

COVID-19: NOW 2.0

Op 22 juni 2020 is de Tweede tijdelijke noodmaatregel overbrugging voor behoud van werkgelegenheid (NOW 2.0) gepubliceerd. Deze alert beoogt een praktisch overzicht van de voorwaarden voor NOW 2.0. te geven.

1 NOW 2.0

Op 20 mei 2020 maakte het kabinet bekend de NOW-regeling te gaan verlengen en onder welke voorwaarden. In eerdere alerts zijn wij hierop al (kort) ingegaan. Op 22 juni 2020 is de Regeling NOW 2.0 gepubliceerd. Publicatie in de Staatscourant wordt op 25 juni 2020 verwacht. Hieronder wordt ingegaan op de voorwaarden van NOW 2.0.

NOW 2.0 is in de basis hetzelfde als NOW 1.0:

- ▶ werkgevers die tenminste 20% omzetverlies verwachten, kunnen een tegemoetkoming aanvragen ter hoogte van maximaal 90% van de loonsom, gerelateerd aan het omzetverlies;
- ▶ de werkgever kan eenmaal per loonheffingnummer een subsidieaanvraag indienen;
- ▶ een werkmaatschappij kan een NOW-aanvraag indienen indien het concern minder dan 20% omzetsdaling heeft;
- ▶ de in het kader van de coronacrisis ontvangen subsidies door de werkgevers tellen mee voor de omzet (NOW-subsidie telt hierbij niet mee);
- ▶ werkgevers betalen het volledige loon van de werknemers door;
- ▶ de werkgever informeert de ondernemingsraad, de personeelsvertegenwoordiging of bij het ontbreken daarvan, de werknemers over de verleende NOW-subsidie;
- ▶ het UWV verstrekt een voorschot van 80% van de subsidie;
- ▶ achteraf vindt een definitieve vaststelling van de NOW-subsidie plaats.

2 Voorwaarden NOW 2.0

NOW 2.0 verschilt van NOW 1.0 op de volgende voorwaarden:

- ▶ het omzetverlies wordt vastgesteld over een te kiezen viermaandenperiode, startende op 1 juni, 1 juli of 1 augustus 2020 (referentie-omzet). Indien de werkgever ook een beroep doet op de NOW 1.0, moeten de gekozen meetperioden op elkaar aansluiten;

- ▶ de subsidie wordt verleend over de loonsom in de periode van 1 juni 2020 tot en met 30 september 2020;
- ▶ de subsidie wordt gebaseerd op de loonsom van maart 2020;
- ▶ de forfaitaire opslag van de loonsom bedraagt 40%;
- ▶ er gelden restricties voor het uitkeren van bonussen en dividenden (zie punt 4 hieronder)
- ▶ bij een melding op grond van de Wet melding collectief ontslag (Wmco-melding) in de periode van 30 mei 2020 tot en met 30 september 2020 is de werkgever verplicht om: (1) op overeenstemming gericht overleg te voeren met de vakbonden (of andere werknemersvertegenwoordiging) en (2) pas na vier weken na de Wmco-melding een ontslagaanvraag bij het UWV in te dienen;
- ▶ reorganisaties zijn onder voorwaarden toegestaan (zie punt 5 hieronder);
- ▶ de werkgever heeft een inspanningsverplichting de werknemers te stimuleren om aan bij- of omscholing te doen, bijvoorbeeld door het beschikbaar stellen van tijd en het verschaffen van middelen. Ter ondersteuning hiervan komt het kabinet met een crisispakket "NL leert door".

3 Accountantsverklaring

- ▶ de werkgever is verplicht bij de aanvraag van de vaststelling van de NOW-subsidie een accountantsverklaring over te leggen over de naleving van de subsidievoorwaarden als een subsidie van EUR 125.000 of meer, of een voorschot van EUR 100.000 of meer is ontvangen;
- ▶ als er geen accountantsverklaring hoeft te worden overgelegd, moet wel een formulier met een verklaring van een deskundige derde over de omzetsdaling worden overgelegd. De Minister wijst aan wie deze verklaringen kunnen afgeven.

Bonus- en dividend voorwaarde onder NOW 2.0

Onder NOW 2.0 mogen geen bonussen en dividenden worden uitgekeerd. Concreet gaat het om de volgende voorwaarden:

- ▶ indien een accountantsverklaring is vereist, keert de werkgever over 2020 tot en met de datum waarop de jaarrekening wordt vastgesteld in 2021, geen dividenden uit aan aandeelhouders of bonussen aan de Raad van Bestuur, bestuur en directie van het concern en de werkgever, waaronder mede begrepen winstdelingen. De werkgever mag ook geen eigen aandelen inkopen. Met dividend worden andere winstuitkeringen aan derden gelijk gesteld;
- ▶ het is hierbij niet relevant of sprake is van een Nederlandse onderneming of van een internationale onderneming;
- ▶ de verplichting om geen bonussen uit te keren geldt voor het bestuur en de directie. Het begrip bestuur, directie (of management) dient breed te worden opgevat. De registratie bij de Kamer van Koophandel is hierbij niet doorslaggevend, ook niet of sprake is van beslissings- of tekeningsbevoegdheid. Bestuursleden, directieleden of leden van het management die het beleid bepalen, behoren tot het bestuur, directie of management en vallen hiermee onder deze bepaling. De interne naam die aan de persoon wordt gegeven, is niet relevant. Ook degene die tijdelijk zitting heeft in het bestuur, de directie, of het management valt onder het bonusverbod;
- ▶ het bonusverbod strekt zich niet uit tot het overige personeel dat variabel wordt beloond via bonussen.
- ▶ het dividendverbod strekt zich niet uit tot de overige rechtspersonen binnen het concern voor wie geen NOW 2.0 is aangevraagd, behalve als de subsidie op het niveau van de werkmaatschappij is aangevraagd;
- ▶ indien op werkmaatschappijniveau NOW 2.0 wordt aangevraagd, geldt het bonus- en dividendverbod voor de werkgever, de groep en de moedermaatschappij. Voorafgaand aan de aanvraag NOW 2.0 dient de werkmaatschappij over een schriftelijke verklaring van het groepshoofd/de moedermaatschappij te beschikken dat hieraan wordt voldaan;

