



Regeling van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid van 31 maart 2020, 2020-0000046630, tot vaststelling van een tijdelijke subsidieregeling tot tegemoetkoming in de loonkosten teneinde de werkgelegenheid onder buitengewone omstandigheden te behouden (Tijdelijke noodmaatregel overbrugging voor behoud van werkgelegenheid)

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, handelende in overeenstemming met de Minister van Financiën;

Gelet op de artikelen 3, eerste lid, en 8, eerste lid, van de Kaderwet SZW-subsidies en artikel 32d, tweede lid, van de Wet structuur uitvoeringsorganisatie werk en inkomen;

Besluit:

Artikel 1. Begripsbepaling

1. In deze regeling wordt verstaan onder:

loon: het loon, bedoeld in artikel 16 van de Wet financiering sociale verzekeringen, voor zover het betreft loon uit tegenwoordige dienstbetrekking;

loonsom: het loon van alle werknemers, behorende tot een loonheffingnummer;

loonheffingnummer: het nummer, genoemd in artikel 1a.1, tweede lid, onderdeel b, onder 1, van de Regeling gegevensuitvraag loonaangifte;

Minister: de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid;

omzetzaling: een daling van de omzet als bedoeld in artikel 6, eerste lid;

UWV: het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen, genoemd in hoofdstuk 5 van de Wet structuur uitvoeringsorganisatie werk en inkomen;

werkgever: een werkgever als bedoeld in artikel 1, onderdeel q of r, van de Wet financiering sociale verzekeringen;

werknemer: een werknemer als bedoeld in artikel 1, onderdeel o of p, van de Wet financiering sociale verzekeringen;

wtv-aanvraag: een aanvraag om ontheffing op grond van artikel 8, derde lid, van het Buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen 1945 die voor 17 maart 2020, 18.45 uur, door de werkgever is ingediend.

2. Onder omzet wordt in deze regeling verstaan de netto-omzet zoals gedefinieerd in artikel 377, zesde lid, van Boek 2 van het Burgerlijk Wetboek gecorrigeerd voor de in de winst-en-verliesrekening verantwoorde wijziging in onderhanden projecten en bepaald op basis van grondslagen en detailtoepassingen die consistent zijn met de grondslagen en detailtoepassingen zoals deze door de werkgever zijn gehanteerd in de laatste voor 1 maart 2020 vastgestelde jaarrekening, mits deze conform de wet- en regelgeving is opgesteld. Voor natuurlijke personen is dit de omzetzaling die de basis is geweest voor de laatst vastgestelde aangifte voor de Wet inkomstenbelasting 2001, mits deze conform de wet- en regelgeving is opgesteld. Alle baten die voortkomen uit de uitvoering van normale activiteiten van een organisatie, ook als deze gewoonlijk met een andere term dan omzet worden aangeduid, vallen onder omzet in de zin van deze regeling.

Artikel 2. Inleidende bepaling

1. Op subsidies verleend op grond van deze regeling is de Kaderregeling subsidies OCW, SZW en VWS niet van toepassing.

2. Formulieren waarnaar in deze regeling wordt verwezen, worden door de Minister beschikbaar gesteld op www.uwv.nl.

3. De werkgever die een wtv-aanvraag heeft ingediend en waarop voor de datum van inwerkingtreding van deze regeling nog niet is beslist, wordt geacht een aanvraag om subsidie te hebben ingediend op grond van deze regeling.



Artikel 3. Doel van de subsidie

Het doel van deze regeling is om werkgevers tegemoet te komen in de betaling van de loonkosten, indien sprake is van een acute terugval in de omzet met ten minste 20% gedurende een periode van drie maanden, vanwege een vermindering in bedrijvigheid door buitengewone omstandigheden die in redelijkheid niet tot het normale ondernemersrisico kunnen worden gerekend, zodat zij werknemers in dienst kunnen houden voor de uren die zij werkten voordat sprake was van deze terugval.

Artikel 4. Voorwaarden voor subsidieverlening

De Minister kan aan een werkgever, die gedurende een aaneengesloten periode van drie kalendermaanden in de periode van 1 maart tot en met 31 juli 2020 verwacht te worden geconfronteerd met een daling van de omzet van ten minste 20%, per loonheffingnummer een subsidie verlenen over de loonsom in de periode van 1 maart tot en met 31 mei 2020.

Artikel 5. Weigeringsgronden

Onverminderd artikel 4:35, eerste en tweede lid, van de Algemene wet bestuursrecht wordt de subsidieverlening geweigerd, indien of voor zover:

- a. niet of onvoldoende aannemelijk is dat de omzetzaling van de betreffende werkgever ten minste 20% zal zijn;
- b. het rekeningnummer dat bij de aanvraag is opgegeven niet correspondeert met het in de aanvraag opgegeven loonheffingnummer en de daaraan verbonden rekeninggegevens;
- c. geen loongegevens beschikbaar zijn in de polisadministratie, bedoeld in artikel 33 van de Wet structuur uitvoeringsorganisatie werk en inkomen, over de aangiftejdvakken, bedoeld in artikel 10, tweede tot en met vierde lid; of
- d. de aanvraag anderszins niet voldoet aan de in deze regeling gestelde eisen.

Artikel 6. Omzetzaling

1. De omzetzaling wordt vastgesteld door het verschil tussen de referentie-omzet en de omzet in de periode als bedoeld in artikel 8, vierde lid, onderdeel c, te delen door de referentie-omzet. De uitkomst van deze berekening wordt uitgedrukt, in hele procenten en naar boven afgerond.
2. De referentie-omzet, bedoeld in het eerste lid, is
 - a. de omzet over het kalenderjaar 2019, gedeeld door vier, indien er sprake is van een werkgever waarvan de bedrijfsuitoefening uiterlijk op 1 januari 2019 is aangevangen; of
 - b. indien onderdeel a niet van toepassing is, de omzet, gerealiseerd in de periode vanaf de eerste kalendermaand na de dag van aanvang van de bedrijfsuitoefening tot en met 29 februari 2020, gedeeld door het aantal maanden waarvan de omzet in aanmerking wordt genomen, vermenigvuldigd met drie.
3. Voor de omzetzaling wordt uitgegaan van de omzetzaling van de natuurlijke of rechtspersoon.
4. Indien de rechtspersoon of vennootschap onderdeel is van een groep als bedoeld in artikel 24b van Boek 2 van het Burgerlijk Wetboek, wordt, in afwijking van het derde lid, uitgegaan van de omzetzaling van de groep zoals deze op 1 maart 2020 bestond. Indien de rechtspersoon een dochtermaatschappij is van een ander als bedoeld in artikel 24a van Boek 2 van het Burgerlijk Wetboek, worden de dochtermaatschappij en de rechtspersoon voor de werking van deze regeling behandeld als waren zij een groep. Voor de bepaling van de omzetzaling als bedoeld in de eerste zin worden de Nederlandse rechtspersonen en vennootschappen in aanmerking genomen, alsmede buitenlandse rechtspersonen en vennootschappen met loon in Nederland.
5. Subsidies en baten die betrekking hebben op een langere periode dan de periode, bedoeld in artikel 8, vierde lid, onderdeel c, en de periode, bedoeld in het tweede lid, worden naar rato aan de betreffende perioden toegerekend voor de bepaling van de omzetzaling, bedoeld in het eerste lid.

Artikel 7. Hoogte van de subsidie

1. De hoogte van de subsidie is de uitkomst van:

$$A \times B \times 3 \times 1,3 \times 0,9$$

Hierbij staat:

A voor het percentage van de omzetzaling;

B voor de constante B*, zoals berekend op grond van artikel 10, met dien verstande dat:



- a. de loonsom wordt verminderd met de uitkeringen die het UWV over het gehanteerde aangiftetijdvak door tussenkomst van de werkgever heeft uitbetaald, voor zover die uitkeringen in de loonsom zijn inbegrepen;
 - b. de loonsom wordt verminderd met het loon dat een werknemer heeft ontvangen in het gehanteerde aangiftetijdvak, vermenigvuldigd met 1,5, indien de werkgever na 17 maart 2020, een verzoek om toestemming om de arbeidsovereenkomst op te zeggen op grond van artikel 669, derde lid, onderdeel a, van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek, heeft gedaan voor de betreffende werknemer;
 - c. de uitbetaling van vakantiebijslag in het gehanteerde aangiftetijdvak niet wordt meegenomen bij de vaststelling van de loonsom, met uitzondering van de uitbetaling van vakantiebijslag door de werkgever die geen vakantiebijslag voor de werknemer reserveert, als bedoeld in artikel 5, derde lid, van het Dagloonbesluit werknemersverzekeringen;
 - d. de loonsom wordt vermenigvuldigd met 0,926, indien de werkgever geen vakantiebijslag voor de werknemer reserveert, als bedoeld in artikel 5, derde lid, van het Dagloonbesluit werknemersverzekeringen; en
 - e. de maximering van het loon per werknemer tot € 9.538 per tijdvak van een maand, bedoeld in artikel 10, plaatsvindt na toepassing van de onderdelen a tot en met d.
2. Indien de loonsom bedoeld onder de constante C lager is dan driemaal de loonsom als bedoeld onder de constante B in het eerste lid, wordt de subsidie verlaagd met:

$$(B \times 3 - C) \times 1,3 \times 0,9$$

Hierbij staat:

B voor de constante B, zoals berekend op grond van het eerste lid;

C voor de loonsom over de periode 1 maart tot en met 31 mei 2020, met dien verstande dat het bepaalde onder het eerste lid, constante B, van overeenkomstige toepassing is, waarbij het in aanmerking te nemen loon per werknemer niet meer bedraagt dan € 9.538 per aangiftetijdvak van een maand en de gehanteerde aangiftetijdvakken het derde tot en met het vijfde aangiftetijdvak van het jaar 2020 zijn.

3. Indien er sprake is van een werkgever die per vier weken aangifte doet voor de loonheffingen, wordt de loonsom, bedoeld in het tweede lid, constante C, verhoogd met 8,33 procent. Artikel 10, vierde lid, is van overeenkomstige toepassing.
4. De in aanmerking te nemen gegevens uit de loonaangifte van de werkgever ten behoeve van de bepaling van de constante C worden beoordeeld op grond van de loonaangifte zoals die uiterlijk op 19 juli 2020 is ingediend, alsmede de aanvullingen daarop die uiterlijk op die datum hebben plaatsgevonden. Indien de loonaangifte na laatstgenoemde datum naar beneden wordt bijgesteld, kan de Minister besluiten de gewijzigde loonaangifte in aanmerking te nemen voor de vaststelling van de loonsom, bedoeld in het tweede lid, constante C.
5. Het eerste lid, constante B, onderdeel b, is niet van toepassing voor zover de werkgever het verzoek om toestemming heeft ingetrokken binnen vijf werkdagen:
 - a. na het tijdstip van inwerkingtreding van deze regeling, indien het verzoek om toestemming voor dat tijdstip is gedaan; of
 - b. nadat het verzoek is ingediend.

Artikel 8. Aanvraag van de subsidieverlening

1. De werkgever dient een subsidieaanvraag in door middel van een door de Minister beschikbaar gesteld formulier.
2. Een aanvraag voor subsidie kan worden ingediend vanaf 14 april 2020, of een eerder tijdstip, dat bekend gemaakt wordt via www.uwv.nl, tot en met 31 mei 2020.
3. De werkgever kan eenmaal per loonheffingnummer een subsidieaanvraag indienen.
4. In de subsidieaanvraag wordt in ieder geval vermeld:
 - a. indien de werkgever na 31 augustus 2019 een wtv-aanvraag heeft ingediend, het dossiernummer van de aanvraag;
 - b. de verwachte omzetzaling, uitgedrukt in hele procenten, afrondend naar boven;
 - c. in welke aaneengesloten periode van drie kalendermaanden binnen de periode van 1 maart tot en met 31 juli 2020 de werkgever een omzetzaling verwacht;
 - d. het loonheffingnummer; en



- e. het rekeningnummer waarop de werkgever betalingen van de Belastingdienst inzake loonheffingen ontvangt.
5. Indien de werkgever onderdeel is van een groep als bedoeld in artikel 6, vierde lid, of indien de werkgever meerdere loonheffingenummers heeft, wordt hetzelfde percentage, bedoeld in het vierde lid, onderdeel b, alsook eenzelfde periode voor de verwachte omzetsdaling, bedoeld in het vierde lid, onderdeel c, voor alle rechtspersonen en vennootschappen binnen de groep respectievelijk de loonheffingenummers gehanteerd.
6. De werkgever, bedoeld in artikel 2, derde lid, wordt in de gelegenheid gesteld zijn aanvraag om subsidie op grond van deze regeling binnen 4 weken aan te vullen, met de gegevens, bedoeld in het vierde lid.
7. De subsidieaanvraag wordt elektronisch gedaan, tenzij op www.uvw.nl kenbaar wordt gemaakt dat een schriftelijke subsidieaanvraag ook mogelijk is.

Artikel 9. Verlening van de subsidie

1. De Minister besluit uiterlijk binnen 13 weken na ontvangst van de volledige aanvraag tot subsidieverlening.
2. De subsidiebeschikking vermeldt in ieder geval:
 - a. de periode waarvoor de subsidie wordt verleend;
 - b. de hoogte van het bedrag van de subsidieverlening en het voorschot;
 - c. de verplichtingen, bedoeld in artikel 13, waaraan de werkgever moet voldoen; en
 - d. de termijn waarbinnen de vaststelling van de subsidie moet worden aangevraagd.
3. De beschikking tot subsidieverlening vermeldt niet het bedrag waarop de subsidie ten hoogste kan worden vastgesteld.

Artikel 10. Berekening van de hoogte van het bedrag van de subsidieverlening

1. De hoogte van het bedrag van de subsidieverlening is de uitkomst van:

$$A^* \times B^* \times 3 \times 1,3 \times 0,9$$

Hierbij staat:

A* voor het percentage van de door de werkgever verwachte omzetsdaling;

B* voor de loonsom waarbij wordt uitgegaan van de totale loonsom van werknemers waarvoor de werkgever het loon heeft uitbetaald in het tijdvak, bedoeld in het tweede, derde of vierde lid, met dien verstande dat het in aanmerking te nemen loon per werknemer niet meer bedraagt dan € 9.538.

2. Voor de loonsom, bedoeld in de omschrijving van de constante B*, bedoeld in het eerste lid, wordt uitgegaan van het loon over het eerste aangiftetijdvak van het jaar 2020, met dien verstande dat indien er sprake is van een aangiftetijdvak van vier weken, de loonsom in dat aangiftetijdvak wordt verhoogd met 8,33 procent.
3. Indien er geen loongegevens zijn over het tijdvak, bedoeld in het tweede lid, wordt uitgegaan van het loon over de maand november van het jaar 2019. Indien er sprake is van een aangiftetijdvak van vier weken, wordt uitgegaan van het loon over het twaalfde aangiftetijdvak van het jaar 2019, waarbij de loonsom in dat aangiftetijdvak wordt verhoogd met 8,33 procent.
4. Indien er geen sprake is van een aangiftetijdvak van een maand of vier weken, wordt het loon per werknemer herleid naar een loon per aangiftetijdvak van een maand.
5. De in aanmerking te nemen gegevens uit de loonaangifte van de werkgever ten behoeve van de bepaling van constante B*, bedoeld in het eerste lid, worden beoordeeld op grond van de loonaangifte zoals die uiterlijk op 15 maart 2020 is ingediend, alsmede de aanvullingen daarop die uiterlijk op die datum hebben plaatsgevonden.

Artikel 11. Voorschot

1. De Minister verstrekt de werkgever bij de beschikking tot subsidieverlening een voorschot.
2. De hoogte van het voorschot bedraagt 80% van het bedrag van de verlening, bedoeld in artikel 10.



3. Het voorschot wordt betaald in ten hoogste drie termijnen.

Artikel 12. Opschorting van de betaling

Onverminderd artikel 4:56 van de Algemene wet bestuursrecht, schort de Minister de betaling van een voorschot als bedoeld in artikel 11 op, indien:

- a. sprake is van een ernstig vermoeden dat niet voldaan wordt aan de voorwaarden of de verplichtingen, bedoeld in artikel 13, onderdelen a en c tot en met j, die zijn verbonden aan de subsidie; of
- b. indien een melding van de werkgever daartoe aanleiding geeft.

Artikel 13. Verplichtingen

Aan de werkgever aan wie subsidie wordt verleend, worden de volgende verplichtingen opgelegd:

- a. de werkgever is verplicht de loonsom zoveel mogelijk gelijk te houden;
- b. de werkgever doet na 18 maart 2020 geen verzoek om toestemming om de arbeidsovereenkomst op te zeggen op grond van artikel 669, derde lid, onderdeel a, van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek, gedurende het tijdvak waarover subsidie is verleend;
- c. de werkgever is verplicht de subsidie uitsluitend aan te wenden voor de betaling van de loonkosten;
- d. de werkgever is verplicht de ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging, bedoeld in de Wet op de ondernemingsraden, of bij het ontbreken daarvan, de werknemers te informeren over de subsidieverlening;
- e. de werkgever voert een zodanig controleerbare administratie dat alle voor de vaststelling van de subsidie van belang zijnde gegevens kunnen worden nagegaan en verleent desgevraagd tot vijf jaar na de datum van vaststelling van de subsidie inzage in deze administratie;
- f. de werkgever doet de loonaangifte op grond van de Wet op de loonbelasting 1964 op de voorgescreven momenten;
- g. de werkgever meldt onverwijld en schriftelijk aan de Minister indien zich andere omstandigheden voordoen die van belang kunnen zijn voor een beslissing tot wijziging, intrekking of vaststelling van de subsidie;
- h. de werkgever overlegt na afloop van de periode waarover subsidie is verleend een definitieve opgave van de omzetzaling met daarbij een accountantsverklaring van een accountant als bedoeld in artikel 1 van de Wet op het accountantsberoep;
- i. indien aan de werkgever loonkostensubsidie als bedoeld in artikel 10d van de Participatiewet is verleend, informeert de werkgever het college van burgemeester en wethouders dat de loonkostensubsidie heeft verleend, over de subsidieverlening op grond van deze regeling;
- j. de werkgever werkt tot vijf jaar na de datum van vaststelling van de subsidie, onder meer door het verschaffen van de daartoe benodigde inlichtingen, gegevens en bescheiden, mee aan door of namens de Minister ingesteld onderzoek dat erop is gericht de Minister inlichtingen te verschaffen die van belang zijn voor het nemen van een besluit over het verstrekken van de subsidie, de vaststelling van de rechtmatigheid daarvan, of de ontwikkeling van het beleid van de Minister.

