



**van poppel  
croonen**  
ADVOCATEN

**Laura Gringhuis**  
Advocaat

# **UPDATE: Het Noodfonds Overbrugging Werkgelegenheid: een korte schets van de Regeling**

[Arbeidsrecht & Medezeggenschap, Ondernemingsrecht](#)  
09 april 2020

Let op: dit is een update van de Legal Update d.d. 1 april 2020 en bevat de wijzigingen die per 2 april 2020 zijn ingegaan. De wijzigingen / toevoegingen zijn schuin gedrukt.

De economische impact van alle gezondheidsmaatregelen die door de uitbraak van het corona virus worden genomen, wordt elke week duidelijker. Het kabinet heeft zich in meerdere brieven en conferenties uitgelaten over de maatregelen die (zullen) worden genomen om de economische impact te beperken. Halverwege maart is een pakket aan maatregelen gepresenteerd, die naast de gezondheid, ook banen en inkomens beogen te beschermen en de gevolgen te beperken. In het kader van de regelingen voor de arbeidsmarkt is op 31 maart 2020 de inhoudelijke regeling van de 'Tijdelijke noodmaatregel overbrugging voor behoud van werkgelegenheid' (hierna: "(de) Regeling") bekend gemaakt. In deze Legal Update gaan we in op de Regeling.

De economische impact van alle gezondheidsmaatregelen die door de uitbraak van het corona virus worden genomen, wordt elke week duidelijker. Het kabinet heeft zich in meerdere brieven en conferenties uitgelaten over de maatregelen die (zullen) worden genomen om de economische impact te beperken. Halverwege maart is een pakket aan maatregelen gepresenteerd, die naast de gezondheid, ook banen en inkomens beogen te beschermen en de gevolgen te beperken. In het kader van de regelingen voor de arbeidsmarkt is op 31 maart 2020 de inhoudelijke regeling van de 'Tijdelijke noodmaatregel overbrugging voor behoud van werkgelegenheid' (**hierna: "(de) Regeling"**) bekend gemaakt. In deze Legal Update gaan we in op de Regeling.

**Te bespreken aspecten**



**van poppel  
croonen**  
ADVOCATEN

De Regeling is een uitgebreide regeling, bestaande uit 21 artikelen en een uitgebreide toelichting. Hieronder lichten we de Regeling toe en bespreken we enkele begrippen. De volgende aspecten worden behandeld:

1. De aanleiding van de Regeling;
2. Het doel van de Regeling;
3. Voor wie is de Regeling;
4. De aanvraag;
  - 4.1 De werkgever doet de aanvraag
5. De subsidie;
  - 5.1 Het loon en de loonsom
  - 5.2 De omzet(daling)
6. Verplichtingen voor de werkgever;
7. Verlenging.

### **1. De aanleiding van de Regeling**

Door de maatregelen die op last van de overheid en in het belang van de volksgezondheid zijn genomen, zijn bedrijven en instellingen in bepaalde sectoren gesloten. In andere sectoren hebben sommige bedrijven zelf besloten om de dienstverlening stil te leggen. De risico's die deze door de situatie voor de werkgelegenheid meebrengen, zijn niet meer te beschouwen als 'normaal ondernemersrisico'. Dit is reden geweest dat het aantal aanvragen voor de Regeling Werktijdverkorting (WTV-regeling) een enorme vlucht heeft genomen. Daar was de regeling niet tegen opgewassen. Dit maakt dat het kabinet het noodzakelijk heeft geacht om de WTV-regeling te beëindigen en een nieuwe regeling tot stand te brengen. Omdat de Regeling is los gemaakt van de concrete vermindering van werkbare uren en de Werkloosheidswet, is het aanvraagproces sterk vereenvoudigd. Werknemers verbruiken daarnaast geen WW-rechten over de periode dat de subsidie aan de werkgever wordt verstrekt.

