

# Derde wijziging van de **NOW** en verlenging van de **NOW**



# Derde wijziging van de **NOW** en verlenging van de **NOW**

Op 20 mei 2020 heeft de minister bij [Kamerbrief](#) de derde wijziging van de huidige NOW (**NOW 1.0**) bekend gemaakt. Ook heeft de minister bij [Kamerbrief](#) bekend gemaakt dat de NOW met drie maanden zal worden verlengd (**NOW 2.0**). Aan de NOW 2.0 zijn wel nadere voorwaarden toegevoegd. Hoe de wijzigingen precies zullen worden verwoord in de regelingen is nog niet duidelijk. Hieronder alvast een overzicht van de meest belangrijke wijzigingen van de NOW 1.0, alsmede de belangrijkste wijzigingen van de NOW 2.0 ten opzichte van de NOW 1.0, zoals opgenomen in de Kamerbrieven.

## Derde wijziging van de **NOW 1.0**

### 1. Loonsom maart 2020 tot en met mei 2020 hoger dan in januari.

In de NOW 1.0 wordt voor de berekening van de subsidie in beginsel uitgegaan van het SV-loon over de maand januari 2020. Dit pakt voor seizoenbedrijven vaak nadelig uit omdat de loonsom in januari niet representatief is. Om deze bedrijven tegemoet te komen, is bepaald dat indien de loonsom van maart 2020 tot en met mei 2020 hoger is dan driemaal de loonsom van januari, de loonsom van maart tot en met mei als uitgangspunt wordt genomen voor de berekening van de subsidiehoogte. De loonsommen van april en mei worden vervolgens gemaximeerd op de loonsom van maart. Deze maatregel werkt ook begunstigend voor andere bedrijven met een hogere loonsom in de periode maart 2020 tot en met mei 2020 dan in januari 2020. De aanpassing wordt automatisch bij de subsidievaststelling toegepast bij aanvragers voor wie dit voordelig uitpakt.

### 2. Bepaling loonsom en omzet in situaties van overgang van onderneming

De huidige regels met betrekking tot het bepalen van de loonsom en het omzetverlies kunnen nadelig uitpakken voor ondernemingen die voor de inwerkingtreding van de NOW een andere onderneming hebben overgenomen. De minister geeft aan dat deze ondernemingen gebruik kunnen gaan maken van een andere omzet-referentieperiode. Hierbij wordt aangesloten bij de regels die reeds golden in de NOW voor startende bedrijven. Verder kan een onderneming die een andere onderneming heeft overgenomen en daardoor in januari 2020 geen representatieve loonsom heeft, gebruik maken van de onder 1 genoemde loonsombepaling voor seizoenbedrijven.

### 3. Loonsom en dertiende maand

Zoals vermeld onder 1, wordt voor de berekening van de subsidie in beginsel uitgegaan van het SV-loon over de maand januari 2020. De werkgever heeft de verplichting de loonsom zoveel mogelijk gelijk te houden. Indien het werkelijke SV-loon over de maanden maart 2020 tot en met mei 2020 lager is dan drie keer het SV-loon over de maand januari 2020, dan wordt de subsidie naar beneden bijgesteld. Dit betekent dat als een werkgever in januari 2020 een dertiende maand aan werknemers heeft uitbetaald, dit negatieve gevolgen kan hebben voor de hoogte van de subsidie. De regeling wordt hier op aangepast; bij de vaststelling van de subsidie zal het UWV de extra periodesalarissen, zoals een dertiende maand, uit de loonsom van januari 2020 halen.

## 4. Verlenging aanvraagtijdvak

Vanaf 20 mei 2020 kunnen werkgevers een beroep doen op de onder 1 en 2 genoemde mogelijkheden. Om deze werkgevers voldoende tijd te geven alsnog een beroep op de NOW 1.0 te doen, wordt het aanvraagtijdvak verlengd tot en met 5 juni 2020.

## 5. Grens overleggen accountantsverklaring

De verplichting tot het overleggen van een accountantsverklaring wordt gekoppeld aan de hoogte van het subsidiebedrag. Voor de NOW wordt een accountantsverklaring verplicht gesteld voor bedrijven die een subsidievoorschot hebben ontvangen van EUR 100.000 of meer. Indien een (te laag) voorschot wordt ontvangen, waarna bij vaststelling van de subsidie blijkt dat het bedrijf recht heeft op een bedrag van EUR 125.000 of meer, dan geldt eveneens een verplichting tot het overleggen van een accountantsverklaring. Bij deze bedragen wordt telkens uitgegaan van het subsidiebedrag dat toegekend wordt aan het gehele concern (in de zin van de NOW), of - als er geen concern is - de rechtspersoon of natuurlijke persoon. Bovendien geldt dat bedrijven die op grond van het nieuwe artikel 6a NOW subsidie aanvragen op werkmaatschappijniveau, altijd een accountantsverklaring moeten overleggen. De minister zal een online tool ter beschikking stellen aan de hand waarvan bedrijven zelf een redelijke inschatting kunnen maken of een accountantsverklaring moet worden overlegd. Verder zal, als geen accountantsverklaring overlegd hoeft te worden, en het voorschot hoger is dan EUR 20.000 of het vastgestelde bedrag hoger is van EUR 25.000, een verklaring van een derde moeten worden overlegd (bijvoorbeeld administratiekantoor, financieel dienstverlener of brancheorganisatie) die de omzetzaling bevestigt.

## 6. Indienen aanvraag tot vaststelling van de subsidie

In verband met de verlenging van de NOW kan de aanvraag tot vaststelling van de subsidie onder de NOW 1.0 pas vanaf 7 september 2020 worden ingediend.

