

## **Q&A webinar Update NOW | Labor & Employment**

Op 29 juni 2020 organiseerde HVG Law een webinar over enerzijds de laatste stand van zaken van de NOW en anderzijds enkele praktijkvoorbeelden. Tijdens dit webinar zijn zeer uiteenlopende vragen gesteld.

Graag delen we de antwoorden op de (gebundelde) vragen in deze Q&A.

Op onze website vindt u recente Law Alerts, blogs en andere actuele items met betrekking tot de impact van het coronavirus binnen het juridisch domein:  
[hvglaw.nl/corona](https://hvglaw.nl/corona)

## Q&amp;A Webinar Update NOW | 29 juni 2020

**1. Hoe ziet de inspanningsverplichting met betrekking tot scholing voor de werkgever eruit?**

Er is (vooralsnog) nog niet bepaald hoe dit er concreet uit moet zien. Wel heeft de wetgever enkele voorbeelden genoemd:

- aandacht inpassen in het bestaande scholingsbeleid in de onderneming of bespreken met de ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging;
- werknemers wijzen op het belang van een scholing en ontwikkeling tijdens individuele personeelsgesprekken;
- werknemers stimuleren te scholen/ontwikkelen door vrijvallende arbeidstijd beschikbaar te stellen en middelen te verschaffen via bijvoorbeeld O&O-fondsen.

**2. Hoe ziet de korting op NOW 2.0 eruit als de loonsom niet gelijk blijft?**

Een lagere feitelijk betaalde loonsom (t.o.v. het loon betaald in maart 2020) resulteert, in beginsel, in een lagere subsidie. Een hogere feitelijk betaalde loonsom resulteert echter niet in een hogere subsidie. De seizoensarbeid maatregel uit NOW 1.0 is – bewust – niet ingevoerd in de NOW 2.0.

**3. Hoe dient de subsidie verwerkt te worden in de jaarrekening? als tegemoetkoming in de loonkosten of als opbrengst**

De NOW subsidie zelf is geen omzet. Het gaat om een loonkostensubsidie die dus in mindering wordt gebracht op de loonkosten.

**4. Hoever reikt de beperking op bonus/dividend uitkering bij internationale organisatie. Kan NL dochter geen dividend uitkering aan buitenlandse moeder, maar kan buitenlandse moeder ook geen dividend uitkeren aan de aandeelhouder?**

Voor een aanvraag van de NOW 2.0 op **concernniveau** waarvoor een accountantsverklaring is vereist (voorschot van meer dan EUR 100.000 en/of uiteindelijke subsidie van meer dan EUR 125.000), geldt het volgende. De aanvragende werkgever keert 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. Deze voorwaarden om geen dividend of bonussen uit te keren zien bij een aanvraag op concernniveau op de rechtspersoon van de werkgever. De overige rechtspersonen van het concern, mits zij niet zelf ook aanvragen en er geen aanvraag op niveau van de werkmaatschappij wordt gedaan, mogen dit nog wel.

Wordt de NOW 2.0 echter op **werkmaatschappijniveau** aangevraagd, dan gelden de beperkingen ten aanzien van het uitkeren van dividend en de inkoop van eigen aandelen voor alle onderdelen van de groep. Hier vallen ook buitenlandse rechtspersonen onder. Of er loon in Nederland wordt betaald is niet relevant. De beperkingen ten aanzien van het uitkeren van bonussen gelden voor de aanvragende werkgever en het groepshoofd / de moeder. Bij de aanvraag op werkmaatschappijniveau gelden deze restricties ongeacht de hoogte van het voorschot en de subsidie.

5. **Bestaat er voor de regeling nog een verschil tussen toekennen en uitbetalen van bonussen over 2020? Wat bedoelt men in deze met 'uitkeren'?**

De beperkingen betreffen het uitkeren van bonussen over 2020. De voorwaarde ziet niet op bonussen over 2019, die pas in 2020 tot uitbetaling zullen leiden, aangezien de beslissingen daarover al genomen zijn.

Verder gaat het niet alleen om de uitbetaling, maar ook om de opbouw van bonussen. Dit blijkt uit wat is opgemerkt door het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid in een NOW (1.0) Q&A. Ten aanzien van een bonusregeling waarbij de bonus in meerdere jaren wordt opgebouwd en de uitkering in een later jaar plaatsvindt, is in deze Q&A van het Ministerie aangegeven dat het deel van de meerjarenbonus dat betrekking heeft op 2020 dient te vervallen en niet kan worden uitgekeerd aan bestuur en/of directie. De opbouw voor 2020 mag niet plaatsvinden en dus ook niet uitgekeerd worden.