Artikel 14. Subsidievaststelling

1. De werkgever vraagt binnen 24 weken na afloop van de aaneengesloten periode van drie maanden, bedoeld in artikel 8, vierde lid, onderdeel c, de vaststelling van de subsidie aan door middel van een door de Minister vast te stellen formulier. Artikel 8, zevende lid, is van overeenkomstige toepassing.
2. Bij de aanvraag van de vaststelling worden in ieder geval meegezonden:
 - a. de definitieve gegevens over de omzetzaling in de periode, bedoeld in artikel 8, vierde lid, onderdeel c, alsmede documentatie en informatie waaruit dit blijkt;
 - b. de accountantsverklaring, bedoeld in artikel 13, onderdeel h; en
 - c. een verklaring dat voldaan is aan de in artikel 13, onderdelen a en c tot en met j, genoemde verplichtingen.
3. De subsidie wordt vastgesteld aan de hand van de berekeningswijze, bedoeld in artikel 7.
4. De Minister stelt de subsidie vast binnen 22 weken na de ontvangst van de aanvraag, bedoeld in het eerste lid.

Artikel 15. Terugvordering

Onverminderd artikel 4:95, vierde lid, van de Algemene wet bestuursrecht kan het verstrekte voorschot geheel of gedeeltelijk worden teruggevorderd van de subsidieontvanger, indien dit ten onrechte of



voor een te hoog bedrag is verstrekt of indien niet aan de verplichtingen, bedoeld in artikel 13, is voldaan.

Artikel 16. Wijziging subsidievaststelling

Onverminderd artikel 4:49 van de Algemene wet bestuursrecht kan de Minister de subsidievaststelling intrekken of ten nadele van de werkgever 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, bedoeld in artikel 3.

Artikel 17. Mandaat, volmacht en machtiging UWV en Inspectie SZW

1. De Minister verleent aan de Raad van Bestuur van het UWV mandaat, volmacht en machtiging om, in het kader van de uitvoering van deze regeling:
 - a. besluiten te nemen, privaatrechtelijke rechtshandelingen te verrichten en handelingen te verrichten die een privaatrechtelijke rechtshandeling noch een besluit zijn;
 - b. te beslissen op bezwaarschriften, met dien verstande dat de persoon die betrokken is bij het besluitvormingsproces ten aanzien van het bezwaarschrift niet ook betrokken is geweest bij het besluitvormingsproces in eerste aanleg; en
 - c. in rechte op te treden en tegen rechterlijke uitspraken hoger beroep of cassatie in te stellen, dan wel af te zien van hoger beroep of cassatie.
2. De Raad van Bestuur van het UWV is in het kader van de uitvoering van deze regeling bevoegd tot het verlenen van ondermandaat of het doorverlenen van zijn andere vertegenwoordigingsbevoegdheden aan bij het UWV werkzame functionarissen.
3. Hoofdstuk 4 van het Organisatie-, mandaat- en volmachtbesluit SZW 2009 is van toepassing op de uitoefening van bevoegdheden op grond van deze regeling en tevens op de uitoefening van bevoegdheden die krachtens ondermandaat respectievelijk doorverlening van volmacht en machtiging worden uitgeoefend.
4. Onverminderd het eerste tot en met derde lid worden door de voorzitter van de raad van bestuur van het UWV onder hem ressorterende functionarissen, werkzaam bij het UWV, aangewezen als ambtenaren, belast met het toezicht op de naleving van de verplichtingen, bedoeld in artikel 13.
5. Onverminderd het eerste tot en met derde lid kunnen als ambtenaren, belast met het toezicht op de naleving van de verplichtingen, bedoeld in artikel 13, worden aangewezen:
 - a. de door de inspecteur-generaal Sociale Zaken en Werkgelegenheid aangewezen onder hem ressorterende functionarissen, van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid;
 - b. de door de Directeur Dienstverlening, Samenwerkingsverbanden en Uitvoering aangewezen functionarissen werkzaam bij de afdeling Uitvoering, die onderdeel uitmaakt van de Directie Dienstverlening, Samenwerkingsverbanden en Uitvoering van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.

Artikel 18. Financiering

1. Het Rijk voorziet in de middelen tot dekking van de uitgaven verbonden aan deze regeling.
2. Het UWV beheert en administreert afzonderlijk de middelen, bedoeld in het eerste lid.
3. In verband met het middelenbeheer wordt de rijksbijdrage, bedoeld in het eerste lid, beschouwd als middelen die deel uitmaken van het Algemeen Werkloosheidsfonds.
4. De Minister stort op de rekening-courant, bedoeld in artikel 5.16, onder b, van de Regeling Wfsv, na overleg met het UWV maandelijks een periodiek voorschot op de rijksbijdrage, bedoeld in het derde lid, van:
 - a. de door het UWV voorafgaand aan iedere maand geraamde subsidiebelastingen met als valutatatum de tweeëntwintigste dag van elke maand; en
 - b. de door het UWV voorafgaand aan iedere maand geraamde uitvoeringskosten met als valutatatum de vijftiende dag van elke maand.
5. De Minister kan, na overleg met het UWV, van de in het vierde lid, onder a en b, bedoelde bedragen en data afwijken.



Artikel 19. Verslag UWV

1. Het UWV brengt aan de Minister inhoudelijk en financieel verslag uit over de uitvoering van deze regeling overeenkomstig artikel 49 van de Wet structuur uitvoeringsorganisatie werk en inkomen.
2. In de jaarrekening, bedoeld in artikel 49 van de Wet structuur uitvoeringsorganisatie werk en inkomen, worden de baten en lasten opgenomen, alsmede de ontvangen voorschotten, bedoeld in artikel 18, vierde lid, uitgesplitst naar subsidieelasten en uitvoeringskosten, met betrekking tot deze regeling.
3. Op de in het tweede lid bedoelde subsidieelasten komen in mindering de subsidies die op grond van artikel 15 zijn teruggevorderd en de bedragen die anderszins zijn terugbetaald.
4. Na goedkeuring van het besluit tot vaststelling van de jaarrekening, bedoeld in artikel 34, tweede lid, van de Kaderwet zelfstandige bestuursorganen, rekent de Minister de baten en lasten, alsmede de ontvangen voorschotten op grond van artikel 18, vierde lid, met betrekking tot het desbetreffende kalenderjaar af, met als valutadatum 1 juni van het hierop volgende kalenderjaar.

Artikel 20. Inwerkingtreding en vervaldatum

1. Deze regeling treedt in werking met ingang van de dag na de datum van uitgifte van de Staatscourant waarin zij wordt geplaatst.
2. Deze regeling vervalt op 1 augustus 2021.
3. In afwijking van het tweede lid blijft deze regeling, zoals die luidde op de dag voorafgaand aan de datum met ingang waarvan deze regeling vervalt, van toepassing op de afwikkeling van de subsidieaanvragen op grond van deze regeling.
4. In afwijking van het tweede lid blijven de verplichtingen voor werkgevers aan wie op grond van deze regeling subsidie is verleend, op grond van artikel 13, onderdelen d en i, gelden na 1 augustus 2021, gedurende de in die onderdelen genoemde periode.

Artikel 21. Citeertitel

Deze regeling wordt aangehaald als: Tijdelijke noodmaatregel overbrugging voor behoud van werkgelegenheid.

Deze regeling zal met toelichting in de Staatscourant worden geplaatst.

Den Haag, 31 maart 2020

*de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,
W. Koolmees*



TOELICHTING

Algemeen

1. Inleiding

Nederland wordt door de uitbraak van het COVID-19-coronavirus en de daarmee verband houdende overheidsmaatregelen geconfronteerd met buitengewone omstandigheden die een enorme impact hebben op het maatschappelijk leven in het algemeen en die ook ingrijpende gevolgen hebben voor de arbeidsmarkt. Op last van de overheid zijn in het belang van de volksgezondheid maatregelen betreffende de openbare orde genomen en bedrijven en instellingen in een aantal sectoren gesloten. In aansluiting hierop hebben in andere sectoren bedrijven en instellingen met veel contacten met publiek zelf besloten om de dienstverlening te verminderen of geheel stil te leggen om daarmee bij te dragen aan het tegengaan van verspreiding van het COVID-19-coronavirus. Ook vergelijkbare maatregelen in het buitenland hebben hun weerslag op het Nederlandse bedrijfsleven. Deze situatie, daarbij inbegrepen de daarmee gepaard gaande risico's voor de werkgelegenheid, kan niet als normaal ondernemersrisico beschouwd worden. De uitval van werkgelegenheid ten gevolge van deze situatie heeft tot een explosieve stijging van het aantal aanvragen voor toepassing van de reguliere Regeling Werktijdverkorting (WTV-regeling) geleid, namelijk 55.000 aanvragen voor bijna 800.000 werknemers.¹ Op dit ongekend groot beroep was de WTV-regeling niet berekend. Hierom en om een snelle afhandeling van aanvragen mogelijk te maken, zodat werkgevers daarover snel duidelijkheid krijgen, is besloten om de mogelijkheid tot ontheffing van het verbod op werktijdverkorting per 17 maart 2020, 18.45 uur, te beëindigen en een nieuwe regeling tot stand te brengen.

2. Tijdelijke Noodmaatregel Overbrugging voor behoud van Werkgelegenheid (NOW)

Tegelijk met de beleidsregel waarmee de mogelijkheid tot ontheffing van het verbod op werktijdverkorting werd ingetrokken, is de nu voorliggende regeling, de Tijdelijke Noodmaatregel Overbrugging voor behoud van Werkgelegenheid (NOW), aangekondigd. De NOW heeft als doel om het in tijden van acute en zware terugval in de omzet van ten minste 20% werkgevers mogelijk te maken om hun werknemers zoveel mogelijk in dienst te houden voor de uren die zij werkten voordat sprake was van die zware terugval. Ter ondersteuning van werkgevers kunnen zij op grond van de NOW een subsidie ontvangen met als doel het tegemoetkomen in de betaling van loonkosten. Het gaat daarbij om een subsidie voor de loonkosten van alle werknemers die in dienst zijn bij een werkgever. Dat zijn werknemers met een contract voor onbepaalde tijd en werknemers met een flexibel contract voor zover zij in dienst blijven en loon ontvangen van de werkgever gedurende de periode waarover de subsidie wordt verstrekt. Ook uitzendbureaus kunnen een aanvraag indienen voor zover zij hun uitzendkrachten in dienst houden.

De subsidie wordt in beginsel gebaseerd op de loonsom van januari 2020 en bedraagt per maand maximaal 90% van de loonsom over januari 2020. De subsidie wordt daarbij gerelateerd aan het percentage van de omzetzakking. Er zal een voorschot worden verleend van 80% van de verleende subsidie. Dit voorschot wordt na afloop verrekend met het definitief vastgestelde subsidiebedrag.

De NOW is van toepassing op situaties waarin sprake is van een omzetzakking van ten minste 20% over een driemaandsperiode wegens buitengewone omstandigheden, zoals de verstrekende maatregelen die de overheid heeft genomen vanwege de uitbraak van het COVID-19-coronavirus, die in redelijkheid niet tot het normale ondernemersrisico kunnen worden gerekend. Om werkgevers snel duidelijkheid en zekerheid te bieden, hoeft daarbij niet aangetoond te worden in welke mate de buitengewone omstandigheden aan de omzetzakking van ten minste 20% bijdragen of al hebben bijgedragen. Hoewel de uitbraak van het COVID-19-coronavirus en de daarmee verband houdende vergaande overheidsmaatregelen de aanleiding vormen voor het vervangen van de WTV-regeling door deze subsidieregeling, ziet deze subsidieregeling niet alleen op bedrijven die een omzetzakking hebben als gevolg van deze genoemde omstandigheden in verband met de uitbraak van het COVID-19-coronavirus. Een andere situatie van buitengewone omstandigheden waarop deze subsidieregeling ziet, is bijvoorbeeld een omzetzakking als gevolg van brand in het bedrijf van de werkgever.

De NOW is zodanig ingericht dat werkgevers en werknemers snel worden bediend, terwijl wordt voldaan aan de doelstelling van de subsidie, namelijk het dempen van de gevolgen van buitengewone omstandigheden die het de werkgever onmogelijk maken om de loonkosten van zijn werknemers te blijven voldoen. Het aanvraag- en verwerkingsproces is losgekoppeld van de concrete vermindering

¹ Beleidsregel van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid van 17 maart 2020, houdende de beëindiging van de mogelijkheid tot ontheffing van het verbod op werktijdverkorting, St.crt. 2020, 17126.



van werkbare uren en van de Werkloosheidwet (WW). Daardoor is het aanvraagproces sterk vereenvoudigd ten opzichte van de WTV-regeling. Een ander verschil is dat werknemers geen WW-rechten verbruiken over de periode waarvoor de NOW-subsidie wordt verstrekt.

Met deze noodmaatregel worden bedrijven en instellingen geholpen om door middel van een subsidie voor de loonkosten een periode van substantiële omzetzaling te overbruggen. Werkloosheid wordt voorkomen en werknemers blijven met hun ervaring en kennis voor de getroffen bedrijven en instellingen behouden. Eén van de in de NOW opgenomen verplichtingen voor de werkgever die het doel van de regeling – behoud van werkgelegenheid – ondersteunt, is dat de werkgever in de periode waarvoor subsidie wordt verstrekt geen ontslag om bedrijfseconomische redenen aanvraagt voor zijn werknemers.

Deze substantiële subsidie voor de loonkosten helpt werkgevers om de periode van omzetzaling te overbruggen. Samen met sociale partners en brancheorganisaties dragen zij de bijbehorende bijzondere verantwoordelijkheid om optimaal in te zetten op een zo groot mogelijk behoud van werkgelegenheid in Nederland.

De NOW is een noodmaatregel en in korte tijd tot stand gebracht, zodat aan werkgevers snel duidelijkheid gegeven kon worden over aard en inhoud van de maatregel. De werking van de regeling zal de komende tijd nauwlettend gemonitord worden. Bezien zal worden of de in de regeling gehanteerde voorwaarden voor subsidie leiden tot het daarmee beoogde doel. Indien dat niet of in te beperkte mate het geval blijkt, kan overwogen worden de regeling aan te passen, mits dat geen belemmering vormt voor de uitvoering.

De regeling zal door UWV in mandaat worden uitgevoerd.

3. Subsidiehoogte

De subsidie wordt in beginsel gebaseerd op de loonsom van januari 2020 en bedraagt per maand maximaal 90% van de loonsom over januari 2020. De subsidie is een tegemoetkoming in de loonkosten van de periode maart tot en met mei 2020. Dit loonsomtijdstip geldt voor alle aanvragen. Dus ook wanneer de periode van omzetzaling wordt berekend over de driemaandsperiode die start op 1 april of 1 mei 2020 en doorloopt tot en met respectievelijk 30 juni of 31 juli 2020, geldt dat de subsidie ontvangen wordt voor de loonkosten van de werkgever in de periode 1 maart tot en met 31 mei 2020. Dit zijn immers de maanden waarvoor thans geldt dat sprake is van een acute en niet-voorzienbare noodsituatie waarin de overheid een subsidie verstrekt in de loonkosten om werkgelegenheid te behouden.

Het percentage van 90% van de totale loonsom is een maximumpercentage dat zal worden uitbetaald bij een omzetzaling van 100%. Is de omzetzaling lager, dan zal de subsidie evenredig lager worden vastgesteld. Bij een omzetzaling van 50% bedraagt de subsidie 45% (= 50% van 90%) van de loonsom en bij een omzetzaling van 20% bedraagt de subsidie 18% (= 20% van 90%), etc.

Met het oog op een verantwoorde besteding van de beschikbare overheidsmiddelen zal het subsidiebedrag ten aanzien van het loon een bovengrens hebben. Als loon wordt maximaal twee keer het maximumdagloon per maand per individuele werknemer (omgerekend naar de driemaandsperiode) in aanmerking genomen. Dat komt neer op € 9.538 per maand. Daarbij gaat het over het loon over het aangiftetijdstip waarover het voorschot wordt vastgesteld. In beginsel is dat januari 2020. Loon boven € 9.538 per maand komt niet voor subsidie in aanmerking. Hiermee worden tevens mogelijkheden voor misbruik en oneigenlijk gebruik gemitigeerd.

