

U bent voorbereid  
omdat wij dat zijn

## DE NOW 3 OP HOOFDLIJNEN EN WAT VERANDERT ER TEN OPZICHTE VAN DE NOW 1 EN NOW 2?

**Update 14 december 2020** – Op 9 december 2020 heeft het Ministerie van Economische Zaken en Klimaat aanpassingen aan het economische steun- en herstelpakket aangekondigd. Voor de NOW 3 houden deze aanpassingen in dat de eerder voorgestelde versobering wordt bevroren. Hieronder beschrijven wij op hoofdlijnen NOW 3 en geven, eveneens op hoofdlijnen, een overzicht van de belangrijkste verschillen met NOW 1 en NOW 2, met inachtneming van de op 9 december 2020 aangekondigde aanpassingen.

### Doelstelling van de NOW 3

De doelstelling van de NOW 3 is om werkgevers die worden geconfronteerd met een acute omzetsdaling tegemoet te komen in de betaling van de loonkosten. Hiermee wordt vervolg gegeven aan de eerdere regelingen, bekend onder NOW 1 en NOW 2. De regering onderkent echter ook dat naarmate de crisis langer duurt, niet alle werkgelegenheid in stand kan worden gehouden. Daarom is er voor gekozen om onder NOW 3 niet volledig de focus te leggen op het behoud van werkgelegenheid, maar om het voor werkgevers mogelijk te maken om zich samen met hun werknemers voor te bereiden en aan te passen aan de nieuwe economische realiteit.

### De NOW 3 in vogelvlucht

De NOW 3 valt feitelijk in drie perioden van elk drie maanden uiteen; de zogenaamde derde, vierde en vijfde tranche. Iedere tranche kent zijn eigen aanvraagperiode en voorwaarden. De drie tranches zien op de volgende perioden:

- de **derde tranche** ziet op een tegemoetkoming in de loonkosten voor de periode 1 oktober 2020 tot en met 31 december 2020. Aanvragen voor deze derde tranche (NOW 3.1) konden in eerste instantie worden ingediend vanaf 16 november 2020 tot en met 13 december 2020. Door de lockdown in december 2020, is de indienings-termijn verlengd tot en met 27 december 2020.

- de **vierde tranche** ziet op een tegemoetkoming in de loonkosten voor de periode 1 januari 2021 tot en met 31 maart 2021. Aanvragen voor deze vierde tranche (NOW 3.2) kunnen worden ingediend vanaf 15 februari 2021 tot en met 14 maart 2021.
- de **vijfde tranche** ziet op een tegemoetkoming in de loonkosten voor de periode 1 april 2021 tot en met 30 juni 2021. Aanvragen voor deze vijfde tranche (NOW 3.3) kunnen worden ingediend vanaf 17 mei 2021 tot en met 31 juni 2021.

De systematiek en voorwaarden voor wat betreft de berekening en hoogte van de subsidie blijven onder NOW 3 grotendeels hetzelfde. De hoogte van deze subsidie wordt berekend aan de hand van de omzetsdaling en de (daadwerkelijke) loonkosten.

Voor wat betreft de omzetsdaling wordt wederom dezelfde lijn gekozen als onder de eerdere regelingen. Kortom; de omzetsdaling in de gekozen driemaands periode moet worden vergeleken met de behaalde omzet over 2019 gedeeld door vier. Dit geldt zowel voor NOW 3.1, 3.2 als 3.3. In principe mag de werkgever zelf de driemaands periode kiezen. Voor de NOW 3.1 gaat het bijvoorbeeld om een periode van drie maanden welke aanvangt op 1 oktober, 1 november of 1 december.

Heeft de werkgever echter eerder gebruik gemaakt van de NOW 2, dan moet de periode van NOW 3.1 aansluiten op deze periode, de werkgever heeft dan geen vrije keuze.

Bij de aanvraag wordt uiteraard uitgegaan van de geschatte omzetsdaling in de gekozen periode. Op basis daarvan keert het UWV een voorschot uit van 80% (welke wordt uitbetaald in maximaal drie termijnen). Het voorschot zal in alle drie de tranches door het UWV worden gebaseerd op de loonsom juni 2020. Na afloop van de periode en bij het verzoek om definitieve vaststelling van de subsidie zal het UWV uiteraard rekening houden met de daadwerkelijke omzetsdaling alsmede de loonsom over periode die hoort bij de desbetreffende tranche.

### Welke belangrijkste wijzigingen vinden er plaats onder NOW 3?

Gelet op de ontwikkeling van de coronacrisis en de daarmee samenhangende onzekerheid bij bedrijven en werkenden, wordt de eerder voorgestelde afbouw bevroren. Met de aangekondigde aanpassing van 9 december 2020 ziet de regeling er concreet als volgt uit:


1. Uitgaande van een maximaal omzetverlies van 100%, bedraagt de maximale vergoeding van de loonkosten 80% (NOW 3.1 en 3.2.). Onder NOW 1 en NOW 2 bedroeg het maximale percentage 90%. Het percentage van de vergoeding voor NOW 3.3 (april t/m juni 2021) is nog niet vastgesteld en zal mede afhangen van de ontwikkelingen met betrekking tot de coronacrisis.
2. Voor zover de omzetsdaling meer bedraagt dan 20%, komt men in aanmerking voor de NOW 3.1. Volgens het bericht van 9 december 2020, blijft het percentage van de vereiste omzetsdaling voor NOW 3.2 ook 20%. Dit percentage wordt dus niet, zoals eerder voorgesteld, verhoogd naar 30%.
3. Het maximale bedrag dat per werknemer als loon voor de NOW in aanmerking kan worden genomen bedraagt twee maal het maximum dagloon ( ofwel € 9.691 per maand). Voor NOW 3.3. zou dit verlaagd worden naar een maal het maximum dagloon, maar het is op dit moment de vraag of ook die afbouw doorgaat.)

