorbeeld:
  - indien 100% van de omzet wegvalt, bedraagt de tegemoetkoming 90% van de loonsom;
  - indien 50% van de omzet wegvalt, bedraagt de tegemoetkoming 45% van de loonsom;
  - indien 25% van de omzet wegvalt, bedraagt de tegemoetkoming 22,5% van de loonsom.
- Op basis van de aanvraag verstrekt het UWV een voorschotter hoogte van 80% van de verwachte tegemoetkoming.
- Achteraf wordt vastgesteld wat de werkelijke daling in de omzet is geweest.
- Dan kan ook een correctie plaatsvinden in de hoogte van de tegemoetkoming. Bij de definitieve vaststelling van de tegemoetkoming vindt nog een correctie plaats als er sprake is geweest van een daling van de loonsom.
- Werkgevers betalen het loon aan betrokkenen werknemers 100% door als zij gebruik maken van de tegemoetkomingsregeling.

### Hoe wordt de omzetzakering berekend?

U kunt een omzetzakering opgeven in een aangesloten periode van 3 maanden die start op 1 maart, 1 april of 1 mei 2020 (bijvoorbeeld van 1 april tot en met 30 juni). De omzet in deze periode van 3 maanden vergelijkt u met uw omzet van januari tot en met december 2019 (referentieperiode) gedeeld door 4. Ondernemingen die op 1 januari 2019 nog niet bestonden hanteren een andere berekening van de omzetzakering.

### Ik vind het berekenen van het percentage omzetverlies lastig, is er een rekenhulp?

Ja er is een online rekenhulp. Bekijk [de rekenhulp om het percentage omzetverlies te berekenen](#).

### Wat valt er allemaal onder omzet?

Voor de definitie van omzet wordt aangesloten bij de omzetdefinitie in het jaarrekeningenrecht. Hierin wordt uitgegaan van de netto-omzet: de opbrengst uit levering van goederen en diensten uit het bedrijf onder aftrek van kortingen en belastingen die over de omzet zijn geheven.

Opbrengsten zijn baten die ontstaan bij de uitvoering van de normale activiteiten van een onderneming. Dit betekent dat omzet wordt verantwoord als de activiteiten betrekking hebbend op de levering van goederen of diensten voor een specifieke klant waarmee een (verkoop)contract is gesloten.

Ontvangt u andere opbrengsten dan uit de verkoop, zoals uitkeringen, subsidies, renteopbrengsten en bijdragen vanuit een overheidsinstelling of andere opbrengsten, zoals giften, of declaraties vanuit zorgverzekeraars? Dan vallen deze opbrengsten voor de regeling ook onder omzet.

### **Moet de periode waarover ik subsidie krijg hetzelfde zijn als de periode waarin mijn omzet daalt?**

Nee. U krijgt subsidie voor de loonkosten in de periode van 1 maart tot en met 31 mei 2020. Ongeacht over welke maanden u uw omzetverlies heeft berekend.

### **Hoe bereken ik de omzet, en op welke periode heeft het omzetverlies betrekking?**

U vraagt subsidie aan voor de loonsom in maart, april en mei in verband met een verwachte terugval in de omzet van meer dan 20%. Als u verwacht dat het effect van de huidige situatie pas met vertraging in uw omzetcijfer zichtbaar wordt, kunt u aangeven dat u de periode voor de omzetvergelijking één of twee maanden later wil laten starten. U kunt starten op 1 maart, 1 april of 1 mei. De verwachte omzet in de 3 maanden van de door u gekozen periode, vergelijkt u met de totale omzet in 2019, gedeeld door vier, zodat beide cijfers zien op een omzet over 3 maanden. Op basis daarvan berekent u het omzetverlies in procenten.

### **Hoe wordt de omzet berekend bij overgang van onderneming?**

Bij aanvragers wordt – volgens de standaardregel – het omzetverlies in de gekozen driemaandsperiode in 2020 (maart-mei, april-juni of mei-juli) vergeleken met 25% van de jaaromzet van 2019. Voor ondernemingen die een (onderdeel van een) onderneming hebben overgenomen kan echter in veel gevallen gelden dat in de voornoemde meetperiode toch enige omzet wordt gerealiseerd met de overgenomen bedrijfsactiviteiten, waardoor de relevante omzet kan vertekenen in de meetperiode. Dit kan nadelig uitpakken voor een aanvrager. In afwijking van de standaardregel kan een werkgever ook voor de al bestaande bepaling voor startende ondernemingen kiezen. Er moet dan sprake zijn van een onderneming die (een deel van) een andere onderneming heeft overgenomen en dus feitelijk in een nieuwe bedrijfssamenstelling is gaan werken. De omzetsdaling wordt dan berekend doordat de omzetvergelijking vanaf de eerste kalendermaand na de dag van overgang voor de hele kalendermaanden in 2019 tot en met 29 februari 2020 wordt genomen, omgerekend naar 3 maanden. Op die manier kan beter aangesloten worden bij de daadwerkelijke omzet(daling). Het is een ‘kan-bepaling’, dus de werkgever mag bij vaststelling kiezen tussen de standaardregel en deze afwijkingsmogelijkheid die ook al voor startende ondernemingen geldt.

### **Wat gebeurt er met de subsidie als de omzet in de door u gekozen driemaands periode hoger uitvalt dan verwacht?**

Uw subsidie wordt vastgesteld op basis van de gerealiseerde omzetsdaling. U heeft voor het voorschot uw verwachte omzetsdaling opgegeven. Uw subsidie wordt in dit geval lager vastgesteld omdat u meer omzet heeft behaald en dus een lagere omzetsdaling heeft dan verwacht. Of u moet terugbetalen is afhankelijk van de hoogte van het betaalde voorschot. Dit is overigens ook afhankelijk van de vraag of u aan de andere voorwaarden heeft voldaan.