In de keuze voor het percentage van 90% tot het maximum van twee keer het maximumdagloon per maand per individuele werknemer komt tot uitdrukking dat een afweging is gemaakt tussen de verantwoordelijkheid van de overheid om bedrijven in deze bijzondere situatie tegemoet te komen en het beroep dat de overheid doet op het bedrijfsleven om onder deze bijzondere omstandigheden ook hun eigen verantwoordelijkheid te nemen om te doen wat in het breder maatschappelijk belang is.²

De precieze berekening van de hoogte van de subsidie wordt nader toegelicht, onder andere met voorbeelden, in de artikelsgewijze toelichting.

4. Loonsom

Het subsidiebedrag is gebaseerd op de loonsom. Vanwege de noodsituatie waarin bedrijven en instellingen zijn komen te verkeren en de gewenste snelheid waarmee de regeling wordt uitgevoerd,

² Brief van de regering Noodpakket banen en economie d.d. 17 maart 2020.



zal worden gewerkt met een voorschot van een subsidie over de loonsom. Bij de berekening van de bevoorschotting wordt gebruik gemaakt van de loonsom over een referentieperiode van een maand. In beginsel wordt daarvoor januari 2020 genomen. Uitgegaan wordt van het sociale verzekeringsloon uit tegenwoordige dienstbetrekkingen. Ook aanvullende lasten en kosten zoals onder andere werkgeverspremies en werknemersbijdragen aan pensioen en de opbouw van vakantiebijslag worden gecompenseerd. Omwille van de uitvoerbaarheid door UWV is gekozen voor een forfaitaire opslag van 30% voor werkgeverslasten in plaats van het in aanmerking nemen van de precieze werkgeverslasten in individuele situaties. Deze lasten kunnen immers per werkgever en zelfs werknemer verschillen: denk aan de hoogte van pensioenpremies – die bij UWV niet bekend zijn – en de WW-premiedifferentiatie naar de aard van het contract.

De loonsom van januari 2020 als basis voor de subsidiehoogte is gekozen omdat dit de meest recente maand is waarover voldoende loongegevens beschikbaar zijn in de polisadministratie van UWV. Voor recentere tijdvakken is dat niet het geval. Als er over januari 2020 geen loongegevens zijn, gaat UWV uit van november 2019. Als er ook geen gegevens zijn over dit tijdvak, kan er geen subsidie worden toegekend.

Bij de definitieve vaststelling van de subsidie wordt de loonsom zoals gebruikt bij de bevoorschotting vergeleken met de loonsom van de driemaandsperiode maart 2020 tot en met mei 2020. De loonsom kan in de subsidieperiode lager uitvallen dan in de referentieperiode, omdat werknemers intussen niet meer in dienst zijn of niet meer zijn opgeroepen en daarom geen loondoorbetaling hebben. Bij verlies aan werkgelegenheid, blijvend uit het verlies aan loonsom, wordt de subsidie lager vastgesteld.³ De verrekening is een stimulans om werknemers zoveel mogelijk in dienst te houden voor de uren die zij werkten voordat sprake was van de zware terugval in de omzet.

De loonsom van alle werknemers met sociaalverzekeringsloon komt in aanmerking voor de subsidie. Dit zijn bijvoorbeeld wel werkenden met een zogenoemde fictieve dienstbetrekking voor de werknemersverzekeringen, maar geen vrijwillig verzekerden. Tot de loonsom worden niet de werkgeversbetalingen voor uitkeringen voor bijvoorbeeld de Wet arbeid en zorg gerekend. Deze krijgt de werkgever immers al van de overheid vergoed via UWV. Bij de bevoorschotting worden werkgeversbetalingen in de meeste gevallen nog meegenomen in de subsidiehoogte; in die gevallen wordt daar bij de definitieve vaststelling voor gecorrigeerd.

Sommige werkgevers doen geen loonaangifte per maand, maar per vier weken. In dat geval wordt het loon over vier weken omgerekend naar het loon over een maand door het te verhogen met 8,33%. Als benadering van de loonsom in maart, april en mei 2020 worden de vierwekentijdvakken genomen die de meeste overlap hebben met die maanden, te weten het derde tot en met vijfde tijdvak van 2020 (24 februari tot en met 17 mei 2020).

5. Werkgever

De werkgever is degene die subsidie aanvraagt. De meeste werkgevers hebben een onderneming die uit één rechtspersoon (of natuurlijke persoon) bestaat, met daaraan gekoppeld één loonheffingnummer voor de loonaangifte bij de Belastingdienst. Voor hen is het aanvraagproces het eenvoudigst. Zij bepalen de verwachte omzetsdaling voor hun hele onderneming en dienen één aanvraag in. Het voorschot wordt dan uitgekeerd op basis van de loonsom van de onderneming, net als uiteindelijk de definitieve afrekening.

Sommige werkgevers hebben meerdere loonheffingnummers (hun eerste loonheffingnummer eindigt dan meestal op L01, het tweede op L02, enzovoort). Deze werkgever zal meerdere aanvragen moeten indienen als hij voor zijn hele loonsom subsidie wil aanvragen, namelijk per loonheffingnummer. De subsidiabele loonsom zal dus vastgesteld worden per loonheffingnummer. De werkgever dient wel de omzetsdaling op te geven die hij verwacht voor de gehele onderneming. Hij vult dus bij elke aanvraag dezelfde omzetsdaling en dezelfde referentieperiode in.

Indien er sprake is van een grotere samenstelling van rechtspersonen of natuurlijke personen, zoals een concern, is de omzetsdaling van de gehele groep de basis van de subsidie. Voor alle loonheffingnummers die horen bij rechtspersonen of natuurlijke personen die onder de groep vallen, wordt dezelfde omzetsdaling opgegeven. Ook hierbij geldt dat de individuele werkgevers de subsidie formeel aanvragen.

De reden om omzetsdaling op het hoogste aggregatieniveau te bepalen, is dat op dat niveau de

³ Bij ongewijzigde parameters. Indien de gerealiseerde omzetsdaling hoger is dan de opgegeven verwachte omzetsdaling, kan er alsnog sprake zijn van een hogere vastgestelde subsidie.



omzet(daling) en de inzet van het personeel uiteindelijk samenkomen. Doel van de regeling is ervoor te zorgen dat werkgevers in deze bijzondere tijden van acute en zware terugval in omzet zoveel mogelijk personeel in dienst kunnen houden. Het niveau waarop de omzetzdaling wordt bepaald, zou dan ook verband moeten houden tussen de omzet(daling) en de inzet van personeel. Dit komt in het algemeen samen op het hoogste niveau en dat is het concern. Onder het concern vallen immers alle entiteiten die omzet genereren en/of waar de werknemers in dienst zijn. Als wordt uitgegaan van het niveau van de verschillende entiteiten (rechtspersonen/ werkmatschappijen) van een concern, dan zijn er verschillende situaties waarin omzetzdaling niet goed samenloopt met de ontwikkeling van de loonsom en met het gelijk houden van die loonsom door werknemers in dienst te houden. Dat is onder andere het geval bij personeels-b.v.'s, waarbij de werknemers in dienst zijn bij een andere entiteit dan de entiteiten waar de omzet wordt gegeneerd. Dit is ook het geval bij een B.V. waarin de werknemers (onderdelen van) goederen produceren, terwijl een andere entiteit de verkoop doet en dus de omzet genereert. In beide gevallen is er geen of een minder directe relatie tussen omzet en de inzet van werknemers. Daarom is gekozen voor een eenduidige bepaling voor omzetzdaling op concernniveau. Voor concerns met Nederlandse en buitenlandse dochters geldt dat zij niet de omzetzdaling moeten meetellen van de rechtspersonen in de groep die geen Nederlands SV-loon hebben.

Het bij omzetzdaling uitgaan van het concernniveau heeft meer voordelen. Zo sluit het ook het beste aan bij het omzetzdalingbegrip in het jaarrekeningenrecht (zie hieronder, definitie van omzetzdaling). Het concern maakt een geconsolideerde jaarrekening waarover publicatie- en controleplicht bestaat. Indien er bijvoorbeeld sprake is van een vrijstelling op grond van artikel 2:403 BW hoeft een individuele rechtspersoon geen individuele jaarrekening te maken. In dat geval is alleen een simpele balans en winst- en verliesrekening wettelijk verplicht, waarbij de controle van de accountant zich richt op de geconsolideerde jaarrekening. Aansluiten bij de bestaande controleplicht van de accountant van de geconsolideerde jaarrekening is dus wenselijk vanuit handhavingsspectief.

Aansluiten bij het concernniveau beperkt tevens de mogelijkheden voor strategisch gedrag. Binnen een concern is het mogelijk om in zekere mate te beïnvloeden bij welke entiteit van de eenheid de omzet voor bepaalde activiteiten terecht komt. Een concern kan bijvoorbeeld de omzet voor een specifiek project toerekenen aan een ander onderdeel dan normaal, waardoor grotere omzetzdalingen ontstaan bij bepaalde entiteiten binnen het concern en juist omzetzdalingen bij andere. Ook is het mogelijk om via interne verrekeningen omzet aan bepaalde onderdelen van de eenheid toe te rekenen. Normaal gesproken heeft dat weinig invloed. Voor het jaarrekeningenrecht is namelijk de omzetzdaling op het concernniveau doorslaggevend. Als omzet (tot op zekere hoogte) kan worden toegerekend binnen de groep, dan kan de hoogte van de NOW-subsidie worden beïnvloed, als we niet zouden kiezen voor omzet op concernniveau. Dat kan bijvoorbeeld door de omzetzdaling zoveel mogelijk te concentreren bij het onderdeel met de grootste loonsom.

In theorie kunnen deze effecten op drie manieren worden voorkomen. Een subsidievoorwaarde zou kunnen zijn dat alle onderdelen van een concern verplicht worden om een gezamenlijke subsidieaanvraag te doen. Daarmee wordt dan alle omzetzdaling binnen de eenheid meegewogen in de subsidiehoogte. De subsidie wordt echter nog steeds per onderdeel vastgesteld, waardoor omzet kan worden verschoven naar het onderdeel met de laagste loonsom, waardoor de subsidie hoger uitvalt. Een andere mogelijkheid is het opleggen van strengere regels over het bepalen van omzet en de omgang met interne verrekeningen. Dit zou echter betekenen dat individuele onderdelen van een eenheid hun omzet over 2019 volgens de strengere regels moeten herrekenen. Omdat de administratie is ingericht op de bestaande regels voor concerns is dat in veel gevallen niet goed mogelijk. De derde mogelijkheid is dat de subsidie kan worden aangevraagd per onderdeel, maar dat het omzetzdalingverlies altijd wordt berekend op het niveau van het concern. Op deze manier kan worden aangesloten bij de bestaande administratie, en de bestaande (geconsolideerde) jaarstukken en accountantscontrole, terwijl de mogelijkheden om de subsidie te maximaliseren worden ingeperkt. In de subsidieregeling is om die reden voor deze optie gekozen.

Tegelijkertijd is het zo dat geen enkele van de drie opties in alle gevallen de voor werkgevers meest gewenste uitkomst geeft. Kiezen voor omzetzdaling op het niveau van het concern betekent dat sommige bedrijven met een forse omzetzdaling geen subsidie krijgen, omdat andere onderdelen van het concern wel goed blijven draaien. Daar staat tegenover dat, als de omzetzdaling van het concern 20 procent is, alle onderdelen in aanmerking komen voor subsidie, terwijl dat op basis van hun individuele omzet misschien niet het geval was geweest.

6. Hoe wordt de omzetzdaling berekend?

Binnen de NOW is ervoor gekozen om de afname van omzet als uitgangspunt te nemen. Een lagere omzet betekent dat er minder geld beschikbaar is om salarissen te betalen. Daarnaast is omzetzdaling een criterium dat meetbaar en controleerbaar is. In de NOW wordt de omzet, en dan meer specifiek de daling van de omzet ten opzichte van 2019, als criterium gehanteerd om de behoefte aan ondersteu-



ning via een subsidie vast te stellen. Om in aanmerking te komen voor een subsidie op grond van de NOW geldt een drempel van 20% omzetzakking over drie maanden.⁴

Hoewel voor een deel van de ondernemers zal gelden dat zij al vanaf maart 2020 te kampen hebben met een omzetzakking (meestal als gevolg van het direct stilleggen van economische activiteiten vanwege de uitbraak van het COVID-19-coronavirus), kan een omzetzakking ook na-ijlen, omdat een terugval in de vraag of productie niet altijd onmiddellijk in een terugvallende omzet tot uitdrukking komt. Vanwege dit na-ijleffect is besloten om werkgevers flexibiliteit te bieden bij het kiezen van de meetperiode waarover de omzetzakking zich moet voordoen. Zeker in specifieke sectoren van de economie kan de omzetzakking later inzetten dan het verlies van economische activiteit. Door deze flexibiliteit te bieden, wordt het voor meer werkgevers mogelijk gemaakt om aan het omzetcriterium voor toegang tot de regeling te voldoen. Werkgevers kunnen kiezen of zij de omzetzakking berekenen over de meetperiode startend op 1 maart, 1 april of 1 mei 2020. Het moet daarbij altijd om een aansluitende periode van drie maanden gaan. Werkgevers moeten deze keuze voor de meetperiode maken bij de aanvraag; bij de definitieve afrekening kan de meetperiode niet meer worden aangepast. De tegemoetkoming in de loonkosten blijft ongeacht die keuze betrekking hebben op de loonkosten tussen maart en mei 2020, ongeacht over welke van die driemaandsperiodes (meetperiode) de omzet is bepaald.

De meetperiode sluit aan bij het doel van de regeling. De omzet in de meetperiode wordt vergeleken met een referentieperiode. Uitgangspunt is dat de referentieperiode de omzet van januari tot en met december 2019 gedeeld door vier betreft. De omzet in 2019 is eenvoudig vast te stellen en goed controleerbaar. Ondernemingen die op 1 januari 2019 nog niet bestonden, kunnen echter niet aan dit uitgangspunt voldoen. Daarom geldt voor deze ondernemingen dat voor de referentieperiode de hele kalendermaanden vanaf het moment dat de bedrijfsuitoefening van de werkgever is aangevangen in 2019 tot en met februari 2020 worden genomen, omgerekend naar 3 maanden.

Met een meetperiode van drie maanden voor de bepaling van de omzetzakking wordt voorkomen dat een vrij beperkte en kortdurende daling van de omzet al in aanmerking komt voor een subsidie uit hoofde van de NOW. Bij een omzetzakking van 20% in één maand, terwijl in de maanden daaromheen wel een normale omzet wordt behaald, bestaat er geen recht op een NOW-subsidie. Gemiddeld over drie maanden daalt de omzet in dat geval met 6,7%. Verwacht mag worden dat een werkgever voldoende voorbereid is om een dergelijke situatie het hoofd te bieden, ook als die zich ten gevolge van buitengewone omstandigheden voordoet. Daalt de omzet in een maand tijd met 60%, dan is dat gemiddeld over drie maanden 20% en bestaat wel recht op een subsidie.

Samengevat houdt dit in dat de omzetzakking van ten minste 20% zich moet voordoen over een aangesloten periode van drie maanden, waarvan de eerste dag valt op de eerste dag van de maanden maart, april of mei 2020. Omdat de referentieperiode gaat over een heel jaar betekent dit dat de meetperiode wordt vergeleken met 25% van de omzet in 2019 of, als de werkgever op 1 januari 2019 nog geen activiteiten verrichtte, naar rato van de omzet van de maanden vanaf het moment dat de bedrijfsuitoefening van de werkgever is aangevangen in 2019 tot en met februari 2020, omgerekend naar drie maanden.

Ook deze berekening zal niet voor alle werkgevers voor een voor hen optimale uitkomst leiden. Werkgevers die een groot gedeelte van hun omzet draaien in de referentieperiode, zullen op een lager referentieniveau uitkomen als er wordt uitgegaan van heel 2019 in plaats van bijvoorbeeld dezelfde periode vorig jaar. Dit is echter een afruil tussen eenduidigheid en eenvoud, en rekening kunnen houden met alle bijzonderheden van specifieke bedrijfskenmerken. Bij deze regeling is ervoor gekozen om de eenvoud en de controleerbaarheid als prioriteit te stellen. De aanvrager moet, voor het definitief vaststellen van de subsidie, aantonen wat de omzet in beide periodes is geweest (voor het voorschot is een inschatting over de opgegeven meetperiode voldoende). Hoe hoog de omzet in bepaalde periodes is geweest moet getoetst worden. Daarom is in beginsel een accountantsverklaring vereist. Voor de historische periode – in de regel 2019 – is die er in veel gevallen al (of in de maak), omdat dit aansluit bij de jaarcijfers. Er wordt naar gestreefd om binnen vier weken na publicatie van de regeling duidelijkheid te geven over onder welke grens een accountantsverklaring niet is vereist en indien een accountantsverklaring is vereist wat voor soort accountantsverklaring dat is. Zo is het mogelijk om bijvoorbeeld voor kleine subsidiebedragen, of voor ondernemingen met een hele kleine loonsom, geen accountantsverklaring te eisen, als op een andere wijze het omzetverlies voldoende aannemelijk is gemaakt of op andere wijze de controle heeft plaatsgevonden.

⁴ Bij de WTV-regeling was sprake van een vergelijkbare ondergrens, namelijk het naar verwachting niet kunnen benutten van 20% van de ter beschikking staande arbeidscapaciteit.



