



Aandacht voor de
ondernemer,
samen vooruit.

CROP

accountants & adviseurs

Voorwaarden NOW 3.0

- Invulling NOW 3.0 nader bekend gemaakt
- Verschillen tussen NOW 2.0 en NOW 3.0
- Termijnen voor aanvragen en vaststelling

Inleiding

Op 30 september heeft Minister Koolmees vooruitlopend op de publicatie van de regeling NOW 3.0 per brief de precieze voorwaarden van de regeling gepubliceerd. Naast ondersteunen van werkgevers om de loonkosten te blijven betalen, wordt er in de NOW-3 ook ruimte geboden aan werkgevers om de onderneming te herstructureren waar dat nodig is. Dat wordt gedaan door werkgevers de mogelijkheid te bieden de loonsom enigszins te kunnen laten dalen zonder dat dit leidt tot verlaging van het subsidiebedrag. Het maakt daarbij niet uit hoe de loonsomdaling tot stand komt, bijvoorbeeld een verlaging van het salaris of door ontslag.

Hoogte en kenmerken per tranche van drie maanden

De NOW wordt per 1 oktober 2020 met drie tijdvakken (tranches) van drie maanden verlengd en loopt dus door tot 1 juli 2021. De regering voorziet daarmee in een tegemoetkoming in de loonkosten voor de perioden oktober t/m december 2020, januari 2021 t/m maart 2021 en april t/m juni 2021.

Ten opzichte van de NOW 2 wijzigt er wel het een en ander. Deze wijzigingen hebben met name te maken met de geleidelijke afbouw van de steunmaatregel. Wij hebben de kern van de NOW hieronder per tranche van drie maanden weergegeven.

- Derde tranche (1 oktober 2020 – 31 december 2020):
 - Maximale vergoeding van de loonsom 80%.
 - De loonsom mag daarbij met maximaal 10% dalen.
 - Omzetsdaling om in aanmerking te komen: ten minste 20%.
 - Te kiezen maanden voor omzetsdaling: Oktober 2020 tot en met december 2020, november 2020 tot en met januari 2021, december 2020 tot en met februari 2021
- Vierde tranche (1 januari 2021 – 31 maart 2021):
 - Maximale vergoeding van de loonsom 70%.
 - De loonsom mag daarbij met maximaal 15% dalen.
 - De omzetsdaling om in aanmerking te komen: ten minste 30%.
 - Te kiezen maanden voor omzetsdaling: januari 2021 tot en met maart 2021, februari 2021 tot en met april 2021, maart tot en met mei 2021
- Vijfde tranche (1 april 2021 – 30 juni 2021):
 - Maximale vergoeding van de loonsom 60%.
 - De loonsom mag daarbij met maximaal 20% dalen.
 - De omzetsdaling om in aanmerking te komen: ten minste 30%.
 - Te kiezen maanden voor omzetsdaling: april 2021 tot en met juni 2021, mei 2021 tot en met juli 2021, juni 2021 tot en met augustus 2021
 - De vergoeding van het SV-loon wordt omlaag bijgesteld naar eenmaal het maximale dagloon (thans € 4.845 per maand) in plaats van tweemaal (€ 9.691).

Bij alle drie de tranches blijft de forfaitaire opslag van 40% in stand. Daarnaast blijft de wijze van berekenen van de omzetsdaling gelijk aan die van de NOW 1 en 2. 2019 blijft het referentiejaar (behoudens uitzonderingen) voor het bepalen van het percentage omzetsdaling. [zie ons eerdere whitepaper over de wijze van berekening van omzetsdaling](#).

Daarbij is het voor de keuze van maanden voor de omzetzaling voor de diverse tranches van belang dat voor zover er een aanvraag voor NOW 2 of een tranche van de NOW 3 is gedaan, er geen keuzemogelijkheid is welke maanden mogen worden gekozen. Voor het bepalen van de omzetzaling moet worden uitgegaan van de drie kalendermaanden direct volgend op de maanden die zijn gebruikt om de omzetzaling voor de NOW 2 of de tranche van de NOW 3 te bepalen.

Belangrijk is wel dat de hoogte van het voorschot wordt bepaald aan de hand van de loonsom van juni 2020, dit om eventueel misbruik te voorkomen. Indien deze niet voorhanden is, wordt uitgegaan van de maand april 2020. Voor het berekenen van de daling van de loonsom in de betreffende tranche wordt ook uitgegaan van de loonsom van juni 2020 (of april 2020). Alleen voor zover je als werkgever uitgaat boven de bandbreedtes, wordt je voor het meerdere gekort. Met andere woorden, stel dat de daling van de loonsom in de derde tranche 12% is ten opzichte van juni 2020, dan wordt voor het bepalen van de korting enkel de 2% overschrijding meegenomen in de berekening van de korting op de NOW.

Op het moment dat je als werkgever aangifte doet per 4 weken, gelden bovenstaande kenmerken omgerekend naar een aangiftetijdvak per 4 weken. Wij gaan hier omwille van de duidelijkheid niet verder op in. In onze rekenmodellen die op een later moment beschikbaar komen, besteden we hier uiteraard aandacht aan.