Voorbeeld:

Stel, uw omzet was in 2019 in totaal € 200.000. Uw onderneming bestond al op 1 januari 2019, waarmee de omzet  $\text{€ } 200.000 / 4 = \text{€ } 50.000$  is voor een periode van 3 maanden.

Uw ingeschatte omzet was: € 30.000 over de maanden maart, april en mei, waarmee uw verwachte omzetsdaling 40% was. De loonsom in januari was € 5.000. Uw subsidie was hiermee ingeschat op  $40\% \times 90\% \text{ subsidie} \times \text{€ } 5.000 \times 3 \text{ maanden} \times 1,3 = \text{€ } 7.020$ .

Hiervan heeft u 80% bevoorschot gekregen. Dit is € 5.616.

Uw werkelijke omzet is uiteindelijk hoger: € 40.000 over de maanden maart, april en mei, waarmee uw werkelijke omzetzakking 20% was. De loonsom in maart t/m mei is € 5.000 per maand, te weten € 15.000.

Uw subsidie wordt hiermee:  $20\% \times € 5.000 \times 3 \text{ maanden} \times 1,3 \times 90\% \text{ subsidie} = € 3.510$ .

U heeft al € 5.616 bevoorschot gekregen. De terugbetaling in dit geval is  $€ 3.510 - € 5.616 = € 2.106$ .

### **Wat gebeurt er met de subsidie als de omzet in de door u gekozen driemaands periode lager uitvalt dan verwacht?**

Uw subsidie wordt vastgesteld op basis van de gerealiseerde omzetzakking. U heeft voor het voorschot uw verwachte omzetzakking opgegeven. De subsidie wordt in dit geval hoger vastgesteld omdat u minder omzet heeft behaald en dus een hogere omzetzakking heeft dan verwacht. Dit is overigens ook afhankelijk van de vraag of u aan de andere voorwaarden heeft voldaan.

Voorbeeld:

Stel uw omzet was in 2019 in totaal € 200.000. Uw onderneming bestond al op 1 januari 2019, waarmee de omzet  $€ 200.000 / 4 = € 50.000$  is voor een periode van drie maanden.

Uw ingeschatte omzet was: € 30.000 over de maanden maart, april en mei, waarmee uw verwachte omzetzakking 40% was. De loonsom in januari was € 5.000. Uw subsidie was hiermee ingeschat op  $40\% \times 90\% \text{ subsidie} \times € 5.000 \times 3 \text{ maanden} \times 1,3 = € 7.020$ .

Hiervan heeft u 80% bevoorschot gekregen. Dit is € 5.616.

Uw werkelijke omzet is eindelijk lager: € 20.000 over de maanden maart, april en mei, waarmee uw werkelijke omzetzakking 60% was. De loonsom in maart t/m mei is € 5.000 per maand, te weten € 15.000.

Uw subsidie wordt hiermee:  $60\% \times € 5.000 \times 3 \text{ maanden} \times 1,3 \times 90\% \text{ subsidie} = € 10.530$ .

U heeft al € 5.616 bevoorschot gekregen. De nabetaaling in dit geval is  $€ 10.530 - € 5.616 = € 4.914$ .

### **Hoe moet ik omgaan als onderneming met omzet, levering, facturen in de referentieperiode voor de omzet?**

De regeling is bedoeld voor ondernemers met personeel die gedurende 3 maanden minimaal 20% omzetverlies verwachten. Voor de definitie van omzet wordt aangesloten bij de omzetdefinitie in het jaarrekeningenrecht. Dit betekent dat de omzet niet wordt bepaald op de factuurdatum, maar wordt toegerekend over de periode waarop de omzet betrekking heeft.

Een betaling door een klant van een factuur op basis van een contractuele verplichting tussen een bedrijf en een klant kwalificeert als omzet. Indien er activiteiten worden verricht, en geleverd wordt is er voor die activiteiten geen sprake van omzetverlies.

Het is niet toegestaan om geen facturen te sturen, terwijl de activiteiten en leveringen wel in de driemaands periode zijn geweest. Een ondernemer is verplicht om binnen 15 dagen na de maand waarin de activiteit heeft plaatsgevonden de factuur te versturen. Deze omzet moet gewoon worden



verantwoord omdat de dienst is verricht of het goed is geleverd. Er wordt hierbij geen rekening gehouden met een eventuele betalingstermijn van een factuur. In het jaarrekeningenrecht geldt namelijk het toerekeningbeginsel. Hier moet dus achteraf bij de opgave van het omzetverlies door het bedrijf voor worden gecorrigeerd.

### **Voor de NOW geldt dat subsidies, waaronder subsidies die ondernemers in het kader van de coronacrisis hebben ontvangen, als omzet meetellen. Geldt dat ook voor de NOW-subsidie?**

Nee. De NOW subsidie wordt niet als omzet meegerekend bij de vaststelling van de hoogte van de NOW subsidie. In de nieuwe regeling die ziet op de verlenging zal expliciet opgenomen worden dat de NOW subsidie niet als omzet wordt meegerekend bij het vaststellen van de omzetzaling.

Bij het berekenen van omzetzaling worden andere subsidies inderdaad wel meegeteld als omzet indien deze betrekking hebben op referentieperiode voor de omzetzaling. Subsidies die worden verstrekt in het kader van aanvullende noodmaatregelen voor specifieke sectoren, tellen dus in de regel mee als omzet voor de NOW.

De NOW telt bijvoorbeeld ook subsidies mee die op een later moment worden uitgekeerd maar wel logischerwijs (deels) toebehoren aan een eerdere periode. Denk daarbij aan een jaarlijkse structurele subsidie die toevallig in november wordt overgemaakt, maar bedoeld is voor het gehele jaar. Indien er sprake is van een (meer-) jaarlijkse subsidie (of andere baten) of langer tijdvak dan het aanvraagtijdvak moeten deze inkomsten naar rato worden verdeeld over die maanden voor zover de grondslagen die worden gehanteerd in de jaarrekening hier niet reeds in voorzien.