### **2. Het doel van de Regeling**

Het doel van de Regeling is het voor werkgevers mogelijk maken om - ondanks de terugval in omzet - hun personeel in dienst te houden voor dezelfde uren die de werknemers werkten vóór de crisis. De terugval van de omzet dient ten minste 20% te bedragen. De subsidie die werkgevers ontvangen, heeft als doel om aan de betaling van loonkosten tegemoet te komen. Het gaat om loonkosten van alle werknemers die in dienst zijn, dus zowel werknemers met een contract voor onbepaalde tijd, als flexibele krachten.<sup>[1]</sup> Ook uitzendbureau kunnen een aanvraag indienen, voor zover zij hun uitzendkrachten in dienst houden.



**van poppel  
croonen**  
ADVOCATEN

### **3. voor wie is de Regeling?**

De Regeling is van toepassing op werkgevers die een omzetsdaling hebben van tenminste 20% over een driemaandsperiode wegens buitengewone omstandigheden, waaronder begrepen de maatregelen die de overheid heeft genomen vanwege de corona crisis. De werkgever hoeft niet aan te tonen in welke mate de buitengewone omstandigheden aan de omzetsdaling van ten minste 20% bijdragen of hebben bijgedragen.<sup>[2]</sup> De buitengewone omstandigheden bestaat niet alleen uit de maatregelen naar aanleiding van de corona crisis, maar de Regeling ziet ook op situaties als brand in het bedrijf van de werkgever.<sup>[3]</sup>

### **4. De aanvraag**

*De aanvraagperiode loopt van 6 april 2020 t/m 31 mei 2020.* De aanvragen moeten digitaal worden ingediend via een formulier op [www.uwv.nl](http://www.uwv.nl).<sup>[4]</sup> Als positief op de aanvraag wordt beslist, wordt een voorschot betaald van 80% van de verleende subsidie zoals deze wordt berekend op basis van de verstrekte gegevens. Voor het UWV geldt een beslistermijn van 13 weken na ontvangst van de volledige aanvraag. Tegen een afwijzing van een aanvraag staat bezwaar en beroep open.

Er wordt naar gestreefd om de betaling van het voorschot binnen 2 à 4 weken na ontvangst van de volledige aanvraag te doen plaatsvinden. Het voorschot wordt in drie termijnen betaald. Binnen *24 weken* na afloop van de periode waarin de omzetsdaling heeft plaatsgevonden, moet de werkgever verzoeken om vaststelling van de subsidie. Ook hiervoor komt een formulier beschikbaar op de website van het UWV. Op basis van de door de werkgever aangeleverde gegevens over de daadwerkelijke omzetsdaling, wordt vastgesteld hoe groot de daadwerkelijke daling is geweest en of aan andere voorwaarden is voldaan. Hiervoor is de accountantsverklaring vereist. Er wordt nog bekend gemaakt wat dit vereiste precies inhoudt en voor wie het geldt. Binnen uiterlijk *52 weken* na ontvangst van de aanvraag wordt de definitieve subsidie vastgesteld en vindt een afrekening plaats (terugvordering of nabetaling).

Aanvragen die voor 17 maart 2020 om 18:45 uur zijn gedaan en waarop nog niet is beslist, worden aangemerkt als een aanvraag in de zin van de NOW. Werkgevers die al gebruik maken van de WTV-regeling kunnen hun aanvraag niet verlengen. Ze kunnen wel een aanvraag voor de subsidie in het kader van de NOW doen.

#### **4.1. Werkgever doet de aanvraag**

De werkgever moet een aanvraag doen voor de subsidie. De meeste ondernemingen bestaan uit één rechtspersoon met één loonheffingsnummer. Deze werkgevers bepalen de verwachte omzetsdaling voor de hele onderneming en dienen één aanvraag in. Voor



**van poppel  
croonen**  
ADVOCATEN

werkgevers met meerdere loonheffingnummers moet per loonheffingnummer subsidie worden aangevraagd. De loonsom zal worden vastgesteld per loonheffingnummer; de omzetsdaling van de gehele onderneming moet worden ingevuld. Per aanvraag wordt dus dezelfde omzetsdaling ingevuld. *Het kan zijn dat het rekeningnummer van de werkgever dat is gekoppeld aan het loonheffingnummer een buitenlandstekeningsnummer is. Het is voor het UWV niet altijd mogelijk om een aanvraag te behandelen waarin een buitenlands rekeningnummer is opgenomen. De werkgever krijgt daarom 4 weken te tijd om de aanvraag aan te vullen met een Nederlands bankrekeningnummer.*

