

NOW-3

De derde tranche van de tijdelijke Noodmaatregel Overbrugging voor behoud van Werkgelegenheid (NOW) lijkt sterk op zijn voorgangers, maar wijkt op een aantal punten daarvan af. Nog altijd is de NOW een loonkostensubsidie voor werkgevers die geconfronteerd worden met een omzetzaling van ten minste 20% als gevolg van de coronacrisis. De NOW-3 geldt voor de periode van 1 oktober 2020 tot 1 juli 2021. De NOW-3 geldt voor werknemers, die verplicht verzekerd zijn voor de werknemersverzekeringen. De regeling geldt niet voor de dga. In de NOW-3 krijgen werkgevers de ruimte om de loonsom enigszins te laten dalen zonder gevolgen voor de hoogte van het subsidiebedrag.

Tijdvakken

De totale duur van de NOW-3 wordt in drie tijdvakken verdeeld. Het eerste tijdvak loopt van 1 oktober tot en met 31 december 2020. In dit tijdvak bedraagt de maximale subsidie 80% van de loonsom en kan de loonsom met 10% dalen. Het tweede tijdvak loopt van 1 januari tot en met 31 maart 2021. De maximale vergoeding bedraagt in dit tijdvak 70%, terwijl de loonsom met 15% mag dalen. In het derde tijdvak van 1 april tot en met 30 juni 2021 bedraagt de subsidie maximaal 60% van de loonsom en mag de loonsom met 20% dalen. Als voorwaarde voor subsidie geldt een omzetverlies van 20% of meer in het eerste tijdvak van de NOW-3. In het tweede en derde tijdvak geldt een minimaal omzetverlies van 30% als voorwaarde voor subsidie. In het derde tijdvak geldt bovendien dat de subsidie wordt beperkt door bij het in aanmerking te nemen loon uit te gaan van eenmaal het maximum dagloon (€ 4.845 per maand in 2021) in plaats van tweemaal het maximum dagloon (in 2020 € 9.538 per maand).

Hoogte subsidie gerelateerd aan omzetzaling

Voor de loonsom is het loon voor de sociale verzekeringen uit tegenwoordige dienstbetrekkingen het uitgangspunt. Werkgeverspremies, werknemersbijdragen aan pensioen en de opbouw van vakantiebijslag worden ook gecompenseerd. De opslag voor werkgeverslasten bedraagt evenals voor de NOW-2 40%. Het loon per werknemer is maximaal twee keer het maximumdagloon per maand. Dat betekent dat loon boven € 9.538 per maand niet voor subsidie in aanmerking komt. De maximale subsidie wordt uitbetaald bij een omzetzaling van 100%. Is de omzetzaling lager, dan wordt de subsidie evenredig lager vastgesteld.

Vaststelling omzetzaling

De wijze van het berekenen van de omzetzaling is gelijk aan de NOW-1 en 2. De omzetzaling wordt bepaald door een kwart van de omzet van 2019 te vergelijken met de omzet in een door de werkgever te kiezen periode van drie maanden. Per tijdvak kan



worden aangegeven over welke periode de omzetzaling moet worden berekend. De startdatum ligt altijd op de eerste van een kalendermaand binnen het betreffende tijdvak. Als er een aanvraag is ingediend voor de NOW-2 en de subsidie is verleend, moet de periode van omzetzaling voor het eerste tijdvak van de NOW-3 aansluiten op de periode van omzetzaling waarvoor in de NOW-2 subsidie is aangevraagd. Als onder de NOW-3 subsidie wordt aangevraagd voor opeenvolgende tijdvakken, dienen de omzetperiodes op elkaar aan te sluiten. Voor een op 1 januari 2019 nog niet bestaande werkgever geldt een afwijkende omzetbepaling.

Korting

De onder de NOW-2 geldende korting van 5% op het subsidiebedrag bij bedrijfseconomisch ontslag is vervallen onder de NOW-3. Anders dan onder de NOW-2 geldt onder de NOW-3 niet meer dat 100% van het loon van een werknemer, die wordt ontslagen om bedrijfseconomische redenen, voor de gehele subsidieperiode in mindering wordt gebracht op de subsidie. De werkgever ontvangt onder de NOW-3 subsidie over de loonkosten die hij tijdens de subsidieperiode heeft zolang een werknemer in die periode in dienst is.

Nieuw is een inspanningsverplichting voor de werkgever om werknemers die afvloeien naar nieuw werk te begeleiden. Aan werkgevers die aantoonbaar niet aan de verplichting tot begeleiding van werk naar werk hebben voldaan kan een sanctie worden opgelegd. Deze bestaat uit een korting van 5% op het subsidiebedrag, die wordt toegepast als de werkgever geen contact heeft gezocht met het UWV in het kader van begeleiding van werk naar werk. Ook onder de NOW-3 geldt een verbod op het uitkeren van dividend of bonussen en op de inkoop van eigen aandelen. In het eerste tijdvak van de NOW-3 geldt dit verbod voor 2020. In het tweede en derde tijdvak van de NOW-3 geldt dit voor 2021.

