



GOVERS

Noodfonds Overbrugging Werkgelegenheid 3.0

Voorwaarden & praktische informatie

4 mei 2021

NOW 3.0

Noodfonds Overbrugging Werkgelegenheid 3.0

NOODFONDS OVERBRUGGING WERKGELEGENHEID (NOW)

Als onderdeel van het derde steunpakket aan noodmaatregelen, heeft de overheid toegezegd dat zij werkgevers tegemoet blijft komen in de loonkosten door de NOW regeling te verlengen en uit te breiden. Het doel van deze tegemoetkoming is om de werkgelegenheid te beschermen en onze economie draaiende te houden. In tegenstelling tot zijn twee voorgangers, bestaat NOW 3.0 uit drie tijdvakken van drie maanden.

VOOR WELKE PERIODE GELDT DE REGELING?

De NOW 3.0 bestaat uit drie tijdvakken met ieder een eigen aanvraagperiode:

Tijdvak NOW 3.0	Beoogde aanvraagperiode
1 ^e tijdvak: 1 okt t/m 31 dec 2020	16 nov t/m 27 dec 2020
2 ^e tijdvak: 1 jan t/m 31 mrt 2021	15 feb t/m 14 mrt 2021
3 ^e tijdvak: 1 apr t/m 30 jun 2021	06 mei t/m 30 jun 2021

WAT HOUDT DE REGELING IN?

Werkgevers die gedurende een aaneengesloten periode van 3 maanden tenminste een bepaald percentage aan

omzetverlies hebben, komen in aanmerking voor compensatie. Deze compensatie betreft een subsidie voor de loonkosten van werknemers die in dienst zijn bij de werkgever én die verplicht verzekerd zijn voor de werknemersverzekeringen. Het percentage aan omzetverlies dient voor het eerste en tweede tijdvak tenminste 20% te bedragen. Bij een omzetverlies van 100% wordt in het eerste tijdvak 80% van de loonsom vergoed. Voor het tweede en derde tijdvak geldt een percentage van 85%.

Nieuw bij NOW 3.0 ten aanzien van zijn voorgangers is dat het voor de werkgever is toegestaan om een (beperkte) loonsomverlaging door te voeren, zonder dat dit gevolgen heeft voor de hoogte van de subsidie. In het eerste en het tweede tijdvak mag de loonsom van een bedrijf met maximaal 10% dalen. De extra korting op bedrijfseconomisch ontslag uit de NOW in het tweede noodpakket vervalt bovendien.

WELKE VOORWAARDEN GELDEN ER VOOR DE REGELING?

Er dient sprake te zijn van een omzetsdaling van tenminste 20% (1^e tijdvak en 2^e tijdvak). De werkgever hoeft niet aan te tonen in hoeverre de omzetsdaling het gevolg is van buitengewone omstandigheden (concreet: het coronavirus);

De werkgever betaalt de lonen door gedurende de periode waarover hij de compensatie ontvangt;

De werkgever mag de subsidie enkel aanwenden voor de betaling van loonkosten en daarmee samenhangende kosten (onder andere vakantiegeld, pensioenpremie en andere werkgeverslasten).

WELKE WERKNEMERS VALLEN ONDER DE REGELING?

De regeling geldt voor alle werknemers die verzekerd zijn voor de werknemersverzekeringen, dus ook voor werknemers die werkzaam zijn op basis van een flexibel contract of een nulurencontract. Een niet-verzekerde of vrijwillig verzekerde DGA valt niet onder de regeling. Payroll- en uitzendwerkgevers kunnen compensatie aanvragen voor payroll- en uitzendkrachten.

HOE HOOG IS DE COMPENSATIE?

De subsidie bedraagt maximaal 80% van de loonsom over het eerste tijdvak en maximaal 85% over het tweede en derde tijdvak. Is de omzetzaling lager dan 100%, dan wordt de subsidie evenredig lager vastgesteld.

WANNEER VINDT DE UITBETALING PLAATS?