Naast deze versoeringen, komt er tegelijkertijd binnen de NOW 3 meer ruimte voor werkgevers om hun bedrijfsvoering aan te passen. Achtergrond hiervan is dat de coronacrisis langer aanhoudt, waardoor werkgevers in sommige gevallen genoodzaakt zullen zijn om structurele maatregelen te nemen. Dit betekent dat de beperkingen die onder de eerdere regelingen golden ten aanzien van ontslag van medewerkers wegens bedrijfseconomische redenen worden versoepeld.

### Concreet:

- De eerdere verplichting om de loonsom tijdens de subsidieperiode zo veel als mogelijk in stand te houden komt deels te vervallen, in die zin dat een werkgever onder NOW 3.1 zijn loonsom mag laten dalen met 10%, zonder dat dit direct effect heeft op de hoogte van de subsidie. Dit vrijstellingspercentage zou onder NOW 3.2 oplopen naar 15% en onder NOW 3.3 naar 20%. Voor NOW 3.2 blijft het vrijstellingspercentage echter 10% en wat het percentage wordt binnen NOW 3.3 is op voorhand niet te zeggen. Voor zover de loonsom meer daalt dan de hiervoor genoemde percentages, zal het meerdere direct in mindering worden gebracht op het subsidiebedrag.
- De zogenaamde ontslagboete op de subsidie, die gold onder de eerdere regelingen, van respectievelijk 100% (NOW 2) en 150% (NOW 1), komt geheel te vervallen. Deze boete was van toepassing als de werkgever handelde in strijd met de voorwaarde om tijdens de subsidieperiode geen ontslag wegens bedrijfseconomische redenen aan te vragen bij het UWV.
- Bovendien vervalt de onder NOW 2 geldende korting van 5% op het gehele subsidiebedrag als de werkgever voor 20 of meer werknemers ontslag aanvraagt bij het UWV en geen overeenstemming heeft bereikt met de vakbonden.

Onder NOW 3 is de werkgever overigens wel verplicht zich in te spannen om bij te dragen aan de begeleiding naar ander werk voor werknemers van wie de arbeids-overeenkomst eindigt of van wie hij het voornemen heeft de arbeidsovereenkomst te beëindigen of niet voort te zetten.



Indien de werkgever tijdens de subsidieperiode een verzoek om toestemming doet om de arbeidsovereenkomst van één of meer werknemers op te zeggen in verband met bedrijfseconomische redenen, is hij verplicht om in die periode contact op te nemen met het UWV voor ondersteuning bij de begeleiding naar ander werk. Indien de werkgever niet voldoet aan deze verplichting, wordt de definitieve subsidie verlaagd met 5%.

#### **Het groepsbegrip en dividendverbod**

Onder NOW 3 blijft de hoofdregel voor het bepalen van de omzetzaling ongewijzigd. Indien een werkgever deel uitmaakt van een groep, zal de omzetzaling in eerste instantie moeten worden berekend op dit groepsniveau. Indien deze omzetzaling tenminste 20% bedraagt, dan komt een werkgever in die groep in aanmerking voor de subsidie. Ondanks het feit dat de groepsomzet leidend is, zal het echter nog steeds de individuele werkgever binnen de groep zijn die uiteindelijk de aanvraag zal moeten indienen. Sterker nog; indien een werkgever over meerdere loonheffingenummers beschikt, zal er per nummer een aanvraag moeten worden ingediend. Bij elke werkgever binnen de groep is het omzetzalingspercentage van de gehele groep leidend. Indien de omzetzaling op groepsniveau minder dan 20% bedraagt, dan kan een individuele werkgever mogelijk toch in aanmerking komen voor de loonkostensubsidie. Er zal dan een beroep moeten worden gedaan op de zogenaamde werkmaatschappijenbenadering. Hiervoor gelden echter aanvullende en striktere eisen, welke in lijn zijn met de eerdere regelingen.

Verder blijft de regeling ten aanzien van het bonus- en dividendverbod (waaronder ook begrepen het niet mogen inkopen van aandelen en/of vergelijkbare handelingen) grotendeels ongewijzigd. Indien een werkgever gebruik maakt van de hiervoor genoemde werkmaatschappijenbenadering, dan gelden de verboden per definitie. In overige gevallen zal getoetst moeten worden in hoeverre de verboden van toepassing zijn. Daarnaast zal in brede zin ook moeten worden beoordeeld voor welke vennootschappen, indien deze onderdeel uitmaken van een groep, de verboden nu precies gelden. Hierbij kunnen ook vennootschappen door het verbod worden getroffen die zelf geen NOW hebben aangevraagd. Wel is duidelijker geworden dat de wetgever het niet uitkeren van dividenden en/of bonussen een belangrijk punt vindt, aangezien vanaf NOW 3 deze verboden ook specifiek zijn opgenomen in het doel van de regeling.

#### **Meer informatie?**

Mocht u meer informatie over het bovenstaande wensen, neem dan contact op met uw vaste RSM-contactpersoon of stuur een e-mail naar: [maatregelencorona@rsmnl.nl](mailto:maatregelencorona@rsmnl.nl).