Bij een grotere samenstelling van rechtspersonen of natuurlijke personen, is de omzetsdaling van de gehele groep de basis van de subsidie. Voor alle loonheffingnummers die onder de groep vallen, wordt dezelfde omzetsdaling opgegeven. De individuele werkgevers vragen formeel de subsidie aan. Hiervoor is gekozen omdat bij dergelijke grotere samenstellingen de omzetsdaling en de inzet van het personeel op het hoogste niveau samenkomen. In het concern vallen namelijk de entiteiten samen die de omzet genereren en waar de werknemers in dienst zijn. Hiermee wordt onder andere bedoeld op personeels-b.v.'s, waarbij "alleen" werknemers in dienst zijn en geen omzet wordt gegenereerd. Om die reden is gekozen voor een omzetsdaling op concernniveau.<sup>[5]</sup> Concerns die ook dochters in het buitenland hebben, moeten de omzetsdaling van rechtspersonen die geen Nederlands SV-loon hebben,<sup>[6]</sup> niet meetellen.

Met de aansluiting bij het concernniveau wordt ook getracht strategisch gedrag te beperken. Een concern zou bijvoorbeeld de omzet kunnen toerekenen aan een ander onderdeel dan gebruikelijk, om op die manier de omzetsdaling groter te laten zijn. Daarnaast is het mogelijk om via verrekeningen omzet aan bepaalde onderdelen toe te rekenen. Normaal gesproken hebben dergelijke verschuivingen en toerekeningen weinig invloed, maar voor de berekening van het subsidiebedrag kan dit de hoogte van de subsidie beïnvloeden.

## **5. De subsidie**

De subsidie is een tegemoetkoming in de loonkosten over maart 2020 t/m mei 2020. Dit zogenoemde 'loonsomtijdvak' geldt voor alle aanvragen, ondanks dat wel kan worden gekozen voor een periode die als uitgangspunt wordt genomen voor de omzetsdaling. De maanden maart 2020 t/m mei 2020 zijn namelijk de maanden waarin de buitengewone omstandigheden zich hebben voorgedaan, op grond waarvan de subsidie wordt verstrekt.<sup>[7]</sup>

De subsidie wordt gerelateerd aan het percentage van de omzetsdaling. Met andere woorden: hoe hoger het omzetverlies; hoe hoger de subsidie. Bij een omzetverlies van 100%



**van poppel  
croonen**  
ADVOCATEN

wordt maximaal 90% van de totale loonsom uitbetaald. Bij een omzetverlies van 50% is dit 50% van 90%, wat neerkomt op 45%. Het subsidiebedrag kent daarnaast een bovengrens. Dit is bedoeld om het risico op misbruik en oneigenlijk gebruik zoveel mogelijk te voorkomen. Het loon dat in aanmerking wordt genomen is maximaal twee keer het maximumdagloon per maand, per individuele werknemer. Dit komt neer op EUR 9.538 per maand.[\[8\]](#)

### **5.1 Het loon en de loonsom**

Zoals aangegeven wordt de subsidie gebaseerd op de loonsom. De loonsom zijn alle individuele lonen van werknemers per werkgever (dus: per loonheffingsnummer). Voor het loonbegrip wordt aansluiting gezocht bij het SV-loon: het loon uit tegenwoordige dienstbetrekking.[\[9\]](#) Dit brengt mee dat bijvoorbeeld een uitbetaling van de transitievergoeding niet meetelt voor de loonsom, maar de bonus die per maand wordt uitgekeerd wel. Het moet gaan om loon dat aan 'eigen' werknemers wordt betaald; een inlenerssom wordt niet meegenomen. Omdat bedrijven in een noodsituatie verkeren en de aanvragen snel moeten worden afgedaan, wordt gewerkt met een voorschot. De maand januari 2020 wordt als referentieperiode gebruikt.

Onder het SV-loon vallen geen kosten als pensioenpremie, opbouw vakantiegeld, eindheffingsloon etc. Omdat dit wel kosten zijn die worden gemaakt (de zogeheten 'werkgeverslasten') heeft het kabinet ervoor gekozen om deze kosten te compenseren door het SV-loon met 30% verhogen. In het geval de werkgever maandelijks het vakantiegeld betaalt, moet dit bedrag van het loon worden afgehaald.