### **Hoe wordt de loonsom bepaald?**

De subsidie bedraagt maximaal 90% van de loonsom. Als werkgever vraagt u de NOW aan per loonheffingsnummer. De loonsom zal dus vastgesteld worden per loonheffingsnummer.

Ingeleende krachten (zoals payroll- en uitzendkrachten) tellen niet mee in de loonsom van het bedrijf waar ze de werkzaamheden verrichten. Zij vallen onder hun payroll bedrijf of uitzendbureau.

De loonsom bestaat uit het loon waarover de premies werknemersverzekeringen worden afgedragen, het SV-loon. Het UWV gebruikt daarbij meestal de loonsom van januari 2020. Het loon van alle werknemers die in januari 2020 bij de aanvrager in dienst waren tellen hierin mee. Voor de berekening van de subsidie telt maximaal € 9.538 van het loon per werknemer mee.

Bij de definitieve vaststelling van de subsidie, na afloop van de subsidieperiode, wordt de loonsom van januari 2020 vergeleken met de loonsom van de maanden maart 2020 tot en met mei 2020. Als de loonsom gedaald is, wordt de subsidie ook lager.

Tot de loonsom worden niet de werkgeversbetalingen voor uitkeringen gerekend. Deze krijgt de werkgever immers al vergoed via UWV. De eventuele betaling van vakantiebijslag telt ook niet mee in de loonsom.

De werkgever heeft naast het loon te maken met andere kosten voor de werknemers, zoals bijvoorbeeld pensioenpremies (zowel het werkgeversdeel als het werknemersdeel), premies voor de werknemersverzekeringen en (in veel gevallen) een reservering voor het uitbetalen van vakantiegeld. Ook deze kosten worden vergoed. Daarvoor hanteert het UWV een opslag van 30% bovenop de loonsom.

### **Wat gebeurt er met de subsidie als de loonsom in maart tot en met mei lager is dan in januari?**

De subsidie wordt dan lager vastgesteld. De verlaging van de subsidie is het bedrag dat de loonsom lager is uitgevallen, verhoogd met 30% (opslag voor werkgeverslasten) en vermenigvuldigd met 90% (het percentage dat de overheid maximaal vergoedt). Let op: het percentage van de omzetsdaling wordt niet meegenomen in de berekening van de vermindering. Dat betekent bijvoorbeeld dat als de omzet met 60% daalt maar de loonsom ook met 60% daalt, er geen recht is op subsidie. De overgebleven loonkosten kunnen dan betaald worden uit de overgebleven omzet.

Voorbeeld: de loonsom in januari 2020 was € 1.000.000 en het omzetverlies is 50%. Dat zou leiden tot een subsidie van € 1.755.000, waarvan 80% als voorschot is uitgekeerd. Uiteindelijk blijkt het loon in maart t/m mei € 2.400.000, ofwel € 600.000 lager dan verwacht. Voor die € 600.000 heeft de werkgever € 702.000 subsidie gekregen. Daarom wordt de subsidie verlaagd met € 702.000 euro.

(Berekening subsidie:  $50\% \text{ omzetverlies} \times € 1.000.000 \times 3 \text{ drie maanden} \times 1,3 \text{ (opslag werkgeverslasten)} \times 0,9 \text{ (percentage vergoeding)} = € 1.755.000$ . Berekening subsidieverlaging:  $€ 600.000 \times 1,3 \times 0,9$ . Zie ook het voorbeeld op pagina 34 van de NOW-regeling.)

### **Wat gebeurt er met de subsidie als de loonsom in maart tot en met mei hoger is dan in januari?**

U krijgt dan geen extra subsidie.

### **Is er een maximum aan het salaris voor de berekening van de loonsom?**

Ja, voor de berekening van de subsidie telt maximaal € 9.538 van het loon per werknemers mee.

### **Zit in de loonsom ook de loonsom van zieke medewerkers?**

Ja. Het loon van alle verzekeringsplichtige werknemers telt UWV mee bij de berekening van de loonsom mits ze worden doorbetaald.

### **Maakt vakantiegeld deel uit van de loonsom?**

De NOW biedt ook compensatie voor aanvullende lasten en kosten zoals werkgeverspremies, pensioenpremies (werknemers- en werkgeversdeel) en de opbouw van vakantiebijslag. De eventuele betaling van vakantiebijslag telt niet mee in de loonsom.

### **Hoe hoog is de tegemoetkoming in de loonkosten?**

De hoogte van de tegemoetkoming in de loonkosten is afhankelijk van de omzetsdaling en bedraagt maximaal 90% van de loonsom. Dus: hoe groter de daling, hoe hoger de tegemoetkoming. De daling moet ten minste 20 procent zijn.

Bijvoorbeeld:

- als 100% van de omzet wegvalt, is de tegemoetkoming 90% van het totale SV-loon van een werkgever
- als 50% van de omzet wegvalt, is de tegemoetkoming 45% van het totale SV-loon van een werkgever

- als 25% van de omzet wegvalt, is de tegemoetkoming 22,5% van het totale SV-loon van de werkgever

Op basis van uw aanvraag krijgt u van UWV een voorschot van 80% van de verwachte tegemoetkoming. Het voorschot wordt in drie termijnen betaald.

De werkgever heeft naast het loon te maken met andere kosten voor de werknemers, zoals bijvoorbeeld pensioenpremies (zowel het werkgeversdeel als het werknemersdeel), premies voor de werknemersverzekeringen en (in veel gevallen) een reservering voor het uitbetalen van vakantiegeld. Ook deze kosten worden vergoed. Een individuele berekening daarvan is niet mogelijk voor de NOW. UWV hanteert voor alle werkgevers een zelfde opslag van 30% bovenop de loonsom.