6. **Heeft een VSO zonder tussenkomst van het UWV, met als reden reorganisatie / boventallig om WW recht te behouden consequenties voor je NOW**

In beginsel niet. Het is wel de vraag of eventueel geclaimd kan worden dat dit niet in lijn is met het doel van de NOW.

7. **BV vraagt NOW 2.0 en buitenlandse plc keert dividend uit, mag dat?**

Dit hangt ervan af of de NOW 2.0 op concern- of op werkmaatschappijniveau wordt aangevraagd. Zie het antwoord op vraag 4 hierboven.

8. **Mag binnen een groep, die zelf niet in aanmerking komt voor de NOW-2, de zus van een werkmaatschappij (de aanvrager) wel een bonus uitkeren aan haar directie?**

Bij een aanvraag op werkmaatschappijniveau gelden de beperkingen ten aanzien van het uitkeren van bonussen alleen voor de aanvragende werkgever en het groepshoofd / de moeder.

9. **Wij hebben NOW1 toegekend gekregen maar nu blijkt dat omzet zich veel beter ontwikkeld. Kunnen we nu al terugbetalen? zo ja hoe werkt dit?**

Nee, pas na de definitieve vaststelling kan de NOW subsidie worden terugbetaald. Wel is het verstandig (en zelfs een verplichting) de Minister SZW onverwijld schriftelijk te informeren over omstandigheden die van belang kunnen zijn voor een beslissing tot wijziging, intrekking of vaststelling van de subsidie.

10. **Worden de slides gedeeld?**

Ja.

11. **Mag binnen een groep, die zelf niet in aanmerking komt voor de NOW-2, de dochter van een werkmaatschappij (de aanvrager) wel een bonus uitkeren aan haar directie?**

Zie het antwoord op vraag 8 hierboven.

**12. Ten aanzien van de bonusrestrictie; hoe moet met een long term incentive plan omgegaan worden?**

Zie het antwoord op vraag 5 hierboven.

**13. Zijn er standaardformulieren/bewoordingen voor de overeenkomsten werkbehoud en verklaring dividend en bonusbeleid vanuit groepshoofd beschikbaar?**

Die zijn helaas niet beschikbaar gesteld door de overheid. Wij kunnen u hier wel bij assisteren.

**14. Verlies je eventuele aanspraak op NOW 3 als je geen NOW 2 aanvraagt?**

Dit is nog niet bekend, maar voor nu gaan wij ervan uit dat dit niet het geval moet zijn.

**15. Hoe moeten we omgaan met het verschil tussen fiscale maanden (4-4-5 weken) ten opzichte van de kalendermaanden?**

In de NOW regeling wordt gerefereerd naar kalenderjaar en maanden (zie artikel 6 lid 2). De regeling biedt geen ruimte om hiervan af te wijken. Dit betekent dus dat 4/5-wekelijkse periodes dienen te worden herberekend naar kalendermaanden.

**16. Telt omzet van in 2019 verkochte onderdelen mee in de NOW referentieomzet?**

Als een werkgever in de periode van 2 januari 2019 tot en met 1 februari 2020 een onderdeel of activiteit heeft verkocht, dan wordt de referentieomzet berekend door de omzet die is gerealiseerd in de periode vanaf het moment dat het onderdeel is afgestoten en tot en met 29 februari 2020, te delen door het aantal maanden waarvan de omzet in aanmerking wordt genomen, vermenigvuldigd met vier, gerekend vanaf de eerste volledige kalendermaand.

Als een werkgever meerdere onderdelen en activiteiten heeft afgestoten in de periode van 2 januari 2019 tot en met 1 februari 2020, dan wordt gerekend vanaf de eerste volledige kalendermaand vanaf de afstoting van het laatste onderdeel of activiteit.

**17. Als je NOW 1.0 hebt aangevraagd voor een concern, bestaat er dan de mogelijkheid om NOW 2.0 voor een enkele werkmaatschappij aan te vragen?**

Dit lijkt mogelijk te zijn, mits uiteraard aan alle voorwaarden voor het aanvragen van een NOW subsidie op werkmaatschappij-niveau wordt voldaan.