Als geen loongegevens beschikbaar zijn over januari 2020, dan gaat het UWV uit van de gegevens van november 2019. Als er ook geen gegevens beschikbaar zijn over november 2019, kan er geen subsidie worden toegekend.[\[10\]](#)

Voor de definitieve vaststelling van de subsidie wordt de loonsom van het voorschot vergeleken met de loonsom over de periode maart 2020 t/m mei 2020. Als de loonsom lager uitvalt, zal de subsidie lager worden vastgesteld.[\[11\]](#) In het geval de werkgever de loonaangifte per 4 weken doet, worden de vier weken meegenomen die het meeste overlap hebben met de voornoemde maanden, te weten 24 februari t/m 17 mei 2020.

**NB:** een DGA (tenzij een minderheidsaandeelhouder) is geen verzekerde voor de werknemersverzekeringen; een DGA moet daarom niet worden meegenomen voor de berekening van de loonsom.



**van poppel  
croonen**  
ADVOCATEN

## **5.2 De omzet(daling)**

Voor de berekening van de subsidie wordt aangesloten bij een daling van de omzet, omdat dit een gevolg is van het stilleggen van de economische activiteiten binnen een bedrijf. Dit zal namelijk meebrengen dat er minder geld beschikbaar is om de salarissen te betalen. Omdat de omzetsdaling ook op een later moment kan plaatsvinden, heeft de werkgever een keuze in de meetperiode waarover de omzetsdaling wordt berekend. De werkgever kan kiezen om de omzetsdaling te berekenen vanaf 1 maart, 1 april of 1 mei. Het moet gaan om aaneensluitende periode van drie maanden. De werkgever moet de keuze maken bij de aanvraag; deze kan bij de definitieve berekening niet meer worden aangepast. Zoals bij de loonsom ook al aangegeven, geldt voor de periode dat de loonkosten worden berekend een vaste meetperiode van maart t/m mei 2020, ook als voor de berekening van de omzet een andere meetperiode wordt gekozen.

Voor de definitie van omzet wordt aangesloten bij de definitie in het jaarrekeningenrecht. Het omzetbegrip in deze Regeling sluit zo dicht mogelijk aan bij het activiteitsniveau van de onderneming, instelling of het concern. Er wordt uitgegaan van de netto-omzet, waarbij het gaat om de opbrengst uit levering van goederen en diensten, onder aftrek van kortingen en dergelijke van over de omzet geheven belasting. Opbrengsten zijn baten die ontstaan uit de uitvoering van de normale activiteiten van de onderneming. Bij werkgevers waar het 'normale' omzetbegrip niet goed toepasbaar is, bijvoorbeeld not-for-profit organisaties, wordt een exploitatierekening of staat van baten en lasten opgesteld. De opbrengsten uit de bedrijfsactiviteiten worden hier aangeduid als baten. Deze worden voor de Regeling meegenomen met de omzet. Ook de financiering vanuit (semi)publieke middelen, zoals uitkeringen, subsidies en andere voordelen, giften of declaraties vanuit zorgverzekeraars, worden voor de Regeling ook als omzet gezien. De opbrengsten zorgen namelijk voor geld waarmee de loonkosten kunnen worden betaald.

De omzet in de meetperiode wordt vergeleken met de referentieperiode. Dit is de omzet van januari 2019 t/m december 2019 gedeeld door vier. Als de onderneming op 1 januari 2019 nog niet bestond, worden de hele kalendermaanden vanaf het moment dat de bedrijfsuitoefening van de werkgever is aangevangen in 2019 tot en met februari 2020, omgerekend naar drie maanden.[\[12\]](#) Voor sommige werkgevers kan de keuze voor de vergelijking tussen de meetperiode en de referentieperiode niet tot een optimale uitkomst leiden, bijvoorbeeld omdat in de referentieperiode veel omzet is gedraaid. Hier is echter voor gekozen om de Regeling eenvoudig te houden. In beginsel is een accountantsverklaring vereist om de hoogte van de omzet te toetsen. Binnen vier weken na publicatie van de regeling wordt meer duidelijkheid gegeven over onder welke grens een accountantsverklaring niet is vereist en indien deze wel is vereist, wat voor soort



**van poppel  
croonen**  
ADVOCATEN

accountantsverklaring dit moet zijn.

