



U bent voorbereid
omdat wij dat zijn

DE NOW-4 (ZESDE AANVRAAGPERIODE) OP HOOFDLIJNEN

Op 27 mei 2021 heeft de regering aangekondigd om de economie gedurende de coronacrisis te blijven ondersteunen. Hiervoor is inmiddels een vierde noodpakket van kracht geworden. Onderdeel van dit noodpakket is de Vierde tijdelijke noodmaatregel overbrugging voor behoud van werkgelegenheid, kortweg NOW-4. In deze nieuwsbrief beschrijven wij de hoofdlijnen van de NOW-4.

Doelstelling van de NOW-4

De doelstelling van de NOW-4 is om werkgevers die worden geconfronteerd met een acute omzetzaling tegemoet te komen in de betaling van de loonkosten. Hiermee wordt vervolg gegeven aan de eerdere regelingen, bekend onder de NOW-1, NOW-2, NOW-3.1 en NOW-3.2 en NOW-3.3. 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 ook onder de NOW-4 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-4 in vogelvlucht

De NOW-4 ziet op een tegemoetkoming in de loonkosten voor de periode 1 juli 2021 tot en met 30 september 2021. Aanvragen voor deze zesde tranche kunnen worden ingediend vanaf 26 juli 2021 tot en met 30 september 2021.

De systematiek en voorwaarden voor wat betreft de berekening en hoogte van de subsidie blijven onder de NOW-4 grotendeels hetzelfde als onder NOW-3.3. De hoogte van deze subsidie wordt berekend aan de hand van de omzetzaling en de (daadwerkelijke) loonkosten.

Voor wat betreft de omzetzaling wordt wederom dezelfde lijn gekozen als onder de eerdere regelingen. Kortom; de omzetzaling in de gekozen driemaandsperiode moet worden vergeleken met de behaalde omzet over 2019 gedeeld door vier.

In principe mag de werkgever zelf de driemaandsperiode kiezen. Voor de NOW-4 gaat het om een periode van drie maanden welke aanvangt op 1 juli, 1 augustus of 1 september. Heeft de werkgever eerder gebruik gemaakt van de NOW-3.3, dan moet de periode van NOW-4 aansluiten op deze periode, de werkgever heeft dan geen vrije keuze.

Bij de aanvraag wordt uiteraard uitgegaan van de geschatte omzetzaling in de gekozen periode. Op basis daarvan keert het UWV een voorschot uit van 80% (dat wordt uitbetaald in maximaal drie termijnen). Het voorschot zal door het UWV worden gebaseerd op de loonsom februari 2021. Na afloop van de periode en bij het verzoek om definitieve vaststelling van de subsidie zal het UWV uiteraard rekening houden met de daadwerkelijke omzetzaling alsmede de loonsom over periode juli – september 2021.

Welke belangrijkste wijzigingen vinden er plaats onder de NOW-4 ?

1. Uitgaande van een maximaal omzetverlies van 100%, wordt de maximale vergoeding van de loonkosten $85\% \times 80\%$. Het maximale percentage van omzetverlies wordt afgetoet op 80%;
2. Voor zover de omzetzaling meer bedraagt dan 20%, komt men in aanmerking voor de NOW-4;
3. Het maximale bedrag dat per werknemer als loon voor de NOW in aanmerking kan worden genomen blijft tweemaal het maximum dagloon (€ 9.812,30 per maand);

4. Indien een werkgever TVL aanvraagt, telt de verkregen TVL-subsidie met terugwerkende kracht van NOW-3 niet langer mee als omzet voor de NOW;
5. Er geldt een aanvullende voorwaarde met betrekking tot het uitkeren van bonussen en dividend voor de werkgever die een voorschot c.q. vaststelling heeft van minimaal € 125.000; de werkgever is verplicht om vóór de vaststelling een schriftelijke overeenkomst te sluiten met een vertegenwoordiging van werknemers over het bonus- en dividendbeleid;
6. De derdenverklaring is met terugwerkende kracht van NOW-3 nodig indien er sprake is van een voorschot/definitieve vaststelling van minimaal € 40.000 (dit was: een voorschot van € 20.000 c.q. vaststelling van € 25.000);
7. De accountantsverklaring is met terugwerkende kracht van NOW-3 nodig indien er sprake is van een voorschot/definitieve vaststelling van minimaal € 125.000 (dit was: een voorschot van € 100.000 c.q. vaststelling van € 125.000).

Ook binnen de NOW-4 blijft 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 het volgende:

- De eerdere verplichting om de loonsom tijdens de subsidieperiode zo veel als mogelijk in stand te houden is net als bij NOW 3.3 deels vervallen, in die zin dat een werkgever onder de NOW-4 zijn loonsom mag laten dalen met 10%, zonder dat dit direct effect heeft op de hoogte van de subsidie.
- De zogenaamde ontslagboete op de subsidie die gold onder de eerdere regelingen, van respectievelijk 100% (NOW-2) en 150% (NOW-1), is geheel 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 is de onder de 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 vervallen.

Onder de NOW-4 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 arbeidsovereenkomst 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 de NOW-4 blijft de hoofdregel ten aanzien van 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 loonheffingnummers 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 werkmaatschappij-benadering. 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 werkmaatschappij-benadering, dan gelden de verboden per definitie. In overige gevallen zal getoetst moeten worden in hoeverre de verboden van toepassing zijn. 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 uitdrukkelijk zijn opgenomen in het doel van de regeling. Voor de volledigheid: voor NOW-4 ziet het bewuste verbod op het jaar 2021.

Meer informatie?

Wilt u meer informatie over de NOW-4, neem dan contact op met uw vaste RSM-contactpersoon of stuur een e-mail naar: maatregelencorona@rsmnl.nl.