#### **Maken aanvullende kosten (zoals pensioenpremies) onderdeel uit van de loonsom?**

De werkgever heeft naast het loon te maken met andere kosten voor de werknemers, zoals bijvoorbeeld pensioenpremies (zowel het werkgeversdeel als het werknemersdeel), premies voor de werknemersverzekeringen en (in veel gevallen) een reservering voor het uitbetalen van vakantiegeld. Ook deze kosten worden vergoed. Een individuele berekening daarvan is niet mogelijk voor de NOW. UWV hanteert voor alle werkgevers een zelfde opslag van 30% bovenop de loonsom.

#### **Telt een onregelmatigheidstoeslag mee bij het bepalen van de hoogte van de loonsom?**

Ja. Een onregelmatigheidstoeslag maakt onderdeel uit van het socialeverzekeringsloon dat wordt gebruikt om de loonsom te bepalen.

#### **Ik heb in januari een 13de maand uitbetaald aan mijn werknemers. Wat is het effect hiervan voor de hoogte van het de subsidie?**

In de NOW wordt de subsidie gebaseerd op de loonsom van januari als referentiemaand en de loonsom van maart tot en met mei. Bij de vaststelling van de subsidie zal UWV de loonsommen van de verschillende maanden zo zuiver mogelijk vergelijken. Zo worden extra periode salarissen, zoals een dertiende maand, en de uitbetaling van vakantiebijslag uit de loonsommen gehaald. Het uitbetalen van een dertiende maand in januari heeft daarmee geen effect op de hoogte van de subsidie. Hiermee wordt voorkomen dat werkgevers enkel vanwege de betaling van een dertiende maand in januari de volledige NOW-subsidie moeten terugbetalen, vanwege een dalende loonsom.

Bij het berekenen van het voorschot kan hier nog geen rekening mee worden gehouden. Dit kan betekenen dat bij de berekening van de hoogte van het voorschot uitgegaan is van een te hoge loonsom.

#### **Ik heb in mei vakantiebijslag uitbetaald aan mijn werknemers. Is daarmee mijn loonsom van mei hoger? Wat is het effect hiervan voor de hoogte van het de subsidie?**

In de NOW wordt de subsidie gebaseerd op de loonsom van januari als referentiemaand en vergeleken met de loonsom van maart, april en mei. Bij de vaststelling van de subsidie zal UWV de loonsommen van de verschillende maanden zo zuiver mogelijk vergelijken. Zo worden extra periode salarissen, zoals een dertiende maand, en de uitbetaling van vakantiebijslag uit de loonsommen gehaald. Het uitbetalen van vakantiebijslag in mei heeft daarmee geen effect op de hoogte van de subsidie. Zo wordt het loonsom van mei vergelijkbaar met de loonsom van de andere maanden en kan worden vergeleken of sprake is van een dalende loonsom.

### **Hoe weet ik of mijn bedrijf in aanmerking komt voor de nieuwe seizoensvariant in de NOW?**

De alternatieve rekenmethode geldt voor alle bedrijven met een hogere loonsom in de periode maart tot en met mei ten opzichte van 3 x de referentiemaand januari. Een hogere loonsom in de subsidiemaanden zal vaak voorkomen vanwege seizoensinvloeden, maar kan ook andere redenen hebben. Ook wanneer de loonsom is gestegen zonder een duidelijke seizoensinvloed zal de alternatieve rekenmethode gelden.

De alternatieve rekenmethode wordt automatisch toegepast bij vaststelling wanneer deze toepasbaar is. Als werkgever hoeft u geen extra stappen te ondernemen om hiervoor in aanmerking te komen. De overige voorwaarden van de NOW blijven gewoon van kracht.

### **Ik heb een bedrijf met een seizoenspiek. Wanneer ga ik iets merken van de aanpassing voor seizoensbedrijven?**

De aanpassing leidt voor de relevante bedrijven tot een hoger subsidiebedrag wat bij vaststelling van de subsidie zal worden toegekend. U krijgt dus geen hoger voorschot. De vaststelling zal niet eerder dan 7 oktober kunnen plaatsvinden. Er zullen spoedig meer details volgen over het proces rondom vaststelling van de subsidie.

### **Waarom wordt de NOW gewijzigd bij overgang van onderneming?**

De regels in de NOW rondom omzet- en loonsombepaling sluiten niet altijd helemaal aan op de concrete situatie waarin een bedrijf zich bevindt. In de uitvoering van de NOW is gebleken dat zich met name rondom een onderneming die een andere onderneming heeft overgenomen sprake kan zijn van een niet-representatieve omzet- of loonsombepaling.

Bij ondernemingen die een overname hebben gedaan, geldt dat duidelijk traceerbaar is vanaf welk moment de overname zou moeten leiden tot een alternatieve omzetberekening. Anders dan bijvoorbeeld bij bedrijven met een seizoenspiek in de omzet, is bij een overname duidelijk vanaf welke datum de alternatieve berekening gehanteerd moet worden.

## Hoe vraag ik de NOW aan?

### Wanneer kan ik NOW aanvragen?

U kunt de Noodmaatregel Overbrugging voor Werkgelegenheid (NOW) aanvragen tot en met 5 juni 2020 bij UWV. Meer [informatie over de NOW-subsidie](#) vindt u op de website van UWV.

### Klopt het dat ik ook na 31 mei nog een aanvraag voor de NOW kan indienen?

Dat klopt, tot en met 5 juni kan een aanvraag ingediend worden. Er zijn met de laatste wijziging van de NOW namelijk nieuwe rekenmethoden geïntroduceerd in de NOW voor omzet en loonsom. Als gevolg hiervan kunnen ook bedrijven die tot nog toe niet in aanmerking kwamen voor de NOW, hierop mogelijk een beroep doen.

Door de aangebrachte wijzigingen worden bijvoorbeeld seizoensbedrijven (met weinig werknemers in dienst gedurende de winter) geholpen en bedrijven die voor de NOW een ander bedrijf hebben overgenomen. Daarnaast kan ook de omzet anders berekend worden als een bedrijf recent een ander bedrijf heeft overgenomen.