- ▶ indien de werkgever op grond van een vaststellingsovereenkomst met de Belastingdienst of een wettelijke plicht verplicht is om dividend uit te keren, dan blijft dit toegestaan;
- ▶ indien sprake is van een gebroken boekjaar, dan geldt deze verplichting voor het boekjaar of de boekjaren waarin in de periode 1 juni 2020 tot en met 30 september 2020 valt en tot en met de vergadering waarin de jaarrekening van dat boekjaar, dan wel dat laatste boekjaar, wordt vastgesteld.

Reorganisatie onder NOW 2.0

Ontslag onder NOW 2.0 blijft ultimum remedium, maar het kabinet realiseert zich dat werkgevers genooddaakt kunnen zijn een reorganisatie door te voeren. Dit is onder NOW 2.0 mogelijk onder de volgende voorwaarden:

- ▶ indien de werkgever in de periode van 1 juni 2020 tot en met 30 september 2020 een ontslagvergunning voor bedrijfseconomisch ontslag aanvraagt, wordt het loon van de voorgedragen werknemers in mindering gebracht op de loonsom van maart 2020, zonder te vermeerderen met 50% ("boete" onder NOW 1.0 geldt niet onder NOW 2.0);
- ▶ het totale subsidiebedrag wordt met 5% verminderd indien de werkgever in de periode van 30 mei 2020 tot en met 30 september 2020 één of meerdere Wmco-meldingen doet én gedurende de periode 1 juni 2020 tot en met 30 september 2020 voor 20 of meer werknemers in hetzelfde werkgebied ontslag aanvraagt bij het UWV;
- ▶ de werkgever kan de 5% boete voorkomen door met alle belanghebbende vakbonden (of bij gebreke daarvan een andere werknemersvertegenwoordiging) overeenstemming te bereiken over de ontslagen waarop de Wmco-melding ziet. Bij gebreke van overeenstemming met de vakbonden dienen partijen gezamenlijk een door de Stichting van de Arbeid in te richten commissie te hebben verzocht om te beoordelen of het voorgestelde aantal vervallen arbeidsplaatsen noodzakelijk is en de werkgever dit verzoek op het moment van aanvragen van de vaststelling niet heeft ingetrokken;

- ▶ onder een “andere werknemersvertegenwoordiging” wordt verstaan de ondernemingsraad, de personeelsvertegenwoordiging of de personeelsvergadering zoals bedoeld in de Wet op de ondernemingsraden;
- ▶ het UWV toetst de ontslagaanvraag conform het reguliere toetsingskader bij een bedrijfseconomisch ontslag.

6

Aanvraag en vaststelling NOW 2.0

- ▶ NOW 2.0 staat open voor zowel werkgevers die NOW 1.0 hebben aangevraagd, als werkgevers die geen NOW 1.0 hebben aangevraagd;
- ▶ NOW 2.0 kan worden aangevraagd in de periode 6 juli 2020 tot en met 31 augustus 2020;
- ▶ het voorschot wordt verstrekt in twee termijnen en naar verwachting wordt het eerste voorschot betaald binnen 2 tot 4 weken na de NOW-aanvraag;
- ▶ de vaststelling van NOW 2.0 kan worden aangevraagd binnen 24 weken na 15 november 2020. Indien de omzetperiode eindigt na 15 november 2020 kan de vaststelling binnen 24 weken na afloop van de omzetperiode worden aangevraagd. De periode van 24 weken wordt verlengd naar 38 weken, indien een accountantsverklaring is vereist.

Wat HVG Law voor u kan doen

Het nieuwe Coronavirus raakt Nederland hard. Wij staan klaar om u te helpen alle uitdagingen het hoofd te bieden in deze ingrijpende en heftige tijden.

Wij begrijpen wat u overkomt en denken mee. Met praktische adviezen en oplossingen ontzorgen wij u op juridisch gebied.

COVID-19 helpdesk

Onze helpdesk is bereikbaar via info@hvglaw.nl



Joost van Ladesteijn

Partner I Advocaat Labor & Employment

E: joost.van.ladesteijn@hvglaw.nl

T: 06 29 08 45 28

Over HVG Law

HVG Law LLP (HVG Law) behoort tot de top van de Nederlandse advocatuur en notariaat en kenmerkt zich door een ondernemende, innovatieve en oplossingsgerichte benadering. HVG Law biedt, met meer dan 150 toegewijde en pragmatische advocaten en (kandidaat-)notarissen, hoogwaardig juridische dienstverlening vanuit een brede en multidisciplinaire context. Onze advocaten en (kandidaat-)notarissen zijn actief op alle rechtsgebieden en sectoren die voor het bedrijfsleven, bestuurders, aandeelhouders en overheden relevant zijn en hebben kennis van uw business én markt. Op onze vestigingen in Amsterdam, Rotterdam, Utrecht, Den Haag, Eindhoven, New York, Chicago en San Jose (Donahue & Partners LLP in de VS) zijn wij in staat onze nationale en internationale cliënten oplossingen te bieden voor juridische vraagstukken. In Nederland heeft HVG Law LLP een strategische alliantie met Ernst & Young Belastingadviseurs LLP en tevens maken wij onderdeel uit van het global EY Law netwerk.