



**van poppel
croonen**
ADVOCATEN

Privé: Anne Arts
Advocaat

TIJDELIJKE NOODMAATREGEL OVERBRUGGING VOOR WERKBEHOUD 3

[Arbeidsrecht & Medezeggenschap](#)

06 oktober 2020

De Tijdelijke Noodmaatregel Overbrugging voor behoud van Werkgelegenheid is verlengd, zo werd op 28 augustus 2020 door het kabinet aangekondigd en op 30 september jl. is nadere informatie verstrekt in een kamerbrief. De derde Tijdelijke Noodmaatregel Overbrugging voor behoud van Werkgelegenheid 3 is per 1 oktober 2020 inwerking getreden en de volledige tekst zal medio oktober worden gepubliceerd.

Het doel van NOW blijft ongewijzigd; het bieden van steun aan bedrijven om de crisis te overbruggen en werkgelegenheid zoveel mogelijk te behouden. NOW 3 biedt in vergelijking met NOW 1 en NOW 2 echter meer ruimte tot herstructurering, omdat bedrijven moeten kunnen inspelen op langdurig omzetverlies. Een geleidelijke afbouw van de steun is verwerkt in de NOW 3, om een plotselinge wijziging op de arbeidsmarkt te voorkomen.

De belangrijkste aspecten van NOW 3 zijn als volgt:

- NOW 3 geldt tot 1 juli 2021 en wordt onderverdeeld in 3 tijdvakken van 3 maanden:
 - Eerste tijdvak: 1 okt 2020 t/m 31 december 2020;
 - Tweede tijdvak: 1 januari 2021 t/m 31 maart 2021;
 - Derde tijdvak: 1 april 2021 - 31 juni 2021. Per tijdvak kan een werkgever besluiten om al dan niet een aanvraag te doen.
- Gedurende het eerste tijdvak kan aanspraak worden gemaakt op NOW bij een omzetzdaling van minstens 20% (in vergelijking met NOW 2 is dit ongewijzigd). Gedurende het tweede en derde tijdvak is dat het geval bij een omzetzdaling van



**van poppel
croonen**
ADVOCATEN

minstens 30%. De wijze van het beoordelen van de omzetsdaling blijft gelijk: 1/4 van de omzet van 2019 moet worden vergeleken met de omzet over de periode dat de werkgever subsidie wil aanvragen.

- De vergoedingspercentages van de loonkosten nemen in de verschillende tijdvakken geleidelijk af: in het eerste tijdvak wordt maximaal 80% vergoed, in het tweede tijdvak maximaal 70% en in het derde tijdvak maximaal 60%. Wat betreft bepaling van de hoogte van de subsidie geldt dat de loonsom wordt vergeleken met de loonsom van de maand juni 2020. De forfaitaire opslag in verband met vakantiegeld, pensioenpremie en overige werkgeverslasten blijft 40%.
- Om bedrijven gelegenheid te bieden een gedeelte van de loonsom te laten dalen zonder dat dat direct van invloed is op de subsidie (bij vaststelling), wordt er een vrijstellingspercentage geïntroduceerd voor de loonsom: 10% in het eerste tijdvak, 15% in het tweede tijdvak en 20% in het derde tijdvak. Is de loonsom in vergelijking met juni 2020 teveel gedaald, dan wordt de subsidie lager vastgesteld met betrekking tot het teveel gedaalde deel. Daling van de loonsom kan zich voordoen door natuurlijk verloop, door loonsverlaging in overeenstemming met werknemers of door ontslag.
- De korting die conform NOW 2 wordt toegepast op het moment dat er sprake is van bedrijfseconomisch ontslag wordt losgelaten. Dit geldt zowel voor de 5% die als sanctie werd toegepast bij collectief ontslag, als voor de 100% van het loon dat gedurende de volledige subsidieperiode in mindering werd gebracht op de subsidie. In dat laatste geval geldt bij NOW 3 dat de werkgever subsidie ontvangt over de periode dat de werknemer nog daadwerkelijk in dienst is.
- Het maximaal te vergoeden loon per werknemer zal in het eerste en tweede tijdvak van NOW 3 gelijk zijn aan NOW 2 (zijnde maximaal twee maal het dagloon hetgeen neerkomt op EUR 9.691 per maand). In het derde tijdvak van NOW 3 wordt dit verlaagd naar maximaal eenmaal het dagloon (EUR 4.845 per maand).