7. De definitie van omzet

Voor de definitie van omzet wordt aangesloten bij de omzetdefinitie in het jaarrekeningenrecht. Kern is dat het omzetbegrip in deze regeling zo dicht mogelijk aansluit bij het activiteitsniveau van de onderneming, instelling, of het concern. Dit is van belang omdat de ontwikkeling van de omzetdaling daarmee voor een belangrijk deel kan samenhangen. Op grond van de begrippen in het Burgerlijk Wetboek (artikel 377, zesde lid, van Boek 2 van het Burgerlijk Wetboek) en de Richtlijnen voor de jaarverslaggeving (RJ 940) wordt uitgegaan van de netto-omzet, waarbij het gaat om de opbrengst uit levering van goederen en diensten uit het bedrijf van de rechtspersoon onder aftrek van kortingen en dergelijke van over de omzet geheven belasting. 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 hebben op de levering van goederen of diensten voor een specifieke klant waarmee een (verkoop)contract is gesloten.

Voor de categorieën grote en middelgrote rechtspersonen geldt dat zij deze netto-omzet paraat hebben. Middelgrote rechtspersonen hoeven in hun winst- en verliesrekening alleen het bruto-bedrijfsresultaat te melden (en niet hun netto-omzet), waarbij wel geldt dat de middelgrote rechtspersonen een verhoudingscijfer moeten publiceren dat de netto-omzetontwikkeling ten opzichte van het voorgaande jaar weergeeft. Deze rechtspersonen beschikken dus ook over de gegevens van hun netto-omzet. De definitie sluit ook voor de meeste kleine ondernemers goed aan bij hun huidige boekhouding. Micro- en kleine rechtspersonen mogen in de meeste gevallen de fiscale netto-omzet hanteren die zij ook gebruiken voor hun aangiften bij de Belastingdienst. Indien deze werkgevers dit omzetbegrip hanteren in hun jaarrekening of geen jaarrekening opmaken, wordt het fiscale omzetbegrip voor hen namelijk gelijkgesteld aan het commerciële omzetbegrip (artikel 2:395a, zevende lid, BW respectievelijk artikel 2:396, zesde lid, BW). Voor de micro- en kleine rechtspersonen geldt namelijk dat zij de netto-omzet op grond van artikel 2:396, vierde lid, BW niet afzonderlijk hoeven te verantwoorden in de jaarrekening en ook geen verhoudingscijfer hoeven te publiceren.

Bij sommige werkgevers is het 'normale' omzetbegrip van opbrengsten uit goederen en diensten niet goed toepasbaar. Hierbij kan worden gedacht aan diverse not-for-profit organisaties waar in plaats van een winst-en-verliesrekening een exploitatierekening of staat van baten en lasten wordt opgesteld. Baten die voortvloeien uit normale activiteiten van deze rechtspersoon worden in veel gevallen met een andere benaming aangeduid. De opbrengsten uit de reguliere bedrijfsactiviteiten worden hier ook wel aangeduid als baten. Deze worden voor het doel van deze regeling meegenomen met de omzet. Deze werkgevers krijgen namelijk financiering vanuit (semi)publieke middelen en dat zorgt natuurlijk ook voor opbrengsten van waaruit de loonkosten worden betaald. Daarom worden de baten, opbrengsten en andere voordelen, zoals uitkeringen, subsidies, renteopbrengsten en bijdragen vanuit een overheidsinstelling of andere opbrengsten, zoals giften, of declaraties vanuit zorgverzekeraars ook als omzet gezien voor deze regeling. 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.

Tevens gelden de wijzigingen in onderhanden projecten voor deze regeling als omzet. Dit sluit aan bij de bepalingen in RJ 221, alinea 402. Onderhanden projecten zijn projecten die zijn overeengekomen met een derde, voor de constructie van een actief of combinatie van activa waarbij de uitvoering zich gewoonlijk uitstrekt over meer dan één verslagperiode (RJ 940). Hierbij is derhalve sprake van een levering van een prestatie aan een klant.

8. Tweede tranche

De mogelijkheid om de noodmaatregel met drie maanden te verlengen wordt nadrukkelijk opgehouden. Daarover zal voor 1 juni 2020 besloten worden, zodat deze tweede tranche aansluit op de eerste aanvraagperiode die op 31 mei eindigt. Bij verlenging kunnen voor de tweede tranche nadere voorwaarden aan de regeling worden toegevoegd. Deze kunnen onder meer betrekking hebben op de hoogte van de omzetrempel, de hoogte van de subsidie, een lagere forfaitaire toeslag op de loonsom, een lagere aftoppingsgrens of aanvullende voorwaarden als afspraken met een werknemersvertegenwoordiging of een scholingsverplichting. Deze voorwaarden die zullen worden gerelateerd aan de omstandigheden van dat moment kunnen dus beperkend zijn voor de toegang tot de regeling of de hoogte van de subsidie.

9. Aanvraag, voorschotverlening en vaststelling subsidie

De aanvraagperiode voor subsidie loopt van 14 april tot en met 31 mei 2020. UWV streeft evenwel naar een eerdere startdatum, namelijk 6 april. Of deze datum gehaald zal worden is nog niet bekend. Aanvragen kunnen alleen worden ingediend via het daarvoor ontworpen formulier dat via www.uwv.nl



v.nl beschikbaar wordt gesteld. Daarbij moet de werkgever de procentuele verwachte omzetzaling aangeven, het loonheffingsnummer en de aaneengesloten driemaandsperiode waarover de omzetzaling wordt verwacht. Ook het rekeningnummer waarop de werkgever betalingen van de Belastingdienst inzake loonheffingen ontvangt dient vermeld te worden. Indien de werkgever een WTV-aanvraag had ingediend, dient het dossiernummer van die aanvraag vermeld te worden.

Zodra positief op de aanvraag is beslist zal de subsidie verleend worden en een voorschot verstrekt worden van 80% van de verleende subsidie zoals deze wordt berekend op basis van de bij de aanvraag geleverde gegevens over de verwachte omzetzaling en de loonsom over de maand januari 2020. Er geldt een beslistermijn van 13 weken na ontvangst van de volledige aanvraag. In de praktijk wordt ernaar gestreefd om de betaling van het voorschot binnen 2 à 4 weken na ontvangst van de volledige aanvraag te realiseren. De verstrekking van het voorschot vindt plaats in drie termijnen. Vooruitlopend op de uiteindelijke vaststelling van de subsidie voor de loonkosten wordt door deze voorschotverlening substantieel bijgedragen aan het voorkomen van liquiditeitsproblemen die de verplichting voor de werkgever om het volledige loon door te betalen belemmeren.

Binnen 22 weken na afloop van de periode waarin de omzetzaling heeft plaatsgevonden (de meetperiode) verzoekt de werkgever om vaststelling van de subsidie via het daarvoor ontworpen formulier. Ook dit formulier is beschikbaar op www.uwv.nl. Vervolgens zal op basis van door de werkgever aan te leveren definitieve gegevens over de omzetzaling vastgesteld worden hoe groot de daadwerkelijke omzetzaling is geweest en of aan alle aan de werkgever opgelegde verplichtingen in het kader van de NOW is voldaan. Hiervoor is een accountantsverklaring vereist.⁵ Binnen 24 weken na ontvangst van deze aanvraag wordt de definitieve subsidie vastgesteld. Bij de afrekening kan sprake zijn van terugvordering of nabetaling.

10. Samenloop met werktijdverkorting

Bepaald is dat alle voor 17 maart 2020, 18.45 uur, bij het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid ingediende verzoeken om ontheffing op het verbod van werktijdverkorting, zoals bedoeld in artikel 8, derde lid, van het Buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen 1945, waarop nog niet is beslist, worden aangemerkt als aanvraag in de zin van de NOW. De werkgever zal na publicatie van deze regeling worden verzocht om aanvullende informatie aan te leveren, zodat de aanvraag conform de criteria uit deze regeling beoordeeld kan worden.

Werkgevers die thans al gebruik maken van de WTV-regeling kunnen hun WTV-aanvraag niet verlengen. Wel kunnen zij een aanvraag voor een subsidie in het kader van de NOW doen. Als daarbij samenloop optreedt tussen de NOW-subsidie en de betaling van WW-gelden in het kader van de WTV-regeling wordt deze laatste betaling voor de subsidievaststelling in mindering gebracht op de loonsom over maart tot en met mei. Zo wordt dubbele financiering voorkomen.

11. Verplichtingen voor de werkgever

a) Inspanningsverplichting om de loonsom zoveel mogelijk gelijk te houden

Er wordt verwacht dat de werkgever zich inspannt om de loonsom zoveel mogelijk gelijk te houden. Hiermee wordt tot uitdrukking gebracht dat de werkgever zich zoveel mogelijk moet inspannen werkgelegenheid te behouden door de dienstverbanden van de werknemers voort te zetten en de lonen door te betalen. Een daling van de loonsom heeft gevolgen voor de hoogte van de uiteindelijke subsidie waar de werkgever aanspraak op kan maken.

Werknemers in dienst van de werkgever met een vaste arbeidsomvang hebben wettelijk recht op loon zolang het dienstverband voortduurt. Dit geldt ook als zij (deels) niet werken, tenzij het (deels) niet werken voor rekening van de werknemer moet komen (artikel 7:628, eerste lid, BW). De buitengewone omstandigheden waar de NOW op ziet, zijn omstandigheden die niet voor rekening van de werknemer komen. Dat betekent dat werknemers die een arbeidsovereenkomst hebben met de werkgever, recht hebben op doorbetaling van hun loon voor de volledige vaste arbeidsomvang zolang de arbeidsovereenkomst voortduurt, ook als zij niet kunnen werken.

Voor werknemers met een flexibele arbeidsomvang kan dat mogelijk anders zijn. Zij hebben op grond van de wet (voor zover zij geen succesvol beroep kunnen doen op het rechtsvermoeden van arbeidsomvang), alleen recht op loon voor het minimaal aantal uren dat vast is overeengekomen en voor zover de loondoorbetalingsplicht niet is uitgesloten. De NOW voorziet echter ook in tegemoetkoming in de loonkosten van werkgevers wanneer zij meer loon betalen aan de werknemers met een flexibele arbeidsomvang dan waar zij wettelijk toe verplicht zijn. De NOW stimuleert de werkgever daarmee om

⁵ Zie hiervoor de laatste alinea van paragraaf 6.



in de situatie waar geen loondoorbetalingsverplichting bestaat op grond van de wet, toch coulanche halve het loon door te betalen. In de loonsom die wordt gebruikt voor de vaststelling van de NOW worden namelijk ook de lonen van werknemers met een flexibele urenomvang meegenomen. Dit werkt als volgt.

Het voorschot dat in het kader van de NOW wordt verstrekt, is (behoudens uitzonderingen) gebaseerd op de loonsom over het aangiftetijdvak januari 2020. Als de loonsom over de maanden maart-april-mei lager is, wordt de hoogte van de subsidie 90% van het bedrag waarmee de loonsom is gedaald. Kiest de werkgever ervoor om de lonen van werknemers met flexibele arbeidsomvang door te betalen ter hoogte van het gemiddelde loon in januari 2020 (of, als daar geen gegevens over beschikbaar zijn, november 2019), dan tellen deze lonen mee bij de vaststelling van de subsidie. Als de werkgever minder betaalt, daalt de loonsom over de maanden maart-april-mei en wordt de subsidie lager vastgesteld. Dit kan leiden tot een terugvordering. Een hogere loonsom in de maanden maart-april-mei leidt niet tot een hogere vaststelling van de subsidie.

Rekenvoorbeeld: bij 100% omzetzak:

De loonsom waarop het voorschot is gebaseerd is € 200.000. Het verwachte subsidiebedrag is € 200.000 x 90% = € 180.000. Als voorschot wordt daarvan 80% uitgekeerd, ofwel € 144.000.

Als de loonsom over de maanden maart-april-mei is gedaald tot € 110.000, omdat de werkgever de lonen van werknemers met een flexibele arbeidsomvang niet heeft doorbetaald, wordt daar bij de uiteindelijke vaststelling van de subsidie rekening mee gehouden. De daling van de loonsom, maal 90%, wordt afgetrokken van het subsidiebedrag. Het uiteindelijke subsidiebedrag wordt dus € 180.000 - € 90.000 x 90% = € 99.000. Dat betekent een terugvordering van € 45.000.

Als de loonsom over de maanden maart-april-mei niet is gedaald maar € 200.000 is gebleven, wordt bij de uiteindelijke vaststelling van de subsidie uitgegaan van 90% van de oorspronkelijke loonsom, dus van 90% van € 200.000 = € 180.000. De vastgestelde subsidie is dus hoger en er volgt een nabetaling van € 36.000.

b) Geen ontslaanvraag wegens bedrijfseconomische redenen

Deze regeling beoogt werkgelegenheidsverlies te voorkomen door te voorzien in een tegemoetkoming in de loonkosten die de werkgever maakt. Om die reden wordt van de werkgever verlangd zich er bij de aanvraag van de NOW aan te committeren geen ontslag wegens bedrijfseconomische redenen aan te vragen voor zijn werknemers gedurende de periode waarover hij de tegemoetkoming ontvangt.⁶ Concreet wordt van de werkgever verwacht dat hij in de periode van 18 maart tot en met 31 mei 2020 bij UWV geen verzoek doet om toestemming te verkrijgen voor opzegging van een arbeidsovereenkomst (hierna genoemd: 'ontslaanvraag') wegens bedrijfseconomische redenen (de zogenoemde a-grond uit artikel 7:669, derde lid, BW). Als de ontslaanvraag is gedaan in de periode van 18 maart tot en met het tijdstip van inwerkingtreding van deze regeling, geldt dat de werkgever de gelegenheid krijgt om deze ontslaanvraag binnen vijf werkdagen na inwerkingtreding van deze regeling in te trekken. Als de ontslaanvraag is gedaan na het tijdstip van inwerkingtreding van deze regeling, geldt dat de werkgever deze binnen vijf werkdagen na indiening van die ontslaanvraag moet intrekken. Deze voorwaarde geldt ten aanzien van alle ontslaanvragen wegens bedrijfseconomische redenen. De voorwaarde geldt niet voor ontslaanvragen die bij het UWV zijn ingediend in de periode van 1 maart tot en met 17 maart. Hoewel de subsidie ook ziet op deze periode, was het voor de werkgever nog niet kenbaar dat deze voorwaarde verbonden zou worden aan de NOW.

Wanneer de werkgever deze verplichting niet nakomt door toch een ontslaanvraag in te dienen bij UWV en deze niet (of niet op tijd) in te trekken, dan zal UWV deze aanvraag in behandeling nemen en daarop beslissen. Het niet nakomen van de verplichting heeft wel gevolgen voor de hoogte van de subsidie. Bij de vaststelling van de subsidie wordt namelijk vastgesteld wat het loon is van de werknemers voor wie ontslag is aangevraagd. Dit loon wordt vervolgens verhoogd met 50%. Dit loon van de ontslagen werknemers plus de vermeerdering van 50% wordt in mindering gebracht op de totale loonsom waarop de uiteindelijke hoogte van de subsidie wordt gebaseerd. Door de duur van de ontslagprocedure en de (na de verkregen toestemming) in acht te nemen opzegtermijn leidt een ontslaanvraag in veruit de meeste gevallen pas na de periode waarover wordt bekeken of de loonsom is gedaald (dus na mei 2020) tot een einde van het dienstverband. Dit betekent dat de werkgever het loon van de werknemers voor wie ontslag is aangevraagd wel heeft betaald, maar dat het loon van deze werknemers vermeerderd met 50% in mindering wordt gebracht op de totale loonsom waarop de uiteindelijke hoogte van de subsidie wordt gebaseerd. Dit geeft bij voorbaat duidelijkheid over de verplichtingen waar de aanvrager van de subsidie aan moet voldoen en over de gevolgen voor de hoogte van de subsidie als niet aan deze verplichting wordt voldaan.

Deze correctie wordt toegepast bij alle ontslaanvragen die in de periode van 18 maart tot en met 31 mei 2020 zijn ingediend en die niet binnen de daarvoor gestelde termijn zijn ingetrokken. Het is niet relevant of UWV de ontslaanvraag van de werkgever uiteindelijk toe- of afwijst. De werkgever krijgt de mogelijkheid om de ontslaanvraag in te trekken om zeker te stellen dat hij zich bewust is van de

⁶ Brief van de regering Noodpakket banen en economie d.d. 17 maart 2020.



gevolgen van een ontslagaanvraag voor de hoogte van de subsidie. Het is de verantwoordelijkheid van de werkgever om zijn ontslagaanvraag in te trekken, maar UWV zal zich ervoor inspannen om de werkgever die een ontslagaanvraag wegens bedrijfseconomische redenen heeft ingediend of na inwerkingtreding van deze regeling indient, op deze gevolgen te wijzen. UWV plaatst hiertoe informatie op haar website zodat de werkgever zich bij de ontslagaanvraag bewust wordt van de gevolgen van de ontslagaanvraag voor een NOW-toekenning. Tevens zal UWV proberen telefonisch contact te krijgen met de werkgever die een ontslagaanvraag heeft ingediend om, voor het verstrijken van de daarvoor geldende termijn, te wijzen op de mogelijkheid om de ingediende ontslagaanvraag alsnog in te trekken. Besluit de werkgever de ontslagaanvraag alsnog in te trekken binnen de daarvoor gestelde termijn, dan zal deze aanvraag niet leiden tot een correctie bij de vaststelling van de subsidie. Trekt de werkgever de ontslagaanvraag niet of te laat in dan leidt dat wel tot een correctie. Op deze wijze wordt zoveel mogelijk gewaarborgd dat de werkgever een weloverwogen keuze maakt tussen een ontslagaanvraag of een beroep op de NOW, en dat de werkgever bij een keuze voor een beroep op de NOW nakomt waaraan hij zich bij de aanvraag van de subsidie committeert zodat ontslag vanwege bedrijfseconomische redenen wordt voorkomen.

c) Overig

Aan de werkgever die subsidie op grond van deze regeling ontvangt, wordt nog een aantal overige verplichtingen opgelegd. Zo is de werkgever ook verplicht te handelen in overeenstemming met het doel van deze subsidieregeling. Concreet vloeit daaruit voort dat de werkgever verplicht is de subsidie volledig aan te wenden voor het betalen van de door hem verschuldigde loonkosten. Deze verplichting creëert de mogelijkheid om bij evident misbruik ofwel het voorschot op te schorten ofwel achteraf de subsidie te weigeren.