Nadat er positief op de aanvraag is beslist, kent het UWV een voorschot toe van 80% van de te verwachten subsidie. Daarbij wordt in principe uitgegaan van de loonsom in de maand juni 2020. De betaling van

het voorschot vindt vervolgens plaats in maximaal drie termijnen. Voor het UWV geldt een beslistermijn van 13 weken, maar er wordt naar gestreefd om de betaling van de eerste termijn binnen 2 tot 4 weken na ontvangst van de volledige aanvraag te realiseren. Na definitieve vaststelling van de subsidie wordt het restant uitbetaald (rekening houdend met eventuele correcties).

WAT WORDT ER VERSTAAN ONDER DE LOONSOM?

Er wordt uitgegaan van het socialeverzekeringsloon uit tegenwoordige dienstbetrekkingen, vermeerderd met een opslag van 40% voor werkgeverslasten. Deze opslag omvat aanvullende lasten en kosten zoals werkgeverspremies, werknemersbijdragen aan pensioen en de opbouw van vakantiebijslag. Loon boven het bedrag van twee keer het maximum dagloon wordt niet in aanmerking genomen.

HOE WORDT DE OMZETDALING BEPAALD?

Onder omzet wordt verstaan: 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 de onderneming. Wijzigingen in onderhanden projecten gelden voor deze regeling als omzet. Daarnaast worden subsidies en andere bijdragen uit publieke middelen gelijkgesteld met omzet. Dit geldt tevens voor Coronagerelateerde steun zoals de TVL en de TOGS.

Net als in de eerdere NOW-regelingen kan de werkgever per tranche aangeven over welke periode de omzetzaling moet worden berekend, waarbij de startdatum altijd op de eerste dag van een kalendermaand moet liggen. Daarnaast dient de gekozen startmaand binnen de periode van de betreffende tranche te vallen. Indien er al een aanvraag is ingediend voor NOW 2.0 en de subsidie is verleend, dient de periode van omzetzaling voor het eerste tijdvak van de NOW 3.0 aan te sluiten op de periode van omzetzaling waarvoor in NOW 2.0 subsidie is aangevraagd. Dit geldt ook voor de drie tranches in de NOW 3.0. Indien er aanspraak wordt gemaakt op de NOW-subsidie in opeenvolgende tranches, dienen de omzetperiodes dus op elkaar aan te sluiten.

Het omzetverlies wordt gemeten door de omzet gedurende de gekozen periode te vergelijken met de totale omzet van 2019, gedeeld door vier. Ook voor de maanden in 2021 is gekozen om te vergelijken met 2019, omdat toen de effecten van de uitbraak van het coronavirus nog niet zichtbaar waren. Ingeval er specifieke omstandigheden zijn waardoor de omzet niet vergelijkbaar is, bijvoorbeeld omdat de onderneming na 1 januari 2019 is gestart of door de overname van een bedrijf na 1 januari 2019, of omdat er een of meerdere onderdelen zijn afgestoten, geldt een afwijkende berekeningsmethode gelden. Neem in dat geval contact met ons op, zodat wij dit samen met u kunnen beoordelen.

Maakt de werkgever onderdeel uit van een concern, dan dient als uitgangspunt de omzetzaling te worden gezien op concernniveau. De samenstelling van de groep op 1 oktober 2020 is daarbij bepalend. Voor concerns met Nederlandse en buitenlandse dochters geldt dat zij niet de omzetzaling moeten meetellen van de buitenlandse rechtspersonen in de groep die geen Nederlands SV-loon hebben.

Op bovenstaande omzetzaling op concernniveau bestaat een uitzondering. Indien het concern als geheel onvoldoende omzetverlies heeft, dan kunnen individuele werkmaatschappijen die zelfstandig wel een omzetzaling hebben van tenminste 20%, toch een subsidie voor hun loonkosten aanvragen, mits wordt voldaan aan een aantal aanvullende voorwaarden.

Indien u van mening bent dat u mogelijk gebruik kunt maken van bovenstaande uitzondering verzoeken wij u om contact met ons op te nemen. Dan kunnen wij u nader informeren over de voorwaarden en beoordelen wij samen met u het zinvol is om gebruik te maken van deze uitzondering.