Voorschotten

Het UWV betaalt per tijdvak in drie termijnen een voorschot uit van 80% van de berekende subsidie. Gegevens over de loonsom baseert het UWV op de polisadministratie over de maand juni 2020. Als de loonsom in een van de tijdvakken meer dan het toegestane percentage is gedaald, wordt de subsidie lager vastgesteld op het te veel gedaalde deel.

Als de loonsom in het tijdvak van 1 oktober tot en met 31 december 2020 met 20% is gedaald, is de loonsom met 10% 'te veel' gedaald. De subsidie wordt alleen over die 10% lager vastgesteld en niet over de gehele daling van 20%. Voor elke euro die de loonsom te veel is gedaald ten opzichte van de referentieperiode, ontvangt de werkgever resp. 80, 70 of 60 cent minder subsidie, afhankelijk van de tranche.

Formule hoogte subsidie

De hoogte van de subsidie wordt bepaald aan de hand van de volgende formule: $A \cdot B \cdot 3 \cdot 1,4 \cdot 0,8$ (resp. 0,7 en 0,6). In deze formule staat A voor het percentage omzetsdaling en B voor de loonsom over maart. De factor 3 hangt samen met het aantal maanden waarvoor subsidie wordt verleend. De factor 1,4 betreft de opslag voor werkgeverspremies en de factor 0,8 de maximale bijdrage van 80%.

Voor het tweede tijdvak geldt een factor 0,7 en voor het derde tijdvak is de factor 0,6. De in de NOW-1 geldende boete op ontslag om bedrijfseconomische redenen is vervallen, behoudens bij ontslag van 20 of meer werknemers. De boete bedraagt 5% van de ontvangen subsidie. De boete vervalt als er een akkoord over de ontslagaanvraag is tussen werkgever en vakbonden of een vertegenwoordiging van werknemers.

Definitieve vaststelling achteraf

Na afloop van de periode waarover de NOW is toegekend dient de werkgever vaststelling van de subsidie aan te vragen. Als de subsidie hoger is dan € 125.000 of als het voorschot hoger is dan € 100.000 moet bij de aanvraag een accountantsverklaring worden meegestuurd.

Als een accountantsverklaring nodig is geldt een termijn van 38 weken om de vaststelling aan te vragen. Binnen 52 weken na ontvangst van deze aanvraag stelt het UWV de definitieve subsidie vast. Bij de definitieve vaststelling van de subsidie wordt rekening gehouden met een eventueel opgetreden daling van de loonsom over de maanden maart tot en met mei ten opzichte van de loonsom over de referentemaand.

Aanvraagperiode

Aanvragen voor het eerste tijdvak van de NOW-3 is mogelijk van 16 november tot en met 13 december 2020. Aanvragen voor het tweede tijdvak is mogelijk van 15 februari tot en met 14 maart 2021. Voor het derde tijdvak kan subsidie worden aangevraagd van 17 mei tot en met 13 juni 2021. De vaststelling van de subsidie kan voor de drie tijdvakken worden aangevraagd vanaf 1 september 2021. Voor ieder tijdvak, waarvoor een werkgever subsidie heeft ontvangen, moet afzonderlijk een aanvraag om vaststelling worden gedaan.



Voorwaarden

De onder de NOW-2 ingevoerde voorwaarde dat een bedrijf dat een subsidie van € 125.000 of meer ontvangt of een voorschot van € 100.000 of meer geen winstuitkering aan aandeelhouders mag doen, geen bonussen aan het bestuur en de directie mag uitkeren en geen eigen aandelen mag inkopen, geldt ook onder de NOW-3. Afhankelijk van het tijdvak geldt het verbod voor het jaar 2020 of het jaar 2021. Voor concerns die hun omzetsdaling op werkmaatschappijniveau willen berekenen gold deze voorwaarde al voor de NOW-1, ongeacht de hoogte van het voorschot of de subsidie. De werkgever verplicht zich verder om:

- de subsidie uitsluitend aan te wenden voor de betaling van loonkosten;
- de ondernemingsraad, personeelsvertegenwoordiging of de werknemers te informeren over de subsidieverlening;
- werknemers te stimuleren om deel te nemen aan een ontwikkeladvies of aan scholing;
- alle voor de vaststelling van de subsidie van belang zijnde gegevens op controleerbare wijze in de administratie vast te leggen;
- loonaangifte te doen op de voorgeschreven momenten;
- na afloop van de periode waarover subsidie is verleend een definitieve opgave van de omzetsdaling te verstrekken.

Toepassing van de NOW bij concerns

Voor concerns bestaande uit meerdere vennootschappen geldt de eis van het omzetverlies voor het gehele concern. Bij concerns met minder dan 20% omzetverlies kunnen individuele werkmaatschappijen subsidie voor hun loonkosten aanvragen op basis van de eigen omzetsdaling. Hieraan zijn extra voorwaarden verbonden. Deze voorwaarden zijn:

- de werkmaatschappij moet een rechtspersoon zijn;
- de werkmaatschappij moet een overeenkomst hebben met de vakbonden of de werknemersvertegenwoordiging over werkbehoud;
- de werkmaatschappij mag geen personeels-bv zijn.



Administratie

Adviesburo

Bleijenberg