Een werkgever is op grond van de regeling ook verplicht om aan de gemeente waarvan hij loonkostensubsidie ontvangt een melding te doen van de NOW-toekenning. Hierdoor krijgt de gemeente de ruimte om de loonkostensubsidie lager vast te stellen om zodoende dubbele financiering van de loonkosten voor deze doelgroep te voorkomen.

Tevens is de werkgever verplicht de ondernemingsraad, de personeelsvertegenwoordiging of bij ontbreken daarvan de werknemers te informeren over de subsidieverlening. Hiermee maakt de werkgever duidelijk hoe hij zich inspannt om doorbetaling van de lonen te realiseren en werkgelegenheid zoveel mogelijk te behouden. Tevens biedt het mogelijkheid om in overleg met werknemers te bezien welke andere maatregelen nodig zijn om deze lastige periode te overbruggen.

12. Misbruik, oneigenlijk gebruik en handhaving

De snelheid waarmee de noodmaatregel tot stand is gekomen impliceert eveneens dat mogelijk zaken over het hoofd zijn gezien en de regeling onvoorziene consequenties kan hebben, die achteraf niet gerepareerd kunnen worden. Dit hangt samen met de noodzaak van het op zeer korte termijn beschikbaar stellen van voorschotten en de consequentie daarvan dat de definitieve subsidie achteraf wordt vastgesteld door UWV.

De afrekening achteraf is niet zonder risico op misbruik en oneigenlijk gebruik (M&O). Er is sprake van gevoeligheid voor misbruik en oneigenlijk gebruik bij elke regeling waarbij er afhankelijkheid is van (door derden geleverde) gegevens bij de beoordeling van de aanvraag. Voor zover mogelijk worden deze risico's geadresseerd met beheersmaatregelen, maar het is realistisch te verwachten dat er op dit moment nog onvolkomenheden in de aanpak van deze risico's zullen zijn. Vanwege het grote maatschappelijke belang van de NOW voor behoud van bedrijvigheid en banen, worden deze onvolkomenheden geaccepteerd.

Uitgangspunt bij de beheersmaatregelen is dat de werkgever verantwoordelijk is voor de informatie die hij bij zijn aanvraag verstrekt. Hij legt verantwoording af over de wijze waarop hij aan de voorwaarden uit de regeling voldoet. Dit uitgangspunt komt tot uiting in het vereiste dat de werkgever met betrekking tot de omzet en de loonsom een zodanig controleerbare administratie beheert, dat achteraf gecontroleerd kan worden of een subsidie terecht is verstrekt. De werkgever verleent desgevraagd inzage in deze administratie. Ook heeft de werkgever de verplichting onverwijld melding te doen indien duidelijk is dat hij niet langer aan de vereisten voor subsidieverlening voldoet, bijvoorbeeld als de omzetvermindering zich toch (vrijwel) niet voordoet.

De Wet structuur uitvoeringsorganisatie werk en inkomen (Wet SUWI) en het daarmee beoogd integraal overheidsoptreden om fraude te voorkomen en bestrijden, regelt samenwerking en mogelijkheden tot gegevensuitwisseling, zowel in algemene zin, bijvoorbeeld in artikel 64 van laatstgenoemde wet, als in specifieke zin ten aanzien van gegevens die UWV en Belastingdienst over en weer nodig hebben om hun taken uit te voeren. UWV heeft daarnaast op grond van artikel 54 Wet



SUWI de bevoegdheid om gegevens en inlichtingen die noodzakelijk zijn voor de uitvoering van zijn taken op te vragen bij de Belastingdienst. Daarnaast worden gegevens over de loonsom van de werkgever gebaseerd op de polisadministratie van UWV.

Voor de verificatie van de door de aanvrager verstrekte gegevens, wordt gebruik gemaakt van een gegevensuitwisseling tussen de Belastingdienst en UWV. De uitwisseling richt zich in eerste instantie op de naam en rekeningnummers van aanvragers. Er is onderzocht of het mogelijk is deze uitwisseling zo vorm te geven dat UWV inzicht heeft in de rekeningnummers van alleen de aanvragende werkgevers. Vanwege de beperkte tijd en noodzaak tot snelle verwerking van zeer grote aantallen aanvragen is dit niet haalbaar gebleken. Dit komt mede doordat technische voorzieningen voor een dergelijke werkwijze ontbreken en niet binnen afzienbare tijd te realiseren zijn. Deze gegevenslevering is essentieel om te voorkomen dat willekeurige rechts- of natuurlijke personen zich kunnen voordoen als een grote werkgever en vervolgens zelf grote bedragen kunnen incasseren. Deze gegevenslevering beperkt dit risico substantieel en wordt daarom proportioneel geacht. Bovendien wordt hiermee de administratieve last van aanvragers beperkt, nu zo min mogelijk bewijsmiddelen voor de rekening aangedragen hoeven te worden. Daarmee wordt voldaan aan het beginsel van subsidiariteit.

UWV heeft de mogelijkheid de betaling van het voorschot op te schorten indien sprake is van een ernstig vermoeden dat niet aan de subsidievoorwaarden wordt voldaan. UWV kan daarnaast een reeds verleende subsidie geheel of gedeeltelijk terugvorderen. De grondslag hiervoor is opgenomen in de regeling.

Indien tijdens of bij het vaststellen van de subsidie sprake is van een redelijk vermoeden van een strafbaar feit, dan heeft UWV de mogelijkheid om aangifte te doen bij het Openbaar Ministerie (OM). Het OM kan vervolgens een strafrechtelijk onderzoek instellen en overgaan tot strafrechtelijke vervolging. Op grond van informatie van UWV en/of op grond van signalen en meldingen kan de Inspectie SZW onder gezag van het OM een opsporingsonderzoek instellen. Voorts zullen door middel van data-analyse controles worden uitgevoerd, bijvoorbeeld op onverwachte verschuivingen tussen personeel binnen het concern, loonheffingnummers of andere mogelijke varianten. Naar aanleiding van onverwachte verschuivingen kan een verklaring worden opgevraagd bij de subsidieontvanger. Bij definitieve vaststelling van de subsidie wordt gebruik gemaakt van een verklaring van een accountant.⁷ Ook worden op ontvangen verantwoordingen risicogericht controles uitgevoerd.

13. Financiering

Tegelijk met de beleidsregel waarmee de mogelijkheid tot ontheffing van het verbod op werktijdverkorting werd ingetrokken is deze regeling aangekondigd. De regeling voorziet in ondersteuning van werkgevers via een subsidie.

Via de Incidentele suppletore begroting inzake Noodpakket banen en economie is de begrotingsstaat van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid gewijzigd.⁸ Daarbij is een bedrag van 10 miljard euro toegevoegd aan de uitgaven van artikel 1 van de begroting (artikel Arbeidsmarkt). Dit bedrag van 10 miljard euro is bedoeld voor de subsidie-uitgaven en de uitvoeringskosten van deze regeling, en voor een vergelijkbare regeling voor Caribisch Nederland.

Hoe hoog de daadwerkelijke uitgaven aan de NOW zullen zijn is lastig te voorspellen. De uitgaven hangen sterk af van het aantal aanvragen van werkgevers en de omvang van deze aanvragen (op basis van de verwachte omzetzaling). Het bedrag van 10 miljard euro dat in de SZW-begroting is opgenomen is gebaseerd op de inschatting dat een kwart van de werkgevers (gemeten naar loonsom) gebruik maakt van de regeling, en dat zij gemiddeld een omzetzaling verwachten van 45%. Het betreft een grove inschatting die met grote onzekerheid is omgeven. Indien het aantal aanvragen hoger is en/of de omvang van de aanvragen groter, nemen de kosten toe.

De inschatting van het gebruik zoals hierboven gegeven, is naar rato van de loonsom. Het feitelijke aantal werkgevers dat een aanvraag doet kan uiteraard hoger zijn dan een kwart van alle werkgevers, bijvoorbeeld als kleine werkgevers meer dan gemiddeld gebruik maken van de regeling.

Om ervoor te zorgen dat UWV de subsidie kan uitbetalen, en de subsidieregeling kan uitvoeren is in de regeling ook een artikel over de financiering opgenomen. Het gaat dan om de manier waarop het geld van de begroting van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid naar UWV wordt geboekt. Daarvoor is zo veel mogelijk aangesloten bij bestaande financiering van door UWV uit te voeren taken. In de praktijk betekent dit dat UWV een periodiek voorschot krijgt op basis van de

⁷ Zie hiervoor ook paragraaf 6 van deze toelichting.

⁸ Kamerstukken II 2019/20, 35 415, nr. 1.



geraamde uitgaven. Dit voorschot wordt uitbetaald op de rekening die UWV bij 's Rijks schatkist aanhoudt. De middelen verlaten daardoor pas de schatkist op het moment dat UWV een subsidievoorschot uitbetaalt. Na afloop van het jaar wordt in het UWV jaarverslag verantwoording afgelegd over de lasten en baten van de regeling. Uiteraard wordt deze informatie ook opgenomen in de begroting en het jaarverslag van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.

14. Uitvoeringskosten

Op dit moment zijn de exacte gevolgen voor de uitvoeringskosten van UWV en het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid nog niet bekend. Binnen het bedrag van 10 miljard is een reservering gemaakt van cumulatief 450 miljoen voor 3 jaar. Deze toedeling zal via een suppletoire begroting aan de Kamer worden voorgelegd.

15. Administratieve lasten⁹

Voor het berekenen van de administratieve lasten per subsidieregeling wordt onderscheid gemaakt naar (administratieve) handelingen die samenhangen met:

- kennisnamekosten van degene die de subsidie aanvragen;
- het verkrijgen van een subsidie (aanvraag);
- de uitvoering van de gesubsidieerde activiteiten (bv. tussenrapportages);
- de (eind-)verantwoording over de gesubsidieerde activiteit.

Ervan uitgaande dat 100.000 werkgevers een aanvraag indienen, zijn de administratieve lasten als volgt geraamd.

Voor kennisneming van de tijdelijke regeling worden eenmalige administratieve lasten gerekend van € 0,9 miljoen. De regeling is zo eenvoudig mogelijk gehouden. Voor de indiening van de aanvraag moet het omzetverlies berekend worden. Dit is het verschil tussen de verwachte omzet in de driemaandsperiode waarover men subsidie wil aanvragen en de omzet in het gehele jaar 2019, teruggerekend naar een driemaandsperiode. Een aantal werkgevers zal deze bedragen snel uit hun geautomatiseerde bedrijfsadministratie kunnen halen, voor andere bedrijven zal dit ingewikkelder zijn. Bij een gemiddelde tijdsbesteding van 40 minuten voor deze berekening en het opstellen en het indienen van de aanvraag komen de administratieve lasten uit op € 3,6 miljoen voor alle bedrijven tezamen. Er zijn geen tussenrapportages vereist tijdens de periode waarin subsidie wordt verstrekt.

Voor de aanvraag van de definitieve vaststelling van de subsidie dient de werkgever de gerealiseerde omzetdaling over de aanvraagperiode te berekenen. Dit zijn verplichtingen in het kader van de eindverantwoording. Hij dient dit gegeven alsmede een verklaring dat hij aan de verplichtingen uit artikel 13 heeft voldaan in middels een aanvraagformulier voor definitieve vaststelling van de subsidie. Voor deze verplichtingen en de bijbehorende administratieve handelingen, wordt gerekend met een gemiddelde tijdsbesteding van 2 uur. De administratieve lasten voor alle bedrijven tezamen komen dan uit op € 10,8 miljoen.

Dit brengt het totaal aan geraamde administratieve lasten op € 14,5 mln. Dit is 0,15% van het geraamde totaalbedrag dat aan subsidie zal worden verstrekt.

Van ondernemingen wordt een accountantsverklaring verwacht. Dit valt onder de zogenoemde out of pocket kosten. Binnen vier weken wordt duidelijkheid gegeven onder welke grens geen accountantsverklaring is vereist. Op dat moment kunnen deze out of pocket kosten geraamd worden.

16. Staatssteun

De NOW is geen steunmaatregel in de zin van artikel 107, eerste lid, Verdrag betreffende de werking van de Europese Unie. De NOW is een generieke en tijdelijke subsidieregeling voor alle werkgevers (ondernemingen) die in hun omzet getroffen zijn door de gevolgen van het COVID-19-coronavirus of andere buitengewone omstandigheden en die voldoen aan de in de regeling gestelde voorwaarden. De NOW is erop gericht loondoorbetaling te garanderen, door de vergoeding van (een deel van) de loonsom met toepassing van een subsidie van de overheid te vergoeden. Met de steun kan ontslag worden voorkomen en kunnen werkgevers menskracht, ervaring en kennis behouden voor hun onderneming. De NOW komt dus uiteindelijk de werknemers ten goede. De NOW levert de ene onderneming geen economisch voordeel op ten opzichte van de andere welke onverenigbaar is met de interne markt.

⁹ Zie Handboek meting geldrukkosten, Ministerie van Economische Zaken en Klimaat, 2017.



17. Internationale aspecten

Op grond van de NOW kan een werkgever subsidie ontvangen als tegemoetkoming in de loonkosten voor werknemers die bij hem in dienst zijn. Uitgangspunt is dat het moet gaan om SV-loon. Dat betekent dat werkgevers alleen een subsidie kunnen krijgen voor zover het gaat om lonen van werknemers die sociaal verzekerd zijn in Nederland. Dit geldt bijvoorbeeld voor gedetacheerde werknemers die in Nederland sociaal verzekerd zijn op basis van Verordening (EG) 883/2004 (Coördinatieverordening) of sociale zekerheidsverdragen.

Het bovenstaande betekent ook dat rechtspersonen of natuurlijke personen die in het buitenland gevestigd zijn en werkgever zijn van in Nederland sociaalverzekerde werknemers, ook een beroep kunnen doen op de NOW. Buitenlandse werkgevers komen derhalve ook in aanmerking voor subsidie voor zover zij werknemers in dienst hebben die in Nederland sociaalverzekerd zijn. Voor zover een werkgever werknemers in dienst heeft voor wie niet geldt dat ze sociaal verzekerd zijn in Nederland, worden de lonen van die werknemers niet meegeteld voor de berekening van de loonsom waarover subsidie ontvangen wordt.

Met betrekking tot de omzetzijdeling van een groep (artikel 2:24b, BW) dan wel een daarmee gelijkgestelde constructie (de moeder-dochtermaatschappij van artikel 24a van Boek 2 van het Burgerlijk Wetboek) geldt het volgende: niet-Nederlandse rechtspersonen of natuurlijke personen zonder in Nederland verzekerd SV-loon, worden niet in aanmerking genomen voor de berekening van de omzetzijdeling van de Nederlandse en niet-Nederlandse onderdelen met in Nederland verzekerd SV-loon van de groep. De band met het behoud van werkgelegenheid in Nederland is dermate klein dat het niet gerechtvaardigd is om de omzetzijdeling tevens over deze groepsonderdelen te berekenen.

De subsidie op grond van de NOW kwalificeert niet als werkloosheidsuitkering op grond van de Coördinatieverordening sociale zekerheid (Verordening (EG) 883/2004). De werkloosheid is nog niet ingetreden, dus de NOW dekt het risico werkloosheid niet. Het is bovendien een algemeen bedrag dat aan de werkgever wordt toegekend. Het ziet niet specifiek op het arbeidsurenverlies van de individuele werknemers.

Artikelsgewijs

Deze subsidieregeling is gebaseerd op de Kaderwet SZW-subsidies. Die wet geeft de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid de bevoegdheid om subsidies te verstrekken. Deze subsidieregeling is ook gebaseerd op artikel 32d, tweede lid, Wet SUWI, omdat de regeling wordt uitgevoerd door het UWV. Door mandaatverlening wordt namelijk een taak opgedragen aan het UWV (zie artikel 16).

De grondslagen vanuit de Wet SUWI en de Kaderwet SZW-subsidies voor deze regeling kan vragen oproepen welke rechter in hoger beroep bevoegd is om over eventuele geschillen te oordelen. Artikel 8:105, eerste lid, Awb, formuleert als hoofdregel dat de Afdeling Bestuursrechtspraak van de Raad van State in hoger beroep bevoegd is, tenzij in de Bevoegdheidsregeling bestuursrechtspraak een andere hogere beroepsrechter is aangewezen. De Kaderwet SZW-subsidies staat niet vermeldt in die Bevoegdheidsregeling, de Wet SUWI wel. Voor laatstgenoemde wet is de Centrale Raad van Beroep de hogerberoepsrechter. Naar analogie met eerdere jurisprudentie lijkt de meest aangewezen hogerberoepsrechter voor deze subsidieregeling de Centrale Raad van Beroep te zijn.¹⁰

In deze regeling is, met instemming van de Minister van Financiën, geen subsidieplafond opgenomen. De regeling wijkt op enkele punten af van de aanwijzingen voor subsidieverstrekking. Ook hiervoor is instemming van de Minister van Financiën verkregen.