## **6. Verplichtingen voor de werkgever**

In de Regeling zijn verplichtingen voor de werkgever opgenomen:

1. De inspanningsverplichting om de loonsom zoveel mogelijk gelijk te houden;
2. Geen ontslagaanvraag wegens bedrijfseconomische redenen;
3. Overige verplichtingen.

Ad 1)

Met deze verplichting wordt tot uitdrukking gebracht dat de werkgever zich zoveel mogelijk moet inspannen om de werkgelegenheid te behouden door de dienstverbanden met de werknemers voort te zetten en de lonen te blijven betalen. Een daling van de loonsom is uiteindelijk van invloed op de hoogte van de subsidie waar de werkgever aanspraak op kan maken. De NOW voorziet ook in een tegemoetkoming in de loonkosten van werkgevers wanneer zij meer loon betalen aan werknemers met een flexibele arbeidsomvang dan waar zij wettelijk toe verplicht zijn. De NOW stimuleert hiermee dat de werkgever - ook al geldt er geen loondoorbetalingsverplichting op grond van de wet - toch het loon doorbetalen.[\[13\]](#)

Dit betekent dat in de loonsom die wordt gebruikt voor de vaststelling van de NOW, ook de lonen van werknemers met een flexibele urenomvang worden meegenomen. Werknemers die niet op de payroll van de werkgever staan, tellen niet mee voor de loonsom.

**NB:** een lagere loonsom zorgt ervoor dat de subsidie lager wordt vastgesteld; een hogere loonsom leidt niet tot een hogere vaststelling van de subsidie!

Ad 2)

Gelet op het doel van de Regeling wordt van de werkgever verlangd dat hij zich eraan committeert dat geen ontslag wegens bedrijfseconomische redenen wordt aangevraagd gedurende de periode dat de werkgever tegemoetkoming vanuit de Regeling ontvangt. Concreet betekent dit: een werkgever mag in de periode van 18 maart t/m 31 mei geen ontslagaanvraag wegens bedrijfseconomische redenen bij het UWV indienen. Als een dergelijke aanvraag in de voornoemde periode is gedaan, heeft de werkgever vijf werkdagen na inwerkingtreding van deze Regeling, om de aanvraag in te trekken. De voorwaarde geldt niet voor aanvragen die in de periode 1 maart t/m 17 maart zijn gedaan, omdat de voorwaarde voor de werkgevers toen nog niet kenbaar was. Als de werkgever deze verplichting niet nakomt of de aanvraag niet tijdig intrekt, heeft dit gevolgen voor de hoogte van de subsidie.



**van poppel  
croonen**  
ADVOCATEN

*Het blijft mogelijk om een ontslagaanvraag bij het UWV wegens bedrijfseconomische redenen in te dienen en het UWV blijft dergelijke aanvragen ook in behandeling nemen. Voor ontslagaanvragen die zijn ingediend op of na 2 april 2020 geldt dat de werkgever aannemelijk zal moeten maken dat de NOW-subsidie in zijn geval geen voor de hand liggende andere oplossing is. [\[14\]](#) Het UWV toetst dit terughoudend, omdat de werkgever in deze beslissing wel enige vrijheid moet hebben.*

*Als de werkgever toch een ontslagaanvraag indient, staat hierop de volgende sanctie. Het loon van de werknemer voor wie de ontslagaanvraag wordt ingediend, wordt vermeerderd met 50%. Hiermee wordt tot uitdrukking gebracht dat de werkgever zijn commitment heeft geschonden om geen ontslagaanvragen wegens bedrijfseconomische redenen in te dienen. Dit bedrag wordt vervolgens vermenigvuldigd met drie (omdat de subsidie voor 3 maanden wordt verstrekt), vermeerderd met de 30% aan opslag voor de werkgeverslasten en vermeerderd met de factor 0,9 (voor het percentage van subsidieverlening). De uitkomst van deze rekensom wordt in mindering gebracht op het bedrag aan subsidie. Het is hierbij niet relevant of het UWV de aanvraag toe- of afwijst.*

**NB:** dit verbod (*en de sanctie*) ziet alleen op de ontslagaanvraag bij het UWV wegens bedrijfseconomische redenen. Een beëindiging van het dienstverband op andere gronden en op andere manieren, bijvoorbeeld in de proeftijd, niet verlengen van een tijdelijk contact of een beëindiging met wederzijds goedvinden blijft mogelijk. Dit kan wel van invloed zijn op de hoogte van de loonsom bij de definitieve vaststelling van de subsidie.