Voor concerns die een omzetzaling van ten minste 20% hebben, geldt dat werkmaatschappijen gebruik moeten maken van de hoofdregel waarbij de omzetzaling bepaald wordt op concernniveau. Voor hen geldt deze afwijkingmogelijkheid niet. Wel kunnen bij een omzetzaling van ten minste 20% op concernniveau alle werkgevers binnen dat concern die Nederlands SV-loon hebben NOW-subsidie aanvragen. Daarbij moeten deze werkgevers wel allemaal dezelfde drie maandenperiode voor de omzetzaling hanteren en hetzelfde percentage omzetzaling.

INSPANNINGSVERPLICHTING BIJ- EN OMSCHOLING

Een andere verandering ten opzichte van de NOW 2.0 is dat in de NOW 3.0 een nieuwe inspanningsverplichting is opgenomen voor de werkgever om mee te werken aan de begeleiding naar nieuw werk van de werknemer. De werkgever is verplicht om in het tijd-

ACCOUNTANTSVERKLARING EN DERDENVERKLARING

vak waarin hij subsidie heeft aangevraagd contact op te nemen met UWV als hij gedurende dat subsidietijdvak voor een of meerdere van zijn werknemers een ontslagaanvraag wegens bedrijfseconomische redenen indient bij UWV. Bij de vaststelling van de subsidie controleert UWV of de werkgever gedurende het subsidietijdvak een aanvraag voor bedrijfseconomisch ontslag heeft ingediend en of de werkgever in dat geval contact met UWV heeft opgenomen. Als wordt vastgesteld dat een werkgever bedrijfseconomisch ontslag heeft aangevraagd, maar geen contact heeft gehad met UWV over van werk naar werk begeleiding, zal de subsidie met 5% gekort worden.

UITKERING DIVIDEND EN BONUSSEN

Een andere belangrijke voorwaarde binnen de NOW 3.0 ziet op het niet-uitkeren van dividend of bonussen dan wel de inkoop van eigen aandelen. Het uitgangspunt blijft dat van bedrijven die een beroep doen op de NOW verwacht mag worden dat zij alles in het werk stellen om hun financiële positie te versterken en voor toekomst een buffer op te bouwen. Daarom blijft de eis dat er geen bonussen of dividenden worden uitgekeerd of eigen aandelen worden ingekocht, waarmee kapitaal aan de onderneming onttrokken wordt. Bonussen aan reguliere medewerkers (niet zijnde bestuurders) zijn wel toegestaan. Ten aanzien van het eerste tijdvak geldt dit voor 2020, ten aanzien van de laatste twee tijdvakken geldt dit voor 2021. Dit verbod geldt overigens alleen voor werkgevers die verplicht zijn om een accountantsverklaring te verstrekken bij de aanvraag om vaststelling van de subsidie (zie hierna).

Voor bedrijven die een voorschot van het UWV hebben ontvangen van € 100.000 of meer, wordt een accountantsverklaring verplicht gesteld. Dit geldt ook indien de uiteindelijk vast te stellen subsidie minimaal € 125.000 bedraagt. Is er sprake van een voorschot van € 20.000 of hoger en/of een definitieve subsidie van € 25.000 of meer, dan moet een verklaring van een derde, zoals een financieel adviseur, overgelegd worden die de omzetsdaling bevestigt. Concerns die gebruik maken van de afwijkingsmogelijkheid om op werkmaatschappijniveau de omzetsdaling vast te stellen, moeten altijd een accountantsverklaring overleggen.

ONTSLAG WEGENS BEDRIJFSECONOMISCHE GRONDEN

In de vorige NOW-regelingen werd er bij vaststelling van de subsidie een correctie doorgevoerd indien er op bedrijfseconomische gronden personeel werd ontslagen. In de NOW 3.0 geldt niet meer dat 100% (in de NOW 2.0, 150% in de NOW 1.0) van het loon van de werknemer die wordt ontslagen om bedrijfseconomische redenen, in de gehele subsidieperiode in mindering wordt gebracht op de subsidie. Dit betekent dat in de NOW 3.0 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.