Artikel 1. Begripsbepalingen

In dit artikel worden enkele begrippen gedefinieerd. De begrippen die nadere uitleg behoeven, bijvoorbeeld omdat ze niet zijn toegelicht in het algemeen deel van deze toelichting, worden hieronder toegelicht.

In de regeling wordt op verschillende plekken de begrippen 'loon' en 'loonsom' gehanteerd. Met het loon wordt bedoeld op het loon voor de sociale verzekeringen op grond van artikel 16 van de Wet

¹⁰ ECLI:NL:RVS:2018:776. De Afdeling Bestuursrechtspraak van de Raad van State stelde met betrekking tot een regeling waarin sprake was van eenzelfde dubbele wettelijke grondslag: *Nu het bestreden besluit zich naar onderwerp en strekking niet onderscheidt van door het UWV genomen besluiten ter zake waarvan de CRvB het hoger beroep behandelt, is de Afdeling van oordeel dat zij onbevoegd is van het hoger beroep kennis te nemen.*



financiering sociale verzekeringen (hierna: SV-loon), en wel alleen voor zover het gaat om loon uit tegenwoordige dienstbetrekking. Het SV-loon is behoudens enkele uitzonderingen gelijk aan het loon overeenkomstig de Wet op de loonbelasting 1964. Doordat met deze omschrijving loon uit vroegere dienstbetrekkingen is uitgesloten, geldt dat uitkeringen – op een tweetal uitzonderingen na – in principe ook niet worden meegenomen in de berekening van de loonsom. De twee uitzonderingen hierop zijn: Ziektewetuitkeringen en uitkeringen op grond van de Wet arbeid en zorg, in de eerste twee jaren. Deze uitkeringen worden namelijk in de eerste twee jaren aangemerkt als loon uit tegenwoordige dienstbetrekking en vallen daarmee wel onder het begrip ‘loon’.

De loonsom is het loon – dus het SV-loon zoals hiervoor toegelicht – van alle werknemers die behoren tot een loonheffingsnummer van een werkgever.

De werknemer is gedefinieerd als de werknemer in de zin van de Wet financiering sociale verzekeringen. Daarin worden zowel de ‘reguliere’ werknemer (onderdeel o), als de overheidswerknemer (onderdeel p) genoemd. Mensen die op grond van een fictieve dienstbetrekking zijn verzekerd voor de werknemersverzekeringen vallen ook onder de definitie van werknemer in de zin van de Wet financiering sociale verzekeringen. Mensen die niet vallen onder die definitie, zoals niet-verzekerde DGA's en vrijwillig verzekerden, zijn hierdoor uitgezonderd. Daardoor komt hun loon niet voor aanmerking voor subsidie.

Net als de werknemer is ook de werkgever gedefinieerd onder verwijzing naar de Wet financiering sociale verzekeringen.

Artikel 2. Inleidende bepalingen

Eerste en tweede lid

De Kaderregeling subsidies OCW, SZW en VWS is in het eerste lid buiten toepassing verklaard, omdat de uitvoering van deze regeling via mandaat bij het UWV is belegd. In het tweede lid is geregeld dat alle formulieren waarnaar in deze regeling wordt verwezen, beschikbaar worden gesteld via de website www.uwv.nl.

Derde lid

Het derde lid voorziet in de situatie dat de werkgever een WTV-aanvraag heeft gedaan. Onder WTV-aanvraag wordt verstaan een aanvraag om ontheffing op grond van artikel 8, derde lid, van het Buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen 1945 die voor 17 maart 2020, 18:45 uur, door de werkgever is ingediend. Geregeld is dat voor zover op de WTV-aanvraag nog niet is beslist de WTV-aanvraag wordt geacht een aanvraag te zijn om subsidie op grond van deze regeling. Daartoe is werkgever wel verplicht de WTV-aanvraag aan te vullen met de nog ontbrekende informatie, bedoeld onder artikel 8, vierde lid, van deze regeling.

Artikel 3. Doel van de subsidie

In artikel 3 is het doel van de subsidie geformuleerd. Het doel is gelegen in het voorkomen van werkloosheid, die veroorzaakt wordt door acute terugval in de omzet ten gevolge van buitengewone omstandigheden die niet tot het normale ondernemersrisico behoren, voor zover de omzet hierdoor daalt met ten minste 20%. Werkgevers worden hiermee in de gelegenheid gesteld werknemers in dienst te houden. Het doel van de subsidieregeling wordt nader toegelicht in het algemeen deel van de toelichting.

Artikel 4. Voorwaarden voor subsidieverlening

In artikel 4 zijn de voorwaarden voor het aanvragen van de subsidie geformuleerd. De werkgever heeft de mogelijkheid om subsidie voor loonkosten te ontvangen over de periode 1 maart tot en met 31 mei 2020.

De werkgever komt in aanmerking voor subsidieverlening als hij ten minste 20% omzetsdaling verwacht over een periode van drie aaneengesloten kalendermaanden. Deze periode van drie aaneengesloten kalendermaanden waarin de (verwachte) omzetsdaling zich voordoet, hoeft niet parallel te lopen met de periode waarover subsidie wordt ontvangen. De bij de subsidieaanvraag te kiezen drie aaneengesloten kalendermaanden moeten vallen binnen de periode 1 maart tot en met 31 juli 2020.

Het is aan de werkgever welke drie aaneengesloten kalendermaanden hij binnen de omzetperiode opgeeft bij de subsidieaanvraag. In het kader van uitvoerbaarheid is gekozen voor drie aaneengesloten *kalendermaanden*, wat betekent dat de periode aanvangt op de eerste dag van een maand. Welke



stukken de werkgever dient aan te leveren, volgt uit artikel 8.

De subsidie wordt verstrekt per loonheffingnummer. Een werkgever die beschikt over meerdere loonheffingnummers doet voor elk loonheffingnummer dus een aparte aanvraag, waarbij voor alle loonheffingnummers één periode voor de omzetzaling worden uitgekozen.

De werkgever kan per loonheffingnummer één aanvraag doen. Een tweede aanvraag voor hetzelfde loonheffingnummer wordt niet in behandeling genomen.

Artikel 5. Weigeringsgronden

Dit artikel regelt in aanvulling op artikel 4:35, eerste en tweede lid van de Algemene wet bestuursrecht (Awb), gronden op basis waarvan de subsidieverlening wordt geweigerd. Dat is het geval indien:

- niet of onvoldoende aannemelijk is dat de omzetzaling van de betreffende werkgever ten minste 20% zal zijn;
- het rekeningnummer dat bij de aanvraag is opgegeven niet correspondeert met het in de aanvraag opgegeven loonheffingnummer en de daaraan verbonden rekeninggegevens;
- geen loongegevens beschikbaar zijn over de aangiftetijdvakken, bedoeld in artikel 10, tweede tot en met vierde lid; of
- de aanvraag anderszins niet voldoet aan de in deze regeling gestelde eisen.

Met betrekking tot onderdeel c geldt dat, indien er geen loongegevens zijn over – kort gezegd – november 2019 of januari 2020, er geen subsidie wordt verleend. De loongegevens van voor november 2019 worden niet voldoende representatief geacht voor het berekenen van een subsidie voor loonkosten in 2020.

Voor genoemde gronden zijn een aanvulling op de weigeringsgronden, bedoeld in artikel 4:35 Awb. Daarin is in het tweede lid, onderdeel b, onder andere opgenomen dat wanneer een aanvrager failliet is verklaard, aan hem surséance van betaling is verleend of ten aanzien van hem de schuldsaneringsregeling natuurlijke personen van toepassing is verklaard of een verzoek daartoe bij de rechtbank is ingediend, de subsidieverlening in ieder geval worden geweigerd. Ook dit vormt zodoende een weigeringsgrond.

Indien nadat de subsidie is verleend blijkt dat de werkgever niet aan een van deze gronden voldoet, kan de subsidieverlening worden ingetrokken. Dit vloeit voort uit artikel 4:48 Awb.

Artikel 6. Omzetzaling

Eerste en tweede lid

Het eerste en tweede lid bieden rekenregels om de omzetzaling te berekenen. Het eerste lid bepaalt dat de omzetzaling berekend wordt door het verschil tussen de referentie-omzet en de omzet in de gekozen meetperiode in 2020 af te zetten tegen de referentie-omzet. In het tweede lid wordt dit nader uitgewerkt. Onderdeel a bepaalt wat er gebeurt indien de onderneming reeds bestond op 1 januari 2019. Onderdeel b doet dat, voor zover de onderneming op dat moment nog niet bestond.

Voorbeeld

Een voorbeeld voor de toepassing van onderdeel a: een werkgever had een omzet in 2019 van gemiddeld € 100.000 per maand, ofwel € 1.200.000 over het gehele jaar. In de periode van 1 maart tot en met 31 mei 2020 – in dit voorbeeld de periode waarover de werkgever heeft aangegeven zijn omzetzaling berekend wil hebben – is zijn omzet gemiddeld € 70.000 per maand, ofwel € 210.000 over de gehele periode. In dit geval is de omzetzaling:

$$\frac{(\text{€ } 1.200.000 / 4) - \text{€ } 210.000}{(\text{€ } 1.200.000 / 4)} = 0,30 = 30\%$$

Voorbeeld

Een voorbeeld voor de toepassing van onderdeel b: een werkgever start zijn onderneming op 17 juli 2019. Zijn in aanmerking te nemen omzet vanaf 1 augustus 2019 tot en met 29 februari 2020 bedraagt in totaal € 140.000. In de maanden april tot en met juni 2020 – in dit voorbeeld de periode waarover de werkgever heeft aangegeven zijn omzetzaling berekend wil hebben – is zijn omzet gemiddeld € 10.000 per maand, ofwel € 30.000 over de gehele periode. In dit geval wordt de omzet over deze 7 maanden (augustus 2019 tot en met februari 2020) naar rato omgezet naar 3 maanden (€ 140.000 / 7 x 3 = € 60.000). Dat is de referentie-omzet. In dit geval is de omzetzaling:

$$\frac{\text{€ } 60.000 - \text{€ } 30.000}{\text{€ } 60.000} = 0,50 = 50\%$$

In de verschillende onderdelen wordt met de gekozen bewoordingen ('aanvang van de bedrijfsuitoefening') aansluiting gezocht bij de terminologie van de Handelsregisterwet 2007. Het moet daarbij daadwerkelijk gaan om een nieuwe onderneming, welke zowel een Nederlands als een niet-



Nederlandse rechtspersoon of natuurlijke persoon kan zijn. Voor ondernemingen die al op 1 januari 2019 bestonden en waar de piek van de omzet gedurende een gedeelte van het jaar plaatsvindt, geldt de hoofdregel van onderdeel a.

Derde lid

In dit lid komt tot uiting op welk niveau de omzetzijning wordt berekend. Voor de meeste werkgevers, namelijk zij die uit één natuurlijke of rechtspersoon bestaan, geldt dat de omzetzijning op het niveau van de onderneming wordt bepaald. Dit zal in het overgrote deel van de aanvragen aan de orde zijn.

Vierde en vijfde lid

In het vierde lid is de uitzondering op het derde lid omschreven. Als de werkgever onderdeel is van een groep als bedoeld in artikel 24b van Boek 2 van het Burgerlijk Wetboek, wordt de omzetzijning berekend op grond van deze groep. Dit geldt ook voor de onderneming die in een moeder-dochtermaatschappij verhouding zit, als bedoeld in artikel 24a van Boek 2 van het Burgerlijk Wetboek. Deze worden daarmee tevens behandeld als waren zij een groep.

In de derde zin van het vierde lid komt een beperking op het voorgaande tot uiting. Indien er sprake is concernonderdelen die geen in Nederland gevestigde rechtspersonen of vennootschappen zijn en tevens geen in Nederland verzekerd SV-loon hebben, is de band met Nederland dermate klein dat het niet in de rede ligt om de omzetzijning mede te berekenen op de omzet van een dergelijk concernonderdeel.

Voor de bepaling van de omzetzijning wordt uitgegaan van de (relevante) concernonderdelen, waaruit het concern op 1 maart 2020 bestond.

Het vijfde lid regelt hoe moet worden omgegaan met subsidies en baten, die op een langdurige periode zien. Om ervoor te zorgen dat voor de omzetzijning geen subsidies en baten in het geheel worden toegeschreven aan de periode in 2020 waarover de omzetzijning wordt berekend, dan wel de referentieperiode in 2019 (en voor onderdeel b tevens een gedeelte van 2020), wordt deze subsidie of baat enkel naar rato in aanmerking genomen.

Artikel 7. Hoogte van de subsidie

Eerste en vijfde lid

De bepaling van het subsidiebedrag bij de definitieve vaststelling bouwt voort op de bepaling van het subsidiebedrag bij de bevoorschotting. Zie in dat verband ook de toelichting bij artikel 10. Ten opzichte van de bevoorschotting zijn er bij de definitieve vaststelling een aantal wijzigingen. Deze worden hieronder toegelicht. Wat niet wijzigt, is de hantering van tweemaal het maximale dagloon. Deze zit zowel in de berekening van het voorschot, als in de vaststelling van de subsidie.

Allereerst is er bij de definitieve vaststelling duidelijkheid over de daadwerkelijke omzetzijning. In plaats van de verwachte omzetzijning, kan worden uitgegaan van de daadwerkelijk gerealiseerde omzetzijning. De gerealiseerde omzetzijning wordt weerspiegeld in de constante A.

Daarnaast wordt de loonsom in de constante B* van artikel 10, zoals gehanteerd bij de bevoorschotting, als uitgangspunt gebruikt voor de loonsom in de constante B in de formule. Dit betekent dat wordt uitgegaan van hetzelfde loonbegrip en dezelfde periode. Dat betekent dat de periode die gebruikt is voor het voorschot – meestal januari 2020, soms november 2019 – ook leidend is voor de vaststelling van de subsidie. Hier geldt de peildatum van 15 maart 2020.

De constante B verschilt evenwel op vier punten van de constante B*. Deze verschillen volgen uit de noodzaak voor het UWV om werkgevers zo snel mogelijk van een voorschot te voorzien, waardoor complexe correcties van het SV-loon bij de bevoorschotting niet mogelijk zijn. Bij de vaststelling is er meer tijd om te corrigeren. Deze correcties zien op het volgende.

Bij het voorschot kan het zijn dat het UWV werkgevers subsidie verleent voor een uitkering die het UWV via de werkgever aan de werknemer uitbetaalt. Werkgevers dienen deze uitkering op te geven in de loonaangifte en deze uitkeringen zijn vaak niet direct te onderscheiden binnen het SV-loon. Het gaat hierbij om uitkeringen die kwalificeren als loon uit tegenwoordige dienstbetrekking (ofwel: waarop de witte tabel wordt toegepast), zoals ZW-uitkeringen voor no-riskpolis en Wazo-uitkeringen. Deze uitkeringen worden bij de definitieve vaststelling van de subsidie in mindering gebracht op de loonsom.



Er zijn situaties mogelijk waarin aan de werkgever een ontheffing van het verbod op werktijdverkorting is verleend, op grond van artikel 8 van het Buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen 1945, en waarbij de werkgever tevens over de periode van 1 maart tot en met 31 mei 2020 voor zijn werknemers een werkloosheidsuitkering toegekend heeft gekregen. Het loon uit deze werkloosheidsuitkeringen is loon uit vroegere dienstbetrekking (ofwel: waarop de groene tabel wordt toegepast) en valt dus niet onder de definitie van loon in deze regeling. Mocht de werkgever toch de witte tabel toepassen, dan biedt dit artikel de grondslag om het bedrag aan werkloosheidsuitkeringen in mindering te brengen op de loonsom.

Bij de vaststelling van de subsidie wordt gecorrigeerd voor ontslagaanvragen vanwege bedrijfseconomische redenen. De regeling is immers bedoeld om werkgelegenheidsverlies te voorkomen en de werkgever committeert zich om geen ontslagaanvragen wegens bedrijfseconomische redenen in te dienen. Indien de werkgever in de periode van 18 maart tot en met 31 mei 2020 toch een verzoek bij het UWV heeft ingediend voor toestemming om opzegging van de arbeidsovereenkomst op deze grond, en dit verzoek niet binnen vijf werkdagen na indiening van de aanvraag heeft ingetrokken, wordt het loon van deze werknemers vermeerderd met een opslag van 50% in mindering gebracht op de totale loonsom op grond waarvan het subsidiebedrag wordt vastgesteld. Hiermee wordt tot uitdrukking gebracht dat schending van het door de werkgever gegeven commitment gevolgen heeft voor de hoogte van de subsidie. Voor verzoeken die zijn ingediend in de periode van 18 maart tot en met de datum van inwerkingtreding van deze regeling geldt dat de werkgever dit verzoek binnen vijf werkdagen na de datum van inwerkingtreding van deze regeling kan intrekken.

Door de werkgever de gelegenheid te bieden om zijn ontslagaanvraag kort na indiening in te trekken wordt zeker gesteld dat de werkgever zich bewust is van de gevolgen van een ontslagaanvraag voor deze regeling. De mogelijkheid voor het intrekken van de ontslagaanvraag is geregeld in het vijfde lid van dit artikel.

Voor ontslagaanvragen die bij het UWV zijn ingediend in de periode van 1 maart tot en met 17 maart wordt geen correctie doorgevoerd bij de vaststelling van de subsidie. Hoewel de subsidie ook ziet op deze periode, was het voor de werkgever nog niet kenbaar dat het indienen en niet (tijdig) intrekken van een ontslagaanvraag gevolgen zou kunnen hebben voor de hoogte van de subsidie.