Belangrijke wijzigingen ten opzichte van NOW 2

Korting op ontslag bedrijfseconomische redenen geschrapt

In de NOW-3 zijn de kortingen geschrapt die golden binnen de NOW-1 en 2 ten aanzien van het doen van een aanvraag tot ontslag van een werknemer om bedrijfseconomische omstandigheden. Ten eerste vervalt in de NOW-3 de korting van 5% op het gehele subsidiebedrag als de werkgever bij grotere ontslagaanvragen geen overeenstemming heeft bereikt met de belanghebbende vakbonden of, bij gebreke daarvan, een andere werknemersvertegenwoordiging. Ten tweede geldt in de NOW-3 niet meer dat het loon van de werknemer die wordt ontslagen om bedrijfseconomische redenen, voor de gehele subsidieperiode in mindering wordt gebracht op de subsidie. Dit betekent dat in de NOW-3 de werkgever subsidie ontvangt over de loonkosten die hij tijdens de subsidieperiode heeft zolang een werknemer in die periode daadwerkelijk in dienst is. Belangrijk is dat de reguliere ontslagbescherming uiteraard van toepassing blijft. De gewone regels van het ontslagrecht, waaronder de preventieve toets door UWV, blijven onverkort van toepassing, en bij ontslag is de werkgever een transitievergoeding verschuldigd.

Inspanningsverplichting nieuw werk en invoering sanctie

Een andere verandering is dat in de NOW-3 een nieuwe inspanningsverplichting is opgenomen voor de werkgever om mee te werken aan de begeleiding naar nieuw werk van de werknemer. Nu de werkgelegenheid niet helemaal behouden kan blijven, is het belangrijk dat werkenden worden geholpen in het vinden van een nieuwe baan. Afhankelijk van de behoefte kan de dienstverlening bestaan uit scholing, instrumenten en voorzieningen. Van de werkgever wordt verwacht dat hij zich inspant om werknemers zo snel en soepel mogelijk aan nieuw werk te helpen op het moment dat een werkgever noodsteun ontvangt en gebruik maakt van de ruimte voor loonsomdaling door werknemers te ontslaan.

Daarnaast wordt een sanctie geïntroduceerd die opgelegd kan worden aan werkgevers die aantoonbaar niet aan deze verplichting tot begeleiding van werk naar werk voldoen. De totale NOW subsidie van de tranche wordt met 5% verlaagd. Deze korting wordt toegepast als de werkgever geen contact heeft gezocht met UWV in het kader van begeleiding van werk naar werk, terwijl hij wel bedrijfseconomisch ontslag voor een werknemer aanvraagt. De redenering hierbij is dat als de werkgever evident stappen zet om werknemers te ontslaan, van de werkgever kan worden verwacht dat hij de mogelijkheden gebruikt die het kabinet biedt met het sociaal pakket, en dat hij contact kan leggen met UWV over hoe hij ondersteund kan worden bij het begeleiden van werk naar werk van werknemers.

Geen dividend uitkeren, bonussen betalen of aandelen inkopen

De laatste belangrijke voorwaarde binnen de NOW 3 ziet op het niet-uitkeren van dividend of bonussen dan wel de inkoop van eigen aandelen. Net als in de NOW 2 is het uitgangspunt dat van bedrijven die een beroep doen op overheidssteun in het kader van de NOW verwacht mag worden dat zij alles in het werk stellen om hun financiële positie te versterken om de werkgelegenheid in hun bedrijf veilig te stellen en voor toekomst een buffer op te bouwen. Daarom blijft de eis dat er geen bonussen of dividend wordt uitgekeerd of eigen aandelen worden ingekocht. In de eerste (NOW 1), tweede (NOW 2) en derde tranche geldt dit voor 2020. Voor de vierde en vijfde tranche geldt dit voor 2021.

Aanvraag en vaststelling

De termijnen voor het aanvragen van de NOW 3.0 zijn als volgt:

Derde tranche: 16 november 2020 tot 13 december 2020

Vierde tranche: 15 februari 2021 tot en met 14 maart 2021

Vijfde tranche: 17 mei 2021 tot en met 13 juni 2021

Na goedkeuring van de aanvraag wordt het voorschot van 80% per tranche in drie termijnen uitbetaald. De beslistermijn is 13 weken. Het streven is echter om het eerste voorschotbedrag binnen twee tot vier weken na ontvangst van de aanvraag te betalen.

Om de NOW 3 uitvoerbaar te houden voor UWV, is ervoor gekozen om de vaststelling voor de drie tijdvakken in één keer uit te voeren, vanaf 1 september 2021. Als een werkgever voor alle drie de tijdvakken subsidie heeft ontvangen, vindt de aanvraag tot vaststelling voor alle drie de tranches plaats binnen 24 weken vanaf 1 september 2021, maar moet voor iedere tranche een aparte aanvraag om vaststelling worden gedaan. Heb je als werkgever een accountantsverklaring nodig, dan geldt dat je binnen 38 weken na 1 september 2021 voor iedere tranche een aanvraag moet doen.