Ad 3)

Voorts gelden de volgende verplichtingen voor de werkgever:

1. De werkgever is verplicht zoveel mogelijk in overeenstemming met het doel van deze subsidieregeling te handelen. De werkgever is dus verplicht om de subsidie volledig te gebruiken voor de door hem verschuldigde loonkosten.
2. De werkgever dient aan de gemeente waarvan hij loonkostensubsidie krijgt, een melding te doen van de NOW-toekenning. De gemeente kan hierdoor de subsidie lager vaststellen om dubbele financiering van de loonkosten te voorkomen.
3. De werkgever is verplicht de OR, personeelsvertegenwoordiging of de werknemers te informeren over de subsidieverplichting.

**NB:** vrijwillige loonoffers van werknemers lijken genereus, maar als dit plaatsvindt in maart, april of mei, leidt dit tot een lagere loonsom en daarmee een lagere subsidie!





**van poppel  
croonen**  
ADVOCATEN

## **7. Verlenging**

De mogelijkheid tot verlenging van de Regeling voor drie maanden, wordt open gehouden. Hier wordt voor 1 juni 2020 over besloten. Bij verlenging kunnen nadere voorwaarden worden gesteld die beperkend zijn voor de toegang tot de Regeling of de hoogte van de subsidies.

### **Tot slot**

Wij houden u uiteraard op de hoogte van de nieuwste ontwikkelingen. Mocht u (specifiekere) vragen hebben, neem dan contact op met één van onze specialisten!

- [1] Ware het niet dat de subsidie wordt verstrekt voor zover deze flexibele krachten in dienst blijven en loon ontvangen van de werkgever gedurende de periode dat de subsidie wordt verstrekt.
- [2] Regeling Tijdelijke noodmaatregel overbrugging voor behoud van werkgelegenheid, St.crt. 2020, 19874, p. 11.
- [3] Regeling Tijdelijke noodmaatregel overbrugging voor behoud van werkgelegenheid, St.crt. 2020, 19874, p. 11.
- [4] <https://www.uvw.nl/werkgevers/overige-onderwerpen/now/detail/now-aanvragen>.
- [5] Regeling Tijdelijke noodmaatregel overbrugging voor behoud van werkgelegenheid, St.crt. 2020, 19874, p. 14.
- [6] Dit betekent: in Nederland sociaal verzekerde werknemers.
- [7] Regeling Tijdelijke noodmaatregel overbrugging voor behoud van werkgelegenheid, St.crt. 2020, 19874, p. 12.
- [8] Regeling Tijdelijke noodmaatregel overbrugging voor behoud van werkgelegenheid, St.crt. 2020, 19874, p. 12.
- [9] Let op: sinds 1 januari 2020 valt de ZW-uitkering die door een eigenrisicodrager wordt betaald, onder 'loon uit vroegere dienstbetrekking', in plaats van 'loon uit huidige dienstbetrekking'. Er geldt overgangsrecht.
- [10] Regeling Tijdelijke noodmaatregel overbrugging voor behoud van werkgelegenheid, St.crt. 2020, 19874, p. 12.
- [11] Als de omzetsdaling hoger is dan de opgegeven verwachte omzetsdaling, kan het ook zijn dat de subsidie hoger wordt vastgesteld.
- [12] Regeling Tijdelijke noodmaatregel overbrugging voor behoud van werkgelegenheid, St.crt. 2020, 19874, p. 15.
- [13] Regeling Tijdelijke noodmaatregel overbrugging voor behoud van werkgelegenheid, St.crt. 2020, 19874, p. 20.
- [14] Regeling Wijziging van de tijdelijke noodmaatregel overbrugging voor behoud van werkgelegenheid, St.crt. 2020, 20561, p. 4.