



Noodmaatregel Overbrugging Werkbehoud (NOW)

Vanuit de *Tijdelijke Noodmaatregel Overbrugging voor Werkbehoud* (hierna: NOW) wordt een tegemoetkoming in de loonkosten verstrekt wanneer een omzetzaling van tenminste 20% in maanden maart tot en met mei (NOW 1.0) en juni tot en met september (NOW 2.0) 2020 wordt verwacht in een uitzonderlijke situatie zoals bij de Coronacrisis.

Voorwaarden

De NOW kent de volgende voorwaarden (indien ze verschillen staat er NOW 1.0 of NOW 2.0 bij):

- De omzetzaling van tenminste 20% wordt berekend ten opzichte van een kwart van de omzet van het jaar 2019. De omzetzaling dient men met een accountantsverklaring aan te tonen.
- Loon dient volledig te worden doorbetaald. Het maximale individuele loon wat in de loonsom berekening meegenomen wordt is € 9.538,68,-. Ook voor werknemers met een flexibel uren contract (nul-uren contract, min-max contract of oproepcontract) tellen mee.
- Individuele werkmaatschappijen van een concern kunnen onder voorwaarden ook een aanvraag doen voor hun eigen omzetzaling, zelfs als de omzetzaling van het concern minder dan 20% is.
- De voor bepaling van de subsidie gehanteerde loonsom wordt standaard vermeerderd met 30% (NOW 1.0) of 40% (NOW 2.0) toeslag voor werkgeverslasten om het afhandelen van aanvragen te versnellen. De verhoging in de NOW 2.0 dekt zo ook andere kosten dan loonkosten.
- Voor uitzendkrachten kan ook compensatie voor de loonkosten aangevraagd worden.
- Compensatie van de loonkosten gaat in vanaf het moment van verminderde omzet per 1 maart 2020 en een aanvraag geldt daarom ook met terugwerkende kracht vanaf 1 maart 2020.
- De subsidieperiode is 3 maanden (NOW 1.0, maart-mei) of 4 maanden (NOW 2.0, juni-sept.).
- Een aanvraag kent twee fasen: Een voorschot-fase van 80% en een tweede fase om definitieve gegevens over de omzetzaling aan het UWV aan te leveren.
- De uitbetaling van het voorschot vindt 2 tot 4 weken na de aanvraag plaats.
- Werknemers mogen tussen 18 maart 2020 en 31 augustus 2020 niet worden ontslagen op basis van bedrijfseconomische redenen. Wordt toch een ontslagverzoek ingediend, dan is motivering dat ontslag niet kan worden voorkomen (middels de NOW-regeling) vereist. Wordt dit verzoek pas na toekenning van de NOW subsidie gedaan dan volgt een korting op de subsidie (NOW 1.0). Binnen de NOW 2.0 geldt een boete van 5% indien een bedrijf meer dan 20 medewerkers ontslaat zonder overeenkomst met de vakbond.
- De termijn waarbinnen het UWV beslist op de definitieve subsidieaanvraag bedraagt 52 weken
- Werknemers hoeven tijdens de subsidieperiode niet te stoppen met werken.
- Een buitenlandse werkgever kan een aanvraag doen voor het Nederlandse personeel als in Nederland sociale lasten worden betaald. Subsidie wordt alleen gestort op een Nederlands IBAN.
- Werkgevers zijn bij de NOW 2.0 verplicht hun werknemers te stimuleren tot bij- en omscholing en gaan bij de aanvraag akkoord met de openbaarmaking van hun bedrijfsgegevens.

Vergoeding

De tegemoetkoming in de loonkosten bedraagt 90% van de loonsom, waarbij 80% als voorschot zal worden uitbetaald. Enkele rekenvoorbeelden:

Omzetverlies	Loonsom	Tegemoetkoming loonsom	Voorschot loonsom
100%	€ 80.000,-	€ 72.000,- (90%)	€ 57.600,- (72%)
50%	€ 80.000,-	€ 36.000,- (45%)	€ 28.800,- (36%)

Achteraf wordt de definitieve tegemoetkoming in de loonsom verrekend met het voorschot.

Indienen

Tot en met 31 mei 2020 kon de NOW 1.0 worden aangevraagd. Vanaf 6 juli 2020 de NOW 2.0.

Meer informatie

Voor meer informatie of advies over deze regeling kan je contact met ons opnemen door een mail te sturen naar info@rt-m.nl of vul het contactformulier in op www.rt-m.nl/contact/.