Voorbeeld

In de berekening van het voorschot is uitgegaan van een loonsom van € 3.500.000 in januari 2020 (de referentiemaand). Op 4 april 2020 is er voor 100 werknemers een ontslagaanvraag ingediend (die niet tijdig is ingetrokken) wegens bedrijfseconomische redenen. Het loon van deze 100 werknemers bedroeg in de referentiemaand € 350.000. Dit bedrag, vermeerderd met een opslag van 50%, wordt in mindering gebracht op de loonsom die wordt gebruikt voor de definitieve hoogte van de subsidie. Wanneer dat dezelfde loonsom is van € 3.500.000, wordt hierop dus een bedrag in mindering gebracht van $1,5 \times € 350.000 = € 525.000$.

In het voorschot werden werkgevers die vakantiebijslag reserveren gelijk behandeld ten opzichte van werkgevers die dat niet doen. Een werkgever die geen vakantiebijslag reserveert is een werkgever die a) de vakantiebijslag bij iedere loonbetaling uitbetaalt; b) de vakantiebijslag als onderdeel van het periodieke loon betaalt; of c) de vakantiebijslag voldoet overeenkomstig het bepaalde in artikel 18, eerste lid, van de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag.

Hierdoor kunnen er verschillen tussen werkgevers ontstaan, welke bij de vaststelling van de subsidie worden gecorrigeerd. De werkgever die in de periode bedoeld in artikel 10, derde en vierde lid, (bijvoorbeeld januari 2020) geen vakantiebijslag heeft gereserveerd, wordt bij de bevoorschotting bevoorrecht ten opzichte van de werkgever die dat wel heeft gedaan. Daarom worden twee correcties toegepast. Ten eerste wordt uitbetaalde vakantiebijslag (bijvoorbeeld bij de betaling in januari 2020 van vakantiebijslag, indien een betrokken werknemer uit dienst treedt) bij de definitieve vaststelling niet meegenomen in de loonsom, met uitzondering van bovengenoemde werkgevers die geen vakantiebijslag reserveren. Ten tweede wordt bij de definitieve vaststelling de werkgever die geen vakantiebijslag reserveert, gecorrigeerd met een vermenigvuldigingsfactor 0,926 (dit is $100/108$, met afronding).

Tot slot wordt dezelfde maximering per werknemer toegepast als bij de bevoorschotting, namelijk op tweemaal het maximale dagloon, bedoeld in artikel 17 van de Wet financiering sociale verzekeringen, herleid naar een bedrag per maand. Dat bedrag is vanaf 1 januari 2020 € 9.538. Die maximering wordt pas toegepast na de toepassing van bovengenoemde correcties.

De vermenigvuldigingsfactoren van 1,3 en 0,9 worden toegelicht bij artikel 10. Deze factoren zijn hetzelfde bij de bevoorschotting en de definitieve vaststelling. Hierbij wordt opgemerkt dat deze vermenigvuldigingsfactoren ook gelden voor de correctie op de vakantiebijslag.



Tweede lid

Het tweede lid werkt als aanvulling op het eerste lid, indien de loonsom van de periode van 1 maart tot en met 31 mei 2020 lager is dan de loonsom over de periode, bedoeld in artikel 10, derde en vierde lid. De werking van het tweede lid wordt toegelicht met een voorbeeld.

Voorbeeld

Een werkgever heeft in de berekening van het voorschot, waarbij wordt uitgegaan van het tijdvak januari 2020, € 1.000.000 loonsom en een verwachte omzetzaling van 50%. Dat leidt tot een verwachte vaststelling van de subsidie van $(0,5 \times € 1.000.000 \times 3 \times 1,3 \times 0,9) = € 1.755.000$ in totaal. Hiervan krijgt de werkgever een voorschot van € 1.404.000. De gerealiseerde omzetzaling is 50%. De uiteindelijke loonsom over de maanden maart, april en mei 2020 is € 2.400.000 euro. Het verschil in loonsom (gemiddeld € 200.000 per maand minder) wordt als volgt verwerkt in de vaststelling. Het eerste deel van de subsidie wordt vastgesteld zoals verwacht, € 1.755.000 in totaal. Aangezien de loonsom met in totaal € 600.000 zijn gedaald, wordt het bedrag van de subsidie verminderd. Deze vermindering is $((€ 1.000.000 \times 3) - € 2.400.000) \times 1,3 \times 0,9 = € 702.000$. De subsidie wordt dus vastgesteld op € 1.755.000 – € 702.000 = € 1.053.000 en er wordt € 1.404.000 – € 1.053.000 = € 351.000 teruggevorderd.

Deze methode zorgt ervoor dat een werkgever die een relatief even grote omzetzaling als een daling van de loonsom heeft (bijvoorbeeld 50% omzetzaling en 50% minder loonsom), geen subsidie krijgt. Hij kan immers het personeel betalen met de resterende omzet en de regeling heeft als doel om werkgelegenheidsverlies te voorkomen.

Het voorgaande voorbeeld dient ter illustratie, waarbij geabstraheerd is van een aantal factoren. Om de vergelijking tussen het tijdvak, bedoeld in artikel 10, derde en vierde lid, en het tijdvak van 1 maart tot en met 31 mei 2020 zo zuiver mogelijk te maken, dient gecorrigeerd te worden voor een aantal situaties.

De bepaling van de constante C geschiedt op dezelfde manier als de bepaling van constante B. Dat betekent dat dezelfde correcties worden uitgevoerd over de loonsom als hierboven beschreven: uitkeringen en werkgeversbetalingen moeten uit de loonsom worden gehaald, de correctie voor ontslagaanvragen vanwege bedrijfseconomische omstandigheden moet worden toegepast, en moet er mogelijk worden gecorrigeerd voor betaalde of niet gereserveerde vakantiebijslag. Ook de maximering per werknemer is hetzelfde, waarbij de maximering per (al dan niet herleid) tijdvak van een maand plaatsvindt. Wederom een voorbeeld ter illustratie.

Voorbeeld

Een werkgever heeft in de berekening van het voorschot, waarbij wordt uitgegaan van het tijdvak januari 2020, € 1.000.000 loonsom en een verwachte omzetzaling van 50%. Een aantal werknemers van deze werkgever verdient meer dan tweemaal het maximumdagloon. Daarvoor wordt gecorrigeerd. Daardoor daalt de in aanmerking te nemen loonsom naar € 955.000. Dat leidt tot een verwachte vaststelling van de subsidie van $(0,5 \times € 955.000 \times 3 \times 1,3 \times 0,9) = € 1.676.025$ in totaal. Hierop krijgt de werkgever een voorschot van 80%, zijnde € 1.340.820. Bij de subsidievaststelling blijkt dat de gerealiseerde omzetzaling inderdaad 50% is. Voor de subsidievaststelling wordt in eerste instantie uitgegaan van dezelfde periode voor de loonsom als voor het voorschot. Bij de subsidievaststelling wordt op die loonsom een correctie toegepast. Er is er een zieke werknemer waarvoor de werkgever van het UWV op grond van een no-riskpolis een Ziektewetuitkering ontvangt. Na correctie hiervoor is de loonsom € 950.000 per maand. Het eerste deel van de subsidievaststelling is daarom als volgt: $0,5 \times 950.000 \times 3 \times 1,3 \times 0,9 = € 1.667.250$. Daarna wordt gekeken of de loonsom in de subsidieperiode is gedaald ten opzichte van januari 2020. De loonsom van de maanden maart, april en mei 2020 bedraagt, na maximering en correctie voor uitkeringen, € 3.213.294. In de loonsom van maart, april en mei zit echter ook de uitbetaling van vakantiebijslag, à € 750.000. Ook daarvoor wordt gecorrigeerd, waardoor de loonsom uitkomt op € 2.463.294. Omdat de loonsom over maart, april en mei lager is dan driemaal de loonsom in januari moet ook het tweede deel van de subsidievaststelling worden toegepast. De subsidie wordt dus verlaagd met: $((950.000 \times 3) - 2.463.294) \times 1,3 \times 0,9 = € 452.446$. De subsidie wordt dus definitief vastgesteld op € 1.667.250 – € 452.446 = € 1.214.804. Er wordt dus € 1.404.000 – € 1.214.804 = € 189.196 teruggevorderd.

Het bovenstaande voorbeeld gaat uit van aangiftetijdvakken van hele maanden. Werkgevers kunnen echter ook per vier weken loonaangifte doen. Voor deze werkgevers wordt de beste benadering genomen voor de periode 1 maart tot en met 31 mei, te weten de derde tot en met vijfde vierwekenperiode van het jaar. Dat komt neer op de periode 24 februari tot en met 17 mei 2020.

Derde lid

Indien in het tweede lid vanwege vierwekenverloning moet worden uitgegaan van de periode van 24 februari tot en met 17 mei 2020, de loonsom over die periode worden verhoogd met 8,33 procent (13/12e) om het loon om te rekenen naar dat van een maand. Ook is artikel 10, vierde lid, van overeenkomstige toepassing verklaard. Hiermee wordt bewerkstelligd dat ook de loonsom van



werkgevers die over een tijdvak van over een half jaar of jaar verlonen, ook worden herleid naar een tijdvak van een maand.

Vierde lid

Ook in het kader van bepaling van de definitieve hoogte van de subsidie is voor de bepaling van de loonsom ten behoeve van constante C een peilmoment nodig. De uiterste aangiftedatum voor het vijfde aangiftetijdvak van een maand (mei) is 30 juni 2020; de uiterste aangiftedatum van het vijfde aangiftetijdvak van vier weken is 17 juni. Om enige speling te creëren is een peildatum vastgelegd van 19 juli 2020. Loonaangiften en eventuele correcties die na die dag zijn ingediend, worden dus niet meer meegenomen. Indien er evenwel na de peildatum een correctie is doorgevoerd waarmee de loonsom naar beneden wordt bijgesteld, kan de Minister besluiten die gewijzigde loonaangifte alsnog te gebruiken voor de subsidievaststelling. Ook na de vaststelling van de subsidie leidt een verkeerde loonaangifte, die na de peildatum is gecorrigeerd, tot een grond om de subsidievaststelling in te trekken of ten nadele van de werkgever te wijzigen (vgl. artikel 4:49 Awb).

Artikel 8. Aanvraag van de subsidieverlening

Eerste lid

In artikel 8 zijn de voorwaarden voor een subsidieaanvraag uiteengezet. De subsidieaanvraag wordt gedaan door de werkgever. Een natuurlijke persoon die de aanvraag namens de werkgever indient, moet daartoe uiteraard bevoegd zijn. Een aanvraag geschiedt door middel van een formulier dat beschikbaar wordt gesteld op www.uwv.nl.

Tweede en derde lid

Voor de subsidieaanvraag geldt een aanvraagtijdvak. De werkgever kan een aanvraag doen tot en met 31 mei 2020. De aanvraag kan in ieder geval vanaf 14 april 2020 ingediend worden. Er wordt echter gestreefd dit al eerder mogelijk te maken. Op het moment waarop deze regeling is vastgesteld was nog geen uitsluitsel te geven over de exacte datum waarop de aanvraag op zijn vroegst gedaan kan worden. Deze datum zal op de website van UWV bekend gemaakt worden. Indien een aanvraag buiten de gestelde periode valt, zal deze worden afgewezen. De werkgever kan per loonheffingnummer een keer een aanvraag indienen. Dat brengt met zich dat wanneer een subsidieaanvraag wordt geweigerd, de werkgever niet nogmaals voor datzelfde loonheffingnummer een aanvraag mag indienen.

Vierde lid

In het vierde lid is uitgewerkt welke gegevens in een subsidieaanvraag moeten worden vermeld. In de eerste plaats is dat of de werkgever een WTV-aanvraag heeft ingediend na 31 augustus 2019. Is dat het geval, dan dient ook te worden aangegeven wat het dossiernummer daarvan is. Voorts geeft de werkgever aan over welke drie aaneengesloten kalendermaanden hij de omzetzaling van minimaal 20% verwacht en ook wat de verwachte omzetzaling (in hele procenten) is. Tot slot vermeldt de werkgever het loonheffingnummer en het rekeningnummer waarop de werkgever betalingen van de Belastingdienst inzake loonheffingen ontvangt. Voor gebruik van dit rekeningnummer is gekozen om mogelijk te maken dat UWV, met behulp van gegevens van de Belastingdienst, een controle uitvoert op het opgegeven rekeningnummer.

Vijfde lid

In het vijfde lid wordt gepreciseerd dat voor werkgevers die onderdeel zijn van een groep dezelfde periode wordt gehanteerd waarover de omzetzaling wordt verwacht. Datzelfde geldt indien de werkgever meerdere loonheffingnummers heeft, ook dan kan maar voor alle loonheffingnummers één periode worden uitgekomen.

Ook de verwachte omzetzaling zelf is voor alle loonheffingnummers van een werkgever, dan wel alle groepsonderdelen van een groep gezamenlijk, gelijk.

Zesde lid

Het zesde lid heeft betrekking op WTV-aanvragen. Voor deze aanvragen geldt dat deze geacht worden te zijn gedaan onder deze regeling, voor zover nog niet op de WTV-aanvraag is beslist. Omdat de aan te leveren gegevens voor een aanvraag onder de WTV en een aanvraag onder onderhavige regeling niet geheel met elkaar overeenkomen, wordt de werkgever in de gelegenheid gesteld om de aanvraag



aan te vullen op de nog ontbrekende gegevens die zijn voorgeschreven in het vierde lid. De werkgever krijgt hiervoor vier weken de tijd.

Zevende lid

De subsidieaanvraag wordt elektronisch ingediend. Als hiermee problemen in de uitvoering door het UWV ontstaan, kan toegestaan worden dat de aanvragen in plaats daarvan ook, of uitsluitend, schriftelijk worden gedaan. Indien van toepassing wordt dit kenbaar gemaakt op www.uwv.nl.

Artikel 9. Verlening van de subsidie

Eerste lid

Artikel 9 ziet op de verlening van de subsidie. Dat geschiedt op aanvraag. Uiterlijk 13 weken nadat een aanvraag is gedaan, besluit de Minister middels een subsidiebeschikking of de subsidie wordt verleend of niet. De termijn van 13 weken vangt pas aan op het moment dat een volledige aanvraag is ontvangen. Bij ontvangst van een onvolledige aanvraag wordt de werkgever in de gelegenheid gesteld de aanvraag aan te vullen.

Tweede lid

In het tweede lid is uitgewerkt waaraan een subsidiebeschikking moet voldoen. De subsidiebeschikking vermeldt ten minste:

- a. de periode waarvoor de subsidie wordt verleend;
- b. de hoogte van de subsidieverlening en het voorschot wat daarop gegeven wordt;
- c. alle verplichtingen waaraan de werkgever moet voldoen op grond van artikel 13;
- d. de termijn waarbinnen de aanvraag voor de subsidievaststelling moet worden gedaan.

Derde lid

De subsidiebeschikking maakt geen melding van de maximale hoogte van de subsidie. Omdat de aanvraag voor een subsidie is gebaseerd op een te verwachte omzetsdaling is de hoogte van de subsidie namelijk pas duidelijk op het moment van de vaststelling, uitgewerkt in artikel 14.

Artikel 10. Berekening van de hoogte van het bedrag van de subsidieverlening

In dit artikel wordt de berekening van het bedrag van de subsidieverlening beschreven.

Eerste lid

Hieronder worden de verschillende onderdelen van de berekening uitgelegd.

Constante A: verwachte omzetsdaling

De hoogte is allereerst afhankelijk van de verwachte omzetsdaling. Indien een werkgever in de referentieperiode een omzet had van € 1.000.000 en de verwachting heeft dat zijn omzetsdaling € 400.000 betreft, is de verwachte omzetsdaling 40%. Hiervoor staat de constante A in de berekening.

Constante B: loonsom

Vervolgens is de hoogte van de berekening afhankelijk van de loonsom van de werkgever. De te gebruiken loonsom wordt toegelicht in de toelichting bij het tweede lid. Indien de werkgever in de betreffende maand een loonsom had van € 100.000, bij een loontijdvak van een maand, wordt hiervan uitgegaan voor de constante B in de berekening.

Het UWV maximeert het loon per werknemer. Dit vindt plaats om de tegemoetkoming zo veel mogelijk tegemoet te laten komen aan de mensen met het grootste risico op werkloosheid en zeer hoge salarissen niet op rekening van de samenleving te subsidiëren. Per werknemer wordt het loon per aangiftetijdvak gemaximeerd op tweemaal het maximale dagloon, bedoeld in artikel 17 van de Wet financiering sociale verzekeringen, herleid naar een bedrag per maand. Dat bedrag is vanaf 1 januari 2020 € 9.538.

Vermenigvuldigingsfactoren

De uitkomst van het voorgaande wordt voor het voorschot verschillende malen vermenigvuldigd.



Ten eerste gebeurt dit met de factor 3. De berekening van constante B is gebaseerd op de loonsom gedurende één maand. De subsidie wordt echter verstrekt voor een periode van die maanden. Daarom wordt vermenigvuldigd met de factor drie.

Ten tweede wordt de uitkomst van het voorgaande vervolgens vermenigvuldigd met 1,3. Deze factor is een forfaitaire opslag om de loonsom te corrigeren voor de verschillende kosten die de werkgever heeft. De loonsom bestaat immers uit loon waarover loonbelasting en premies volksverzekering wordt afgedragen. De werkgever heeft daarnaast te maken met andere lasten, zoals bijvoorbeeld pensioenpremie (zowel het werkgeversdeel als het werknemersdeel), premies voor de werknemersverzekeringen en (in veel gevallen) een reservering voor het uitbetalen van vakantiegeld. Voor deze componenten tezamen wordt de loonsom daarom vermenigvuldigd met 1,3.