Om alle bedrijven genoeg tijd te geven voor het indienen van een aanvraag, is het aanvraagtijdstip voor de NOW wat langer opengesteld: tot en met 5 juni kan een aanvraag voor een subsidie voor de loonkosten in maart-mei worden ingediend. Bedrijven die dat nog niet hebben gedaan, maar door de nieuwe regels wel in aanmerking komen voor een tegemoetkoming op grond van de NOW, kunnen vanaf 20 mei een aanvraag indienen. De wijzigingen die in de NOW aangebracht worden, werken namelijk terug tot 20 mei.

### Hoe kan ik een aanvraag indienen voor de NOW?

U kunt een [aanvraag indienen via het formulier op de website van UWV](#) tot en met zondag 31 mei 2020.

### Welke gegevens moet ik bij de hand hebben voor mijn NOW-aanvraag bij UWV?

- Gegevens over uw bedrijf (naam, adres, telefoonnummer, e-mail, naam functie en afdeling van de contactpersoon).
- Het dossiernummer als u onlangs een WTV-aanvraag heeft gedaan bij SZW (deze vindt u in de onderwerpregel van de automatische ontvangstbevestigingsmail van uw aanvraag).
- Voor welk loonheffingsnummer u de aanvraag doet.
- Wat de ingangsdatum van de periode van drie aaneengesloten maanden aan tegemoetkoming is.
- Hoeveel omzetverlies u in deze periode verwacht. Bekijk [de rekenhulp om het percentage omzetverlies te berekenen](#).
- Het bankrekeningnummer dat de Belastingdienst gebruikt voor de betalingen loonheffingen.
- De tenaamstelling van dit rekeningnummer.
- Tevens dient u op de aanvraag een intentieverklaring te tekenen. Hiermee verklaart u dat:
  - u de juiste informatie heeft ingevuld en volledig bent geweest;
  - u begrijpt en accepteert dat de bepalingen vanuit de Algemene wet bestuursrecht van toepassing zijn op de aanvraag;
  - er geen surseance van betaling of faillissement is aangevraagd;

- u akkoord bent met het opslaan en het verwerken van de gegevens, volgens de Algemene Verordening Gegevensbescherming (AVG);
- u bevoegd bent om het bedrijf te vertegenwoordigen (dit kan ook iemand zijn die door de werkgever is gemachtigd, bijvoorbeeld een medewerker van een administratiekantoor).

### **Wanneer krijg ik een reactie op mijn aanvraag voor de NOW-subsidie?**

UWV streeft ernaar om binnen 2 à 4 weken de eerste termijn van uw voorschot te betalen. Uw aanvraag moet dan wel volledig zijn. U ontvangt in die periode ook een bevestiging dat u de subsidie krijgt (de subsidiebeschikking).

### **Wanneer krijg ik een voorschot?**

UWV streeft ernaar om binnen 2 à 4 weken na aanvraag (de eerste termijn van) het voorschot te betalen aan de werkgever.

### **Wanneer heb ik een accountantsverklaring of andere verklaring nodig?**

U heeft een accountantsverklaring nodig als u een voorschot heeft ontvangen van €100.000,- of meer. Voor dit bedrag dient u de verschillende aanvragen van de loonheffingenummers in uw bedrijf of in uw groep bij elkaar op te tellen.

Als u een voorschot ontvangt van minder dan € 100.000, maar bij vaststelling toch een subsidie ontvangt van € 125.000,- of meer, dient u ook een accountantsverklaring te overleggen. U zult zelf moeten inschatten of de subsidie op € 125.000,- of meer zal worden vastgesteld.

Om de berekening die daarvoor nodig is te kunnen maken, zal een online tool beschikbaar worden gesteld. Als u een voorschot boven de € 20.000 of een vaststellingsbedrag boven de € 25.000,- ontvangt, moet u een verklaring van een derde overleggen die de omzetsdaling bevestigt. Dit kan bijvoorbeeld gaan om een administratiekantoor, financieel dienstverlener, of brancheorganisatie. De Belastingdienst vraagt een dergelijke derdenverklaring ook bij uitstel van betaling bij bijzondere omstandigheden.

### **Is een Nederlands SEPA-bankrekeningnummer een vereiste voor het aanvragen van een NOW-subsidie?**

Nee, niet meer. De regeling is op dit punt aangepast. Niet-Nederlandse SEPA-bankrekeningnummers waarop de werkgever betalingen van de Belastingdienst inzake loonheffingen ontvangt, volstaan voor de NOW-subsidie aanvraag. Werkgevers zonder SEPA-bankrekeningnummer dienen een SEPA-bankrekeningnummer aan te vragen, hiervoor geldt echter niet langer de termijn van vier weken. Als de werkgever verzocht wordt de aanvraag met een SEPA-rekeningnummer aan te vullen, zal bij dat verzoek kenbaar gemaakt worden binnen welke termijn dit moet worden aangevuld.

### **Wat gebeurt er met door mij verschaft bedrijfsgegevens als ik de NOW-subsidie aanvraag?**

UWV en de Belastingdienst gaan vertrouwelijk om met de door uw verschaft bedrijfsgegevens. Echter geldt in het algemeen dat in het kader van de [Wet openbaarheid van bestuur \(Wob\)](#), informatie opgevraagd kan worden over bestuurlijke aangelegenheden, ook rond de NOW. Ter voorkoming van hoge administratieve lasten worden werkgevers die de NOW-aanvragen geacht

akkoord te zijn met het eventueel openbaar maken van informatie uit het subsidiedossier. Om het openbaar maken van bedrijfs- en concurrentiegevoelige informatie over omzetverlies te voorkomen, ziet de in deze regeling opgenomen bepaling alleen op de naam en het adres van het bedrijf, het door de aanvrager ontvangen voorschot en het vastgestelde subsidiebedrag. Zo wordt een eventuele benadeling door openbaarheid van informatie van deze bedrijven zo veel mogelijk voorkomen.