**van poppel
croonen**
ADVOCATEN

- NOW 3 geeft een nieuwe inspanningsverplichting in de begeleiding van werknemers naar nieuw werk. Er wordt van werkgevers verwacht dat zij werknemers zo snel en soepel mogelijk aan nieuw werk helpen op het moment dat de werkgever noodsteun ontvangt en gebruik maakt van de ruimte voor loonsomdaling door werknemers te ontslaan. Er wordt een sanctie toegepast van 5% van het subsidiebedrag indien de werkgever niet aan deze voorwaarde voldoet en dus - in het betreffende tijdvak - geen telefonisch contact heeft gezocht met het UWV in het kader van begeleiding van werk naar werk terwijl de werkgever bedrijfseconomisch ontslag voor de werknemer aanvraagt. Het UWV controleert dit bij de vaststelling.
- De voorwaarde dat er geen dividend en bonussen mogen worden uitgekeerd en dat er geen eigen aandelen worden ingekocht blijft gelden.
- Het is het streven van het UWV om per 16 november 2020 een aanvraag voor het eerste tijdvak van NOW 3 te kunnen doen. De beoogde data voor het indienen van een aanvraag voor de verschillende tijdvakken in van NOW 3 is als volgt:
 - Aanvraag eerste tijdvak: 16 november 2020 tot 13 december 2020;
 - Aanvraag tweede tijdvak: 15 februari 2021 tot 15 maart 2021;
 - Aanvraag derde tijdvak: 17 mei 2021 tot 14 juni 2021.

Na toekenning van subsidie zal een voorschot worden betaald van 80%, hetgeen wordt verdeeld over drie termijnen.

- Vaststelling van subsidie vindt plaats na 31 juni 2021 en daarmee na afloop van de drie tijdvakken (vaststelling vindt dus gezamenlijk over de verschillende tijdvakken plaats). Wel dient voor elk tijdvak een afzonderlijke aanvraag tot vaststelling te worden ingediend.



**van poppel
croonen**
ADVOCATEN

- Ook indien er geen gebruik is gemaakt van NOW 1 of NOW 2, kan er gebruik worden gemaakt van NOW 3.

VASTSTELLING NOW 1

Per 7 oktober 2020 zal vaststelling van NOW 1 kunnen worden aangevraagd bij het UWV. De minister schat in dat er niet eerder dan eind november uitsluitel gegeven kan worden over de vaststelling van NOW 1.

Bij een voorschot vanaf EUR 100.000 en/of een vaststelling vanaf EUR 125.000 is een accountantsverklaring nodig. Bij een voorschot boven EUR 20.000 en/of een vaststelling vanaf EUR 25.000 is een verklaring van een derde deskundige nodig. Dat kan een administratiekantoor, belastingconsulent, boekhouder, brancheorganisatie of accountant zijn. Het gaat dan om een uitgebreid gesprek met de leiding van de organisatie over totstandkoming van de aanvraag tot vaststelling, de structuur van de organisatie en de gevolgen daarvan voor de aanvraag, specifieke werkzaamheden op de door de werkgever opgegeven omzetsdaling (mbt facturen, creditboekingen, aansluiting van administraties), werkzaamheden ten aanzien van uitbetaling van lonen. Als de deskundige afwijkingen constateert in de aanvraag tot dan dient de werkgever dit te herstellen alvorens de derde een verklaring kan afgeven.