Daarnaast wordt in de NOW 3.0 de korting geschrapt van 5% op het gehele subsidiebedrag, die werd toegepast als de werkgever bij grotere ontslagaanvragen geen overeenstemming had bereikt met de belanghebbende vakbonden of, bij gebreke daaraan, een andere werknemersvertegenwoordiging. Bij ontslag van 20 of meer werknemers blijven uiteraard wel de gewone regels rondom collectief ontslag van kracht, waaronder de verplichting tot het raadplegen van de belanghebbende vakbonden en indien aanwezig, de Ondernemingsraad.

ADMINISTRATIE EN CONTROLE

Op grond van de regeling zijn werkgevers verplicht om een administratie bij te houden van alle gegevens die in het kader van de vaststelling van de subsidie van belang zijn. Deze gegevens dienen tenminste tot vijf jaar na de vaststelling van de subsidie beschikbaar te blijven voor controle.

DEFINITIEVE SUBSIDIEVASTSTELLING

De definitieve NOW-subsidie wordt achteraf vastgesteld aan de hand van het werkelijk geleden omzetverlies en de werkelijke loonsom. De definitieve subsidievaststelling voor het eerste tijdvak kan worden gedaan vanaf 4 oktober 2020 tot en met 26 juni 2022. De definitieve subsidievaststelling voor het tweede en derde tijdvak kan worden gedaan vanaf 31 januari 2022 tot en met 23 oktober 2022. Voor iedere tranche waarvan gebruik is gemaakt, moet een aparte aanvraag om vaststelling worden

gedaan. Bij de afrekening kan er sprake zijn van een nabetaling of een terugvordering, afhankelijk van het daadwerkelijke percentage omzetverlies en een eventuele daling van de loonkosten. Nadere informatie over het vaststellingsproces volgt nog.

ANDERE AANDACHTSPUNTEN

- Heeft u meerdere loonheffingenummers? Dan zult u meerdere aanvragen moeten indienen, namelijk één per loonheffingnummer.
- Er wordt uitgegaan van het loon over juni 2020. Is er sprake van een aangiftetijdvak van vier weken, dan wordt de vierweekse loonsom verhoogd met 8,33%. Is geen loon over juni 2020 bekend, dan wordt uitgegaan van het loon over april 2020 of over het vierde aangiftetijdvak van 2020, verhoogd met 8,33%.
- Het rekeningnummer voor de uitbetaling van de subsidie dient te corresponderen met de rekeninggegevens die zijn verbonden aan het loonheffingnummer.
- De werknemers dienen te worden geïnformeerd over de subsidieverlening. Heeft uw onderneming een ondernemingsraad of personeels-vertegenwoordiging? Dan kunt u de ondernemingsraad c.q. personeelsvertegenwoordiging informeren.
- NOW-aanvragers worden geacht ermee in te stemmen dat de volgende gegevens uit het subsidiedossier openbaar gemaakt kunnen worden: de naam en de vestigingsplaats van werkgever, het verstrekte voorschot en de vastgestelde subsidie.

WAT KUNNEN WIJ VOOR U BETEKENEN?

Wellicht heeft u na het lezen van deze flyer vragen over uw specifieke situatie. Of heeft u behoefte aan begeleiding bij het indienen van uw aanvraag NOW 3.0. Graag helpen wij u met het toetsen van de voorwaarden, het opstellen van berekeningen of het controleren en/of indienen van de aanvraag. Neemt u in dat geval contact op met ons op via het e-mailadres NOW@govers.nl of telefonisch via 040 2504 504. Ons team van specialisten staat u graag bij.

Deze flyer is opgesteld op 4 mei 2021. De ontwikkelingen volgen elkaar in snel tempo op. Mogelijk volgen er vanuit het maatschappelijke en politieke debat nog aanpassingen aan de regeling. Vanzelfsprekend houden wij u op de hoogte van relevante ontwikkelingen op dit gebied.

Accountants/Adviseurs

Beemdstraat 25
5653 MA Eindhoven
Postbus 657
5600 AR Eindhoven

T: +31 (0)40 2504504
E: NOW@govers.nl
I: www.govers.nl



An independent member of UHY International