### **Klopt het dat mijn subsidiegegevens openbaar gemaakt worden als ik een beroep op de NOW doe?**

In de NOW is geregeld dat de naam- en adresgegevens van de aanvrager, het verstrekte voorschot en de vastgestelde subsidie openbaar gemaakt kunnen worden, zonder dat daarvoor eerst toestemming gevraagd wordt van de aanvrager.

Omdat transparantie over de besteding van overheidsgeld van belang is, zal UWV vanaf eind juni de naam- en vestigingsplaats van bedrijven, inclusief de verstrekte voorschotten openbaar maken. Wanneer subsidies worden vastgesteld, zullen ook die gegevens worden toegevoegd. Andere gegevens dan bovengenoemde zullen niet openbaar gemaakt worden op de website van het UWV zonder voorafgaand om toestemming te vragen.

### **Hoe moet ik een aanvraag doen als ik een concern of groep ben?**

Hoofdregel:

In de basis geldt het volgende: Als u onderdeel van een concern bent dan moet u de omzetsdaling van de groep van rechtspersonen of natuurlijke personen als geheel opgeven om te bepalen of u in aanmerking komt voor de NOW. Dit is de hoofdregel. De werkgevers in de groep moeten dus hetzelfde percentage verwachte omzetsdaling en dezelfde meetperiode kiezen. U moet wel per loonheffingsnummer een aanvraag doen. Zorg dus dat u binnen de groep of de verbonden rechtspersonen hier vooraf een goede keuze in maakt.

Uitzondering:

*Door het bedrijfsleven, de vakbonden en de Tweede Kamer is gevraagd hierop een uitzondering mogelijk te maken. Als bij een concern sprake is van minder dan 20% omzetverlies (concern voldoet dan niet aan de NOW-voorwaarde van ten minste 20% omzetverlies), is het mogelijk dat individuele werkmaatschappijen van een concern de NOW-subsidie toch aanvragen voor hun loonkosten op basis van de omzetsdaling op het niveau van de werkmaatschappij (in plaats van het concernniveau).*

De omzetsdaling van de werkmaatschappij moet dan vervolgens ten minste 20% zijn en bepaalt de hoogte van de subsidie. De uitzonderingsmogelijkheid geldt niet voor een lager niveau dan de werkmaatschappij, zoals een zelfstandig onderdeel, een vestiging of een businessunit.

Voor concerns die op concernniveau wel een omzetsdaling van ten minste 20% hebben, geldt dat zij gewoon als concern gebruik moeten maken van de NOW (hoofdregel). Voor individuele werkmaatschappijen binnen deze concerns geldt de afwijkingmogelijkheid dus niet.

## Waarom moet ik voldoen om als werkmaatschappij binnen een concern aanspraak te kunnen maken op NOW?

- Bij het concern moet sprake zijn van minder dan 20% omzetverlies, terwijl uw werkmaatschappij wel ten minste 20% omzetverlies heeft.
- De werkmaatschappij moet een eigen rechtspersoonlijkheid hebben. Onderdelen van rechtspersonen, zoals een autonoom aan het economisch verkeer deelnemende onderdelen, vestiging of een businessunit komen niet in aanmerking.
- Personeel-bv's moeten altijd uitgaan van omzetzijding op concernniveau. Op dat niveau komen de omzet(daling) en de inzet van het personeel immers samen. De loonsom zit bij de personeels-bv en de omzet zit bij de andere werkmaatschappijen. Daarom kan een personeels-bv niet aanvragen. Aangezien het werkgeverschap (het loonheffingsnummer) en de omzet bij de werkmaatschappij gekoppeld moet zijn, kan alleen een werkmaatschappij aanvragen die zelf ook personeel in dienst heeft én omzet genereert. Accountants kunnen hier onderzoek naar doen.
- Een werkmaatschappij kan dus alleen haar omzetzijding rapporteren voor de loonheffingsnummers die binnen haar werkmaatschappij vallen.
- Een werkmaatschappij (de werkgever) met 20 of meer werknemers moet met de belanghebbende verenigingen van werknemers - en bij het ontbreken daarvan een andere vertegenwoordiging van werknemers - een akkoord hebben over werkbehoud bij de werkmaatschappij. Hierbij wordt aangesloten bij de 'belanghebbende verenigingen van werknemers' in de zin van de Wet melding collectief ontslag (WMCO). Dit zullen vaak de vakbonden zijn met wie de cao gesloten is op bedrijfs- dan wel sectorniveau. Bij werkmaatschappijen met minder dan 20 werknemers volstaat akkoord van een vertegenwoordiging van werknemers.

Concerns waarvan de werkmaatschappij een beroep doet op de regeling, moeten voorafgaand aan de aanvraag verklaren over 2020 geen dividend of bonussen uit te keren of eigen aandelen terug te kopen tot aan en inclusief de datum van de aandeelhoudersvergadering waarin de jaarrekening over 2020 wordt vastgesteld. Deze verklaring moet in de administratie worden bewaard.

Bij de concernbepaling zullen een aantal controlewaarborgen gaan gelden. Deze worden nog nader uitgewerkt in de standaarden van accountants.

1. De andere werkmaatschappijen mogen geen opdrachten of projecten uitvoeren die ten koste gaan van de subsidievragende partij, die dit normaal gesproken zou uitvoeren en die voor de onderdelen binnen de groep of het concern afwijkend zou zijn. Er mogen in of over de meetperiode voor de verwachte omzetzijding niet op een laat of later moment opdrachten worden omgeboekt van de subsidievragende partij naar een ander onderdeel binnen de werkmaatschappij.
2. Als werknemers van de werkmaatschappij in het subsidietijdvak activiteiten ondernemen bij een ander onderdeel, dan dient bij de vaststelling van de subsidie het omzetverlies van de werkmaatschappij te worden verlaagd met de daaruit voortvloeiende (theoretische) omzet. Dit voorkomt dat door schuiven met personeel de loonkosten, die bij andere werkmaatschappijen via die omzet gedekt worden, voor financiering in aanmerking komen. Deze personen zijn immers gewoon aan het werk voor het concern en de omzet en resultaten van die activiteiten komen ook toe aan het concern (en de aandeelhouders).
3. Het Transferpricing systeem, de interne afspraken over het toerekenen van kosten en baten binnen het concern, zoals wordt gebruikt in de jaarrekening 2019 of de laatst vastgestelde jaarrekening is leidend voor de meetperiode 2020. Het mag niet worden aangepast.