## NOW 2.0

Het doel van de NOW 2.0 is hetzelfde als het doel van NOW 1.0; het voor werkgevers met ten minste 20% omzetverlies mogelijk maken om zoveel mogelijk werknemers in dienst te houden. Vanaf 6 juli 2020 tot en met 31 augustus 2020 kan een aanvraag voor NOW 2.0 worden ingediend, waarbij een tegemoetkoming in de loonkosten voor de periode juni, juli en augustus 2020 kan worden aangevraagd. NOW 2.0 staat zowel open voor werkgevers die reeds een beroep op NOW 1.0 hebben gedaan als voor werkgevers die nu voor het eerst een beroep gaan doen op de NOW. In de Kamerbrief is expliciet gemeld dat voor zowel de NOW 1.0 als de NOW 2.0 geldt dat alle subsidies die bedrijven in het kader van de coronacrisis ontvangen, als omzet meetellen.

Hieronder geven wij kort aan wat de **belangrijkste wijzigingen** van de NOW 2.0 ten opzichte van de NOW 1.0 zijn:

- voor de berekening van de subsidie wordt uitgegaan van het SV-loon over de maand maart 2020 (*NOW 1.0: in beginsel januari 2020*).
- De omzetzaling van minimaal 20% moet zich voordoen over een aaneensluitende periode van drie maanden (de meetperiode). Werkgevers kunnen kiezen of zij de omzetzaling berekenen over een meetperiode die start op 1 juni, 1 juli of 1 augustus (*NOW 1.0: 1 maart, 1 april of 1 mei 2020*). Let wel: voor werkgevers die ook een beroep op NOW 1.0 hebben gedaan, geldt dat de omzetzaling moet aansluiten op de periode in het eerste tijdvak. Dit betekent dat indien onder NOW 1.0 gekozen is voor een meetperiode die start op 1 april, onder de NOW 2.0 gekozen moet worden voor een meetperiode die start op 1 juli.
- De forfaitaire opslag voor werkgeverslasten wordt 40% (*NOW 1.0: 30%*).
- Als een werkgever tijdens de periode dat subsidie wordt ontvangen ontslag aanvragen wegens bedrijfseconomische redenen bij het UWV indient, geldt niet langer de 'ontslagboete'. Bij de vaststelling van de subsidie wordt bepaald wat het loon is van de werknemers voor wie ontslag is aangevraagd en dit loon wordt in mindering gebracht op de subsidie (*NOW 1.0: loon ontslagen werknemer plus een vermeerdering (de boete) van 50%*).

- De werkgever zal bij de aanvraag moeten verklaren dat als de Wet Melding Collectief Ontslag (WMCO) van toepassing is, hij, in lijn met de WMCO, gedurende een periode van vier weken zal overleggen met de vakbonden over de voorgenomen ontslagen en de ontslagaanvragen niet eerder bij het UWV al indienen dan vier weken nadat de WMCO-melding aan de vakbonden is gedaan (*onder NOW 1.0 bestond deze verplichting niet, zij het dat uiteraard wel de verplichtingen onder de WMCO van toepassing waren*).
- Bedrijven die een subsidiebedrag ontvangen waarvoor een accountantsverklaring is vereist, moeten bij aanvraag van de NOW 2.0 verklaren dat over 2020 en tot en met de aandeelhoudersvergadering waarin de jaarrekening wordt vastgesteld in 2021, geen dividend of bonussen worden uitgekeerd of eigen aandelen worden ingekocht. Bij bonusbetalingen geldt dit alleen voor het bestuur en de directie en niet voor het overige personeel (*onder de NOW 1.0 geldt het dividend/bonus/inkoop eigen aandelen verbod alleen voor bedrijven die een beroep doen op artikel 6a NOW*).

- Werkgevers hebben een inspanningsverplichting om werknemers te stimuleren om aan bij- of omscholing te doen (*onder NOW 1.0 bestond deze verplichting niet*).
- Werkgevers moeten zich committeren om de lonen van de betrokken werknemers 100% uit te betalen.

Volledigheidshalve merken wij nog op – in aanvulling op het bovenstaande – dat naar verwachting alle overige voorwaarden zoals neergelegd in artikel 13 NOW, waaronder de verplichting de loonsom zoveel mogelijk gelijk te houden, zullen blijven gelden.

Graag verwijzen wij u naar <https://www.loyensloeff.com/nl/nl/nieuws/nieuwsartikelen/qa-now-n18878/> en <https://www.loyensloeff.com/media/478366/tweede-wijziging-van-de-now-11-mei-2020.pdf> voor onze eerdere publicaties over de NOW.

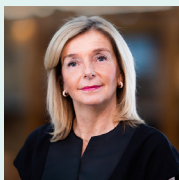
## Contact

### Hermine Voûte

Partner - advocaat

T +31 20 578 59 75

[hermine.voute@loyensloeff.com](mailto:hermine.voute@loyensloeff.com)

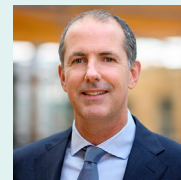


### Klaas Wiersma

Partner - advocaat

T +31 20 578 59 60

[klaas.wiersma@loyensloeff.com](mailto:klaas.wiersma@loyensloeff.com)



Hoewel dit document met grote zorgvuldigheid is samengesteld, aanvaarden Loyens & Loeff N.V. en alle andere entiteiten, samenwerkingsverbanden, personen en praktijken die handelen onder de naam 'Loyens & Loeff', geen enkele aansprakelijkheid voor de gevolgen van het gebruik van de informatie uit dit document zonder hun medewerking. De aangeboden informatie is bedoeld ter algemene informatie en kan niet worden beschouwd als juridisch advies.