**18. Indien per 1-12-2019 een nieuwe bv is opgericht, telt de omzet van deze bv in 2020 dan ook mee in de groepsberekening? Daar deze er in 2019 nog niet was en volledig 'nieuwe' omzet betreft.**

Ja, voor de omzetberekening van de groep wordt uitgegaan van de concernonderdelen, waaruit het concern op 1 juni 2020 bestond. Wel gelden er bijzondere regels voor de berekening van de referentie-omzet voor deze vennootschap.

**19. Dus het maakt uit of ik now 2.0 van juni-sept. voor medewerkers per 30 september of per 1 oktober aanvraag. Ondanks dat salaris in beide gevallen tm september is betaald komt in situatie 1 er een korting van 3 maanden en bij 2 niet.**

Voor zover hier wordt bedoeld op de kortingsregeling met betrekking tot ingediende ontslagaanvragen, klopt dit. Ontslagaanvragen ingediend in de periode tussen 1 juni en 30 september 2020 zullen een subsidieverlagend effect hebben van: loon van werknemers waarvoor een ontslagaanvraag is/wordt ingediend x 3 maanden x 1,4 (werkgeverslasten surplus) x 0,9. Ontslagaanvragen die na 30 september 2020 worden ingediend, zullen – zoals de regeling er nu uitziet – geen effect op de NOW 2.0 subsidie hebben. Wel adviseren we tegen die tijd te bezien of dan wellicht een NOW 3.0 regeling wordt geïntroduceerd die een soortgelijke ontslagaanvraagclausule kan bevatten.

**20. Indien je UWV ontslagaanvraag indient in Juni, komt het reeds ontvangen subsidie van betreffende werknemer binnen NOW 1.0 ook in het geding?**

In beginsel niet. Het is wel de vraag of eventueel geclaimd kan worden dat dit niet in lijn is met het doel van de NOW.

**21. Over bonussen, is het zo dat er geen toekenning mag zijn of mag er wel worden toegezegd maar niet uitgekeerd. Wijkt dit dan af van NOW 1.0?**

Zie het antwoord op vraag 5 hierboven. De criteria van de bonusbeperking zijn hetzelfde geformuleerd als in de NOW 1.0, behoudens de reikwijdte van de beperking.

**22. Als in april interim-dividend is uitgekeerd, vóórdat sprake was van de dividend-restrictie in de NOW, vormt dit een belemmering voor NOW2.0?**

De beperking ziet op dividenden over 2020, tot en met de vaststelling van de jaarrekening in 2021. Een interim dividenduitkering in april dat ziet op 2020 is helaas dus ook niet toegestaan.

De NOW-regeling bevat geen voorwaarden voor dividenduitkeringen over de jaren voorafgaand aan 2020. Het bestuur en de aandeelhouders kunnen hier formeel toe besluiten. Maar in de Q&A van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid over deze vraag is opgemerkt dat het bestuur en/of de aandeelhouders hiermee dan niet in overeenstemming handelen met het doel en de strekking van de gestelde dividendvoorwaarden van de regeling als er kennelijk over voldoende middelen kan worden beschikt om dividend uit te keren. Wat hiervan het gevolg zou zijn, is in het midden gelaten. Van belang is wel dat de NOW-regeling de mogelijkheid bevat voor de Minister SZW / het UWV om de subsidievaststelling in te trekken of ten nadele van de werkgever te wijzigen, indien de werkgever door zijn handelen of nalaten tijdens of na de periode waarover hij subsidie heeft ontvangen geacht wordt niet te hebben voldaan aan het doel van deze regeling.

**23. Bij een 31 maart einde boekjaar en aanvraag van NOW 1 (mogelijk ook NOW2) - voor dividend uitkeringen van NL entiteit naar US moedermij (aandeelhouder) moet de periode t/m 31 maart 2021 worden aangehouden als periode zonder dividenduitkering.**

Indien bedrijven een gebroken boekjaar hanteren, geldt de verplichting om o.a. geen dividend uit te keren voor het boekjaar waarin de maanden juni, juli, augustus en september 2020 vallen. Indien er twee boekjaren in die periode vallen, geldt de verplichting voor beide boekjaren. Deze verplichting geldt dan tot en met de datum van de vergadering waarin de jaarrekening over dat boekjaar, dan wel dat laatste boekjaar wordt vastgesteld. Indien een

concern of moeder-dochter ook een gebroken boekjaar hanteert, geldt dezelfde afwijking voor het concern of de moeder-dochter.