4. Wijzigen van voorraden gereed product worden aan de omzet toegerekend. Dit beperkt het risico van schuiven met voorraden. Bijvoorbeeld: een productie-bv produceert goederen en verkoopt deze normaal direct aan de verkoop-bv. In de meetperiode houdt de productie-bv die goederen in voorraad, met een lagere omzet tot gevolg. Dat leidt ertoe dat de omzetsdaling toeneemt, terwijl de activiteiten niet of slechts beperkt afnemen. Daarom wordt deze bijzondere voorwaarde voorgesteld voor werkmaatschappijen.

## Voor welke werknemers kan ik de NOW aanvragen?

### **Kan ik ook een aanvraag indienen voor een tegemoetkoming loonkosten voor werknemers (NOW-maatregel) met een flexibel contract?**

Ja dat kan. De nieuwe tegemoetkomingsregeling is ook van toepassing op de loonkosten voor werknemers waarvoor de werkgever geen loondoorbetalingsplicht heeft. Denk aan werknemers met een oproepcontract. Uitzendbedrijven kunnen ook voor uitzendkrachten die bij hen in dienst zijn een tegemoetkoming in de loonkosten aanvragen. Zo kunnen bedrijven deze periode overbruggen zonder personeel te hoeven laten gaan.

### **Geldt de NOW ook voor uitzendkrachten met uitzendbeding?**

Ja, de NOW geldt ook voor uitzendkrachten, met of zonder uitzendbeding. Ook voor hen kan de uitzendwerkgever via de NOW een tegemoetkoming krijgen. De aanvraag moet dus worden ingediend door het uitzendbureau. Voor uitzendwerkgevers gelden dezelfde voorwaarden als voor reguliere werkgevers. Als de uitzendkracht door de opdrachtgever is 'teruggestuurd' en het uitzendbeding is ingeroepen, kan het uitzendbureau besluiten de uitzendkracht een tijdelijk contract voor de duur van de tegemoetkoming aan te bieden.

### **Op welke manier kunnen uitzendkrachten in fase A van de cao van de Algemene Bond Uitzendondernemingen (ABU) of fase 1/2 van de cao van de Nederlandse Bond van Bemiddelings- en Uitzendondernemingen (NBBU) gebruik maken van de NOW?**

De NOW-regeling geldt ook voor uitzendkrachten, met of zonder uitzendbeding. De uitzendwerkgever kan via de NOW een tegemoetkoming aanvragen en worden gecompenseerd voor de loonkosten voor mensen die hij nog in dienst heeft.

Voor uitzendwerkgevers gelden dezelfde voorwaarden als voor andere werkgevers. Als de opdrachtgever de uitzendkracht heeft 'teruggestuurd' en het uitzendbeding is ingeroepen, dan kan het uitzendbureau de uitzendkracht door deze regeling een tijdelijk contract voor de duur van de tegemoetkoming aanbieden.

### **Geldt de NOW-regeling ook voor de categorie uitzendkrachten waarbij het dienstverband is komen te vervallen na het oproepen van het uitzendbeding (bijvoorbeeld bij einde opdracht)?**

De NOW-regeling is ook van toepassing op de loonkosten van uitzendkrachten, met of zonder uitzendbeding. De uitzendwerkgever kan via de NOW een tegemoetkoming aanvragen en wordt gecompenseerd voor de loonkosten voor mensen die hij in dienst heeft.

Voor uitzendwerkgevers gelden dezelfde voorwaarden als voor reguliere werkgevers. Er moet dus bijvoorbeeld sprake zijn van omzetsdaling. Als de uitzendkracht door de opdrachtgever is 'teruggestuurd' en het uitzendbeding is ingeroepen, kan het uitzendbureau besluiten de uitzendkracht een tijdelijk contract voor de duur van de tegemoetkoming aan te bieden.

### **Kan ik voor payrollkrachten ook de NOW-subsidie aanvragen?**

Ja, de NOW-subsidie is er ook voor payrollkrachten. De payrollwerkgever kan via de NOW een tegemoetkoming aanvragen voor de loonkosten voor payrollers die hij in dienst heeft.

NOW 1.0 – geldig tot 1 juni 2020

Voor payrollwerkgevers gelden dezelfde voorwaarden als voor andere werkgevers.  
Payrollkrachten tellen niet mee in de loonsom van het bedrijf waar ze hun werk verrichten.

**Geldt de NOW ook voor directeur-grotaandeelhouders (DGA's)?**

DGA's zijn doorgaans niet (verplicht) verzekerd voor de werknemersverzekeringen. Hun loon telt niet mee bij het berekenen van de hoogte van de NOW-subsidie.

**Is het mogelijk de NOW in te zetten voor stagairs en BBL?**

Ja, over stagevergoeding van stagairs en het loon van BBL'ers worden premies werknemersverzekeringen betaald. De vergoeding die aan hen wordt betaald telt in dat geval mee bij het berekenen van de hoogte van de NOW-subsidie.

**Is het mogelijk de NOW-regeling in te zetten voor platformwerkers?**

Het loon van platformwerkers telt mee bij het vaststellen van de hoogte van de vergoeding, mits zij in dienst zijn bij de werkgever en er is voldaan aan de overige voorwaarden van de NOW-regeling.

**Geldt de NOW ook voor mensen die in Nederland geen belasting hoeven te betalen?**

Ja. De NOW geldt voor alle werkgevers die werknemers in dienst hebben die in Nederland sociaal verzekerd zijn.