Ten derde wordt vermenigvuldigd met de factor 0,9. In de keuze voor het percentage van 90% komt tot uitdrukking dat het kabinet een afweging heeft gemaakt tussen de verantwoordelijkheid van de overheid om bedrijven in deze bijzondere situatie tegemoet te komen en het beroep dat de overheid doet op het bedrijfsleven, om onder deze bijzondere omstandigheden ook een eigen verantwoordelijkheid te nemen om te doen wat in het breder maatschappelijk belang is.

Voor een voorbeeld van de hoogte van het voorschot wordt gebruik gemaakt van de verschillende bedragen die hiervoor genoemd zijn. De berekening is dan de omzetsdaling van 0,4, vermenigvuldigd met de loonsom van € 100.000, vermenigvuldigd met 1,3, vermenigvuldigd met 3, vermenigvuldigd met 0,9. De uitkomst is een bedrag van € 140.000 voor de periode van 1 maart tot en met 31 mei 2020. Hiervan wordt, op grond van artikel 11, 80% uitgekeerd als voorschot, te weten € 112.320.

Voorbeeld

Een werkgever heeft in de berekening van het voorschot, waarbij wordt uitgegaan van het tijdvak januari 2020, € 3.500.000 loonsom en een verwachte omzetsdaling van 25%. Dat leidt tot een verwachte vaststelling van de subsidie van $(0,25 \times € 3.500.000 \times 3 \times 1,3 \times 0,9) = € 3.071.250$ in totaal. Hiervan krijgt de werkgever een voorschot van € 2.457.000.

Tweede en derde lid

De constante B van het eerste lid betreft de loonsom van een werkgever. Daarvoor zijn in dit lid twee punten geregeld, namelijk wat wordt *verstaan* onder de loonsom en *op welke periode* die loonsom ziet. Wat wordt verstaan onder de loonsom is reeds toegelicht bij de toelichting van artikel 1.

Omdat het uitvoeringstechnisch niet mogelijk is om bij de bevoorschotting onderscheid te maken tussen loon op grond van de dienstbetrekking met werkgever enerzijds, en uitkeringen anderzijds, wordt het voorschot bepaald op basis van het hele SV-loon. Bij de definitieve vaststelling wordt hiervoor gecorrigeerd. Wel wordt reeds het loon per werknemer dat meer bedraagt dan € 9.538, niet in de loonsom meegenomen. De € 9.538 refereert aan tweemaal het maximale dagloon vanaf 1 januari 2020.

Om de berekening goed te kunnen maken, is het van belang dat er reeds gegevens beschikbaar zijn bij het UWV over de loonsom, behorend tot een werkgever. Hiervoor wordt in beginsel aangesloten bij het aangiftetijdvak januari 2020; indien er sprake is van een werkgever die zijn werknemers elke vier weken loon uitbetaalt, wordt gekeken naar de eerste volledige vierwekenperiode in 2020. Dit is geregeld in het derde lid. In dit laatste geval wordt de loonsom in dat aangiftetijdvak verhoogd met 8,33 procent (13/12e) om het loon om te rekenen naar dat van een maand.

Indien voor voornoemde periodes nog geen gegevens beschikbaar zijn bij het UWV, wordt gekeken naar de gegevens over maand november 2019 of de twaalfde vierweken periode van 2019.

Voor deze tijdvakken is gekozen omdat zij waarschijnlijk het meest representatief zijn voor de tijdvakken waarvoor de subsidie wordt uitgekeerd: zij liggen daar immers het dichtstbij. Het kan desondanks voorkomen dat de gebruikte tijdvakken niet representatief zijn, bijvoorbeeld door groei van de onderneming of seizoenspatronen. Gegeven de benodigde eenvoud van de regeling, welke noodzakelijk is om op zeer korte termijn zeer veel aanvragen te kunnen behandelen, is een correctie daarvoor niet mogelijk.

Vierde lid

Met het vierde lid is een bepaling opgenomen om een loonaangifte van een half of heel jaar te herleiden naar een loonaangifte over een tijdvak van een maand. Dit zal in een klein aantal gevallen gebeuren.



Vijfde lid

Op grond van het vijfde lid wordt voorzien in een peildatum van de gegevens uit de loonaangifte. Een peildatum is nodig omdat een werkgever de loonaangifte met terugwerkende kracht kan corrigeren door middel van correctieberichten. Voor de vaststelling van de hoogte van het voorschot is noodzakelijk dat kan worden uitgegaan van de loongegevens zoals deze gelden op een bepaald tijdstip. Deze datum is vastgesteld op uiterlijk 15 maart 2020, een datum die gelegen is vóór de aankondiging van deze regeling. Sindsdien hebben werkgevers namelijk een financieel belang bij een zo hoog mogelijke loonsom in januari. Ter beperking van fraude- en misbruikrisico's worden correctieberichten op de loonaangifte van na 15 maart 2020 niet meer meegenomen in de bepaling van de loonsom op grond van dit artikel.

Artikel 11. Voorschot

De Minister verstrekt een voorschot van 80% van het bedrag van de subsidieverlening, bedoeld in artikel 10. Dit voorschot wordt in ten hoogste drie termijnen betaald.

Artikel 12. Opschorting van de betaling

In artikel 12 is voorzien in de mogelijkheid de betaling van het voorschot op de subsidie na de verlening op te schorten bij een ernstig vermoeden dat niet wordt voldaan aan de voorwaarden of de verplichtingen die zijn verbonden aan de subsidie op grond van deze regeling. Daarbij is artikel 4:56 Awb van toepassing. Deze bepaling ziet niet op de verplichting, bedoeld in artikel 13, onderdeel b. Het niet naleven van die verplichting kan niet leiden tot het opschorten van de betaling; wel heeft dit gevolgen voor de uiteindelijke hoogte van de subsidie.

Artikel 13. Verplichtingen

Wordt aan werkgever subsidie verleend, dan dient werkgever zich te houden aan verplichtingen, inhoudende dat:

- de werkgever een inspanningsverplichting heeft om de loonsom in de periode 1 maart 2020 tot en met 31 mei 2020 zoveel mogelijk gelijk te houden met driemaal de loonsom zoals gebruikt bij de berekening van de het voorschot. Een daling van de loonsom heeft gevolgen voor de hoogte van de uiteindelijke subsidie;
- de werkgever over de periode 18 maart 2020 tot en met 31 mei 2020 geen verzoek doet de arbeidsovereenkomst op te zeggen op grond van artikel 669, derde lid, onderdeel a, van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek. Ook hier geldt dat het niet naleven van deze verplichting ertoe leidt dat dit gevolgen heeft voor de hoogte van de uiteindelijke subsidie;
- de werkgever de subsidie alleen aanwendt voor het betalen van de loonkosten;
- de verplichting om de ondernemingsraad, personeelsvertegenwoordiging, of bij het ontbreken daarvan, de werknemers te informeren over de verlening van de subsidie;
- de werkgever een zodanig controleerbare administratie voert dat de voor de vaststelling van de subsidie van belang zijnde rechten en verplichtingen, betalingen en ontvangsten, met betrekking tot de werknemers waarvoor subsidie wordt verstrekt, kunnen worden nagegaan en verleent desgevraagd inzage in deze administratie tot vijf jaar na de datum van vaststelling van de subsidie;
- de werkgever de loonaangifte doet op grond van de Wet op de loonbelasting 1964 op de voorgescreven momenten;
- de werkgever onverwijld en schriftelijk aan de Minister meldt indien zich andere omstandigheden voordoen die van belang kunnen zijn voor een beslissing tot wijziging, intrekking of vaststelling van de subsidie;
- de werkgever na afloop van de periode waarover subsidie is verleend een definitieve opgave van de omzetzijding overlegt, met daarbij een accountantsverklaring van een accountant als bedoeld in artikel 1 van de Wet op het accountantsberoep;
- indien aan de werkgever loonkostensubsidie als bedoeld in artikel 10d van de Participatiewet is verleend, informeert de werkgever het college van burgemeester en wethouders dat de loonkostensubsidie heeft verleend over de subsidieverlening op grond van deze regeling;
- de werkgever meewerkt aan door of namens de Minister ingesteld onderzoek dat erop is gericht de Minister inlichtingen te verschaffen die van belang zijn voor het nemen van een besluit over het verstrekken van de subsidie of de ontwikkeling van het beleid van de Minister. De werkgever doet dat onder meer door het verschaffen van de daartoe benodigde inlichtingen, gegevens en bescheiden. Deze verplichting geldt tot vijf jaar na de datum van vaststelling van de subsidie.

Artikel 14. Subsidievaststelling

Dit artikel regelt de subsidievaststelling en de termijnen die in dat kader gelden.



Eerste lid

De aanvraag voor de vaststelling geschiedt middels een vastgesteld formulier. De werkgever dient de aanvraag in binnen 24 weken na afloop van de drie aaneengesloten kalendermaanden die hij heeft opgegeven voor de berekening van de omzetzaling.

Net als bij de subsidieaanvraag, wordt de aanvraag tot subsidievaststelling in de regel elektronisch ingediend. Als hiermee problemen in de uitvoering door het UWV ontstaan, kan toegestaan worden dat de aanvragen tot subsidievaststelling in plaats daarvan ook, of uitsluitend, schriftelijk worden gedaan. Indien van toepassing wordt dit kenbaar gemaakt op www.uwv.nl.

Indien binnen 24 weken geen aanvraag voor vaststelling wordt gedaan wordt de subsidieverlening ingetrokken. Dit heeft tot gevolg dat het subsidievoorschot onverschuldigd is betaald en volledig wordt teruggevorderd.

Tweede lid

Het tweede lid bepaalt welke gegevens de werkgever bij de aanvraag voor de vaststelling dient te verstrekken. Dat zijn:

- de definitieve gegevens over de omzetzaling in de drie aaneengesloten kalendermaanden in de periode van 1 maart tot en met 31 juli 2020. De definitieve gegevens over de omzetzaling moeten betrekking hebben op de kalendermaanden die de werkgever bij het verzoek om verlening heeft opgegeven als de kalendermaanden waarover hij 20% omzetzaling verwachtte;
- een accountantsverklaring.

Ook verklaart de werkgever dat hij aan de verplichtingen, bedoeld in artikel 13, aanhef en onderdelen a en c tot en met i, heeft voldaan. Gegevens over de verplichting, bedoeld in artikel 13, aanhef en onderdeel b, blijken reeds uit de hoogte van de loonsom, of zijn al bij het UWV bekend.

Derde lid

In artikel 7 is bepaald op welke wijze de hoogte van de subsidie wordt vastgesteld. Deze berekeningswijze wijkt af van de wijze waarop de hoogte van de verleende subsidie wordt vastgesteld, onder meer omdat rekening gehouden wordt met de daadwerkelijke omzetzaling, de loonsom over de subsidieperiode, en de mate waarin aan de verplichting, bedoeld in artikel 13, eerste lid, onderdeel b, is voldaan.

Vierde lid

Met het vierde lid is bepaald dat de subsidievaststelling door de Minister, geschiedt na 22 weken na indiening van de aanvraag tot subsidievaststelling. Vanwege het grote aantal aanvragen dat naar verwachting afgehandeld zal moeten worden, is gekozen voor deze lange beslistermijn.

Artikel 15. Terugvordering

Overeenkomstig artikel 4:95, vierde lid, Awb, is in dit artikel bepaald dat onverschuldigd betaalde voorschotten kunnen worden teruggevorderd. Meer specifiek is bepaald dat als op enig moment blijkt dat de subsidie ten onrechte of voor een te hoog bedrag is verstrekt, het subsidiebedrag kan worden teruggevorderd van de werkgever. Dit is bijvoorbeeld mogelijk als blijkt dat de aanvrager onjuiste of onvolledige informatie heeft verstrekt tijdens de aanvraagprocedure en op basis van de juiste informatie geconcludeerd wordt dat de subsidie ten onrechte of voor een te hoog bedrag is verstrekt. Terugvordering is ook mogelijk indien de subsidieontvanger niet heeft voldaan aan de verplichtingen die zijn verbonden aan de subsidie.

Artikel 16. Wijziging subsidievaststelling

In dit artikel is geregeld dat de subsidievaststelling kan worden ingetrokken of gewijzigd, als op enig moment blijkt dat de werkgever door zijn handelen of nalaten gehandeld heeft in strijd met het doel van deze subsidieregeling. Hierbij moet met name gedacht worden aan vormen van misbruik en oneigenlijk gebruik van de regeling, die ertoe zouden kunnen leiden dat subsidiebedragen terecht komen bij werkgevers die bewust handelingen hebben verricht om in aanmerking te komen voor de subsidie, of grotere bedragen aan subsidie dan waar ze zonder die handelingen voor in aanmerking gekomen zouden zijn. Het gaat daarbij niet om aspecten die reeds meegenomen zijn in de vaststelling van de hoogte van de subsidie.

Deze mogelijkheid laat de mogelijkheden om de subsidievaststelling te wijzigen of in te trekken op grond van artikel 4:49 Awb onverlet.



Artikel 17. Mandaat, volmacht en machtiging UWV en Inspectie SZW

Deze regeling is gebaseerd op de Kaderwet SZW-subsidies. Die wet heeft betrekking op subsidieverlening door de Minister. Het onderhavige artikel voorziet in mandaatverlening aan de Raad van Bestuur van het UWV. De Raad van Bestuur van het UWV zal deze regeling namens de Minister uitvoeren. Die uitvoering betreft alle taken die aan de Minister zijn opgedragen. Dat betreft onder meer het gehele proces van aanvraag, beslissing en de behandeling van bezwaar- en beroepschriften tegen besluiten die zijn genomen op grond van deze regeling. Het UWV op zijn beurt kan ondermandaat verlenen aan functionarissen die werkzaam zijn bij instituut. Dat kunnen naast functionarissen in dienst van het UWV, ook personen zijn die van buiten zijn ingehuurd, zolang deze personen maar onder gezag van het UWV werkzaam zijn bij het UWV.

Op grond van het vierde lid worden de door de voorzitter van de raad van bestuur aangewezen functionarissen van het UWV belast met het toezicht op de naleving van de in artikel 13 genoemde verplichtingen. Deze aanwijzing is gebaseerd op artikel 8, eerste lid, van de Kaderwet SZW-subsidies. Op grond van het vijfde lid kunnen in aanvulling daarop ook functionarissen, werkzaam bij het Ministerie van Sociale Zaken Werkgelegenheid worden belast met dat toezicht. Het gaat daarbij in de eerste plaats om functionarissen, werkzaam bij de Inspectie SZW, voor zover zij zijn aangewezen door de inspecteur-generaal en in de tweede plaats om functionarissen werkzaam bij de afdeling Uitvoering, die onderdeel uitmaakt van de directie Dienstverlening, Samenwerkingsverbanden en Uitvoering, voor zover aangewezen door de directeur van die directie.

Artikelen 18 en 19. Financiering en verslaglegging

In de artikelen 18 en 19 worden regels gesteld met betrekking tot de financiering van de regeling ten laste van de rijksbegroting. Als uitvoerder van de regeling draagt het UWV zorg voor het beheer en de administratie van de financiële middelen. Daartoe wordt op grond van artikel 18 door het UWV bij de Minister periodiek een opgave gedaan van het totaalbedrag van de geraamde lasten (subsidielasten en uitvoeringskosten).

Artikel 18 regelt de bevoorschotting, inclusief de mogelijkheid om af te wijken.

Het bedrag van de opgegeven lasten, wordt gestort op de rekening-courant, bedoeld in artikel 5.16, onderdeel b, van de Regeling Wfsv. Dit is de rekening-courant die het UWV aanhoudt bij het Rijk. Afrekening vindt ingevolge artikel 19 plaats via de jaarrekening.

De kosten van deze regeling zullen worden gefinancierd uit de algemene middelen. Er is in voorzien dat de middelen die in het kader van deze regeling nodig zijn, afzonderlijk worden geadmistreerd. UWV zal deze kosten tevens afzonderlijk opnemen in de jaarrekening en het jaarverslag van het UWV op grond van artikel 49 van de Wet structuur uitvoeringsorganisatie werk en inkomen. Voor de kosten geldt vervolgens de reguliere verantwoordingsystematiek.

Artikel 20. Inwerkingtreding en vervaldatum

Deze regeling treedt in werking met ingang van de dag na plaatsing van de regeling in de Staatscourant. De regeling vervalt op 1 augustus 2021.

Om te voorkomen dat bij een late afwikkeling van de subsidie de bepalingen in de regeling inzake de vaststelling niet meer gelden, is in het derde lid bepaald dat de regeling van toepassing blijft op de afwikkeling van subsidieaanvragen op grond van deze regeling. Dit ziet ook op het mandaat dat aan UWV is verleend.

Ook nadat de subsidie is vastgesteld, blijven de verplichtingen voor werkgevers van toepassing om tot vijf jaar na de vaststelling inzake te geven in de administratie en mee te werken aan een namens de Minister ingesteld onderzoek dat erop is gericht de Minister inlichtingen te verschaffen die van belang zijn voor het nemen van een besluit over het verstrekken van de subsidie, de vaststelling van de rechtmatigheid daarvan, of de ontwikkeling van het beleid van de Minister. Om die reden is in het vierde lid expliciet bepaald dat deze verplichtingen blijven gelden na de vervaldatum van de regeling gedurende de periode vijf jaar na de vaststelling. Indien daartoe aanleiding is, kan bij beschikking de vaststelling van de subsidie worden gewijzigd.

*De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,
W. Koolmees*