WIJZIGINGEN NOW 1 EN NOW 2

- Het voornemen bestaat om bedrijven gelegenheid te geven om bij de aanvraag tot vaststelling te verzoeken om de subsidie op werkmaatschappij niveau vast te stellen. Het is voorgekomen dat bedrijven zich niet gerealiseerd hebben dat zij onderdeel uitmaken van een groep (zoals gedefinieerd in de NOW) en dus een aanvraag hebben gedaan zonder daar rekening mee te houden. Om dit te herstellen zouden deze bedrijven hun omzetsdaling op het niveau van de groep moeten rapporteren, hetgeen kan betekenen dat zij niet in aanmerking komen voor NOW gelet op het vereiste van minimaal 20% omzetsdaling. Bedrijven die in maart 2020 en april 2020 een aanvraag hebben gedaan, komen niet in aanmerking voor de bijzondere regeling voor werkmaatschappijen die later in werking is getreden. Het zou niet wenselijk zijn als deze bedrijven niet in aanmerking zouden komen voor NOW. Voorwaarde blijft wel dat



**van poppel
croonen**
ADVOCATEN

de groep waarvan de onderneming deel uitmaakt als geheel geen 20% omzetverlies heeft. Een ander probleem dat is gesignaleerd is dat bedrijven bij de subsidieaanvraag niet dezelfde referentieperiode hebben gekozen voor hun omzetsdaling als andere onderdelen van de groep. Dat is echter wel noodzakelijk voor de definitieve vaststelling van subsidie. Er wordt een wijziging doorgevoerd op basis waarvan het mogelijk is om op het moment van de aanvraag tot vaststelling van subsidie te voldoen aan de voorwaarden die gelden voor subsidievaststelling op het niveau van de werkmaatschappij.

- Bij de subsidieaanvraag moet de benodigde informatie worden aangeleverd, maar bij de aanvraag voor vaststelling van subsidie hoeven werkgevers in beginsel geen bewijsstukken mee te sturen voor de opgegeven omzetsdaling en voor het voldoen aan de voorwaarden voor een aanvraag op werkmaatschappijniveau. Bij een controle kunnen deze gegevens wel worden opgevraagd.
- De vervaldatum van NOW 1 wordt aangepast aan eerder doorgevoerde wijzigingen. De beslistermijn voor vaststelling van NOW 1 is van 22 weken verruimd naar 52 weken. Verder gaan de termijnen voor de vaststellingsaanvraag lopen vanaf 7 oktober 2020 en niet direct na afloop van het gekozen omzettijdvak. Voor bedrijven die een accountantsverklaring moeten overleggen geldt een verlengde aanvraagtermijn van 38 weken die vanaf 7 oktober 2020 gaat lopen. De vervaltermijn van NOW 1 wordt aangepast naar 1 augustus 2022.
- Ter verduidelijking omtrent het verbod op uitkeren van dividend en bonussen dat geldt voor het jaar 2020 wordt een verwijzing naar de jaarvergadering verwijderd; dit zou de indruk kunnen wekken dat direct na de jaarvergadering waarin de jaarrekening van 2020 wordt vastgesteld, dividend en bonussen kunnen worden uitgekeerd. dat is niet het geval.

TOT SLOT

Het kabinet geeft aan dat NOW 3 enerzijds als doel heeft om steun te bieden zodat



**van poppel
croonen**
ADVOCATEN

bedrijven de crisis kunnen overbruggen, maar anderzijds ook als doel heeft om voorbereidingen te treffen voor de nieuwe economische situatie waarin niet alle werkgelegenheid kan worden behouden. De overheidssteun zal niet oneindig doorgaan, reden waarom het raadzaam is om te onderzoeken of de organisatie in ongewijzigde vorm kan voortbestaan of dat een reorganisatie uitkomst kan bieden. NOW 3 geeft hier wellicht reden voor (het omzetverlies moet vanaf 1 januari 2021 hoger zijn om in aanmerking te komen voor subsidie, het percentage loonkosten dat wordt vergoed wordt lager, het maximaal te vergoeden loon per werknemer wordt lager) én gelegenheid voor (de korting bij bedrijfseconomisch ontslag wordt losgelaten en er wordt een vrijstellingspercentage geïntroduceerd waardoor een lagere loonsom niet direct van invloed is op de subsidie).

Anne Arts