# NOW vervangt de oude regeling Werktijdverkorting. Hoe zit dat?

## **Bestaat de oude regeling Werktijdverkorting nog?**

Nee. Met de instelling van de Tijdelijke noodmaatregel overbrugging voor behoud van werkgelegenheid (NOW) is de regeling wtv per direct komen te vervallen.

## **Mijn bedrijf heeft een lopende toekenning voor werktijdverkorting onder de oude regeling. Hoe lang blijft deze van kracht? En als ik moet verlengen, hoe werkt dat dan, nu er inmiddels een andere regeling is?**

Als u in het verleden een toekenning hebt gekregen voor werktijdverkorting, dan blijft deze voor de duur van de vergunning gewoon van kracht. Indien u na afloop daarvan verlenging wilt, dan kan dat niet meer volgens de oude regeling, maar moet u gebruik maken van de nieuwe Tijdelijke noodmaatregel overbrugging voor behoud van werkgelegenheid (NOW).

## **Ik heb werktijdverkorting aangevraagd onder de oude regeling (wtv) via de website die daarvoor was en bericht ontvangen dat mijn aanvraag niet compleet was en nog niet in behandeling genomen kon worden. Wat moet ik doen?**

U heeft eerder wtv aangevraagd. Ondertussen is de wtv ingetrokken en vervangen door de nieuwe Tijdelijke noodmaatregel overbrugging voor behoud van werkgelegenheid (NOW). Zodoende heeft u bericht ontvangen dat uw aanvraag niet compleet was en is u gevraagd 'aanvullende informatie' te geven. Het is belangrijk dat u een complete aanvraag indient. Dat kan sinds 6 april bij UWV. De complete NOW-aanvraag dient u in via [Uwv.nl/now](https://www.uwv.nl/now). In de eerdere correspondentie over 'incomplete aanvraag' werd u gevraagd 'aanvullende informatie' in te dienen. Dat doet u dus door het [aanvraagformulier Tegemoetkoming NOW in te vullen op uwv.nl/now](#).

## **Kan ik nu nog wel werktijdverkorting aanvragen voor andere omstandigheden dan corona?**

Nee, de oude wtv regeling is ingetrokken en maakt plaats voor de NOW-regeling. Ook bij omzetverlies wegens andere oorzaken dan het coronavirus moet u nu gebruik maken van de nieuwe NOW regeling.

# Ik ben een werknemer. Wat betekent de NOW-regeling voor mij?

## Wordt mijn loon doorbetaald als mijn werkgever een NOW-toekenning heeft?

Ja. Voor werknemers in dienst van de werkgever geldt dat zij recht hebben op 100% doorbetaling van het loon, zolang het dienstverband voortduurt. Dit geldt ook als u (deels) niet werkt. Het recht op loondoorbetaling bestaat, zolang de arbeidsovereenkomst voortduurt, ook als uw werkgever geen NOW-ontvangt.

## Kan ik ontslagen worden als mijn werkgever een NOW-toekenning heeft?

Als uw werkgever een NOW-toekenning heeft, dan heeft hij zich gecommiteerd om gedurende de periode van de toekenning, geen ontslag wegens bedrijfseconomische redenen aan te vragen. Het kan echter voorkomen dat het ondanks de NOW-toekenning financieel toch slechter gaat dan vooraf verwacht, waardoor ontslag wegens bedrijfseconomische redenen alsnog noodzakelijk is.

## Krijg ik mijn reiskostenvergoeding doorbetaald als ik onder de NOW val?

Ja, maar dat staat los van de NOW-subsidie. U moet een reiskostenvergoeding krijgen als u daar volgens uw arbeidsovereenkomst recht op heeft. Alleen als u door de coronacrisis niet werkt en als gevolg daarvan geen reiskosten meer heeft, kan uw werkgever die vergoeding stoppen.

## Wat kan ik als werknemer zelf doen om onder de NOW te vallen?

Niets. Uw werkgever kan een NOW-subsidie voor uw loonkosten aanvragen als hij aan de voorwaarden voldoet. U hoeft daar zelf niets voor te doen en dit staat los van uw recht op loon.

## Moet ik stoppen met werken als mijn werkgever van de NOW-subsidie krijgt?

Nee. U blijft gewoon werken. Wel moet uw werkgever zorgen voor een veilige en gezonde werkomgeving. Als u ziek bent, of volgens de richtlijnen van het RIVM thuis moet blijven en er geen mogelijkheden zijn om thuis te werken, dan hoeft u niet werken. U heeft recht op loon. Dit geldt ongeacht of uw werkgever een NOW-subsidie krijgt.

## Verbruik ik WW-rechten als mijn werkgever een NOW-toekenning heeft?

Nee.

## Wordt mijn vakantiegeld doorbetaald als mijn werkgever een NOW-toekenning heeft?

De werkgever ontvangt met de subsidie ook een compensatie voor de opbouw van de vakantiebijslag voor de maanden maart, april en mei (dat zijn de maanden waarover de subsidie voor de loonsom wordt toegekend). Het overige deel van de vakantiebijslag waarop de werknemer recht heeft wordt niet gesubsidieerd, maar is uiteraard wel verschuldigd aan de werknemer.

Voor de vraag wanneer en hoe de werkgever de vakantiebijslag uitbetaalt geldt in eerste instantie de wettelijke regel dat de opgebouwde vakantiebijslag over de periode juni 2019 t/m mei 2020 in de

NOW 1.0 – geldig tot 1 juni 2020

maand juni 2020 moet zijn uitbetaald. Van dit tijdstip kan worden afgeweken bij schriftelijke overeenkomst, bijvoorbeeld een cao of een arbeidsovereenkomst.

### **Hoe zit het met mijn pensioenopbouw?**

Uw werkgever krijgt ook een subsidie voor aanvullende lasten en kosten, waaronder pensioenpremies (werkgevers- en werknemersdeel).