**24. Als je omzetzaling sterker is dan opgegeven, moet je dat tussentijds aan het UWV doorgeven?**

Nee, dit dient pas te geschieden bij de definitieve aanvraag van de NOW subsidie.

**25. Voor de criteria qua voorschot en afrekening. Betreft dit dat voldaan moet zijn aan beide criteria of is 1 van de 2 genoeg.**

Eén van de twee is voldoende. Bij een aanvraag van de NOW 2.0 op concernniveau, gelden de beperkingen ten aanzien van bonussen, dividend en eigen aandelen indien het totale voorschot dat is verstrekt aan de aanvragende werkgever of groep minimaal EUR 100.000,- is, en / of indien de totale subsidie voor die aanvragende werkgever of groep wordt vastgesteld op een bedrag van EUR 125.000,- of meer.

**26. Dus bij overname van een onderneming in de maand mei (activa transactie) kan de NOW 2 worden aangevraagd. De omzet van de vorige onderneming (2019) is dan basis**

Als een vennootschap in mei 2020 is verkregen door een activa passiva transactie, dan kan in beginsel NOW 2.0 voor deze vennootschap worden aangevraagd. Wel geldt uiteraard als voorwaarde dat er sprake moet zijn van ten minste 20% omzetverlies. De omzetzaling wordt bepaald door een derde van de omzet van 2019 te vergelijken met een door de werkgever te kiezen periode van vier maanden die start op 1 juni, 1 juli of 1 augustus 2020.

**27. Wanneer moet je, indien je NOW 1.0 krijgt en van plan bent NOW 2.0 aan te vragen, de vaststelling voor NOW 1.0 subsidie indienen?**

Inmiddels is duidelijk dat het, mede gelet op de verlenging van de NOW met een tweede aanvraagstijdvak, niet mogelijk is om eerder dan 7 oktober 2020 verzoeken om subsidievaststelling in behandeling te nemen). Voor de NOW 1.0 kan de werkgever een aanvraag om subsidievaststelling doen na 6 oktober 2020. De indieningstermijn van 24 weken voor de aanvraag begint vanaf die datum te lopen. De termijn voor vaststelling wordt verlengd naar 38 weken voor aanvragen waarvoor een verklaring van een accountant moet worden meegestuurd.

**28. Een UWV uitkering m.b.t. zwangerschap in maart, moet ik die meenemen in de loonsom maart?**

Ja, deze moet worden meegenomen en hoeft dus niet uit de loonsom te worden gefilterd.

**29. Is het toegestaan om 2 AVA's te houden (1 voor de vaststelling/goedkeuring, 1 voor de dividenduitkering) om onder de voorwaarde van geen dividend uit te kunnen komen?**

Tot en met de datum van de vergadering waarin de jaarrekening wordt vastgesteld in 2021, mogen geen dividenden worden uitgekeerd over 2020. Daarna is dit wel mogelijk. Het is wel de vraag of eventueel geclaimd kan worden dat dit niet in lijn is met het doel van de NOW.

**30. Zijn er aanvullende richtlijnen voor accountants ten aanzien van de definitie van bestuurders, directie en/of beleidsbepalers? Mag een onderneming bonussen wel uitkeren als blijkt dat zij geen NOW 2.0 krijgen?**

Het begrip bestuur, directie (of management) dient ruim te worden opgevat. De registratie in de KvK is hierbij niet doorslaggevend, ook niet of ze beslissend en/of tekeningsbevoegd zijn. Bestuursleden, directieleden of leden van het management die het *beleid bepalen* behoren tot de bestuur, directie of management en vallen daarmee onder deze bepaling. De interne naam die hieraan wordt gegeven is niet relevant. Onder deze bepaling valt ook degene die tijdelijk zitting heeft in het bestuur/directie/management vallen.

#### **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](mailto:info@hvglaw.nl)



**Emilie Boot**  
**Advocaat Labor & Employment**  
E: [emilie.boot@hvglaw.nl](mailto:emilie.boot@hvglaw.nl)  
T: 06 29 08 48 56



**Huub van Osch**  
**Associate Partner**  
**Advocaat Labor & Employment**  
T: 06 55 44 20 48  
E: [huub.van.osch@hvglaw.nl](mailto:huub.van.osch@hvglaw.nl)

#### **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.