

Q&A **Derde tijdelijke noodmaatregel overbrugging voor behoud van werkgelegenheid** (NOW 3.0)

Update van 17 maart 2021

Q&A **Derde tijdelijke noodmaatregel overbrugging voor behoud van werkgelegenheid** (NOW 3.0)

Inleiding

Op 9 oktober 2020 is de [NOW 3.0](#) in de Staatscourant gepubliceerd. De NOW 3.0 voorziet per 1 oktober 2020 in een subsidieregeling met drie tranches van ieder drie maanden (tranche 3, 4 en 5). Inmiddels is een aantal wijzigingen doorgevoerd. In de oorspronkelijke regeling zou de steun in deze drie tranches geleidelijk worden afgebouwd. Bij [Kamerbrief](#) van 9 december 2020 is aangekondigd dat het kabinet heeft besloten om de NOW 3.0 in tranche 4 niet verder af te bouwen. Bij [Kamerbrief](#) van 21 januari 2021 is vervolgens aangekondigd dat het vergoedingspercentage in de NOW 3.0 tranche 4 zal worden verhoogd. Op 29 januari 2021 is de [wijzigingsregeling](#) NOW 3.0 in verband met het aanpassen van percentages van de vierde tranche en een wijziging in de verplichte aansluiting van omzetperiodes van opvolgende tranches en enkele andere wijzigingen in de NOW 1.0, NOW 2.0 en NOW 3.0 gepubliceerd.¹ Nu de overheidsmaatregelen voorlopig nog van kracht zijn, is besloten ook de steun in tranche 5 niet af te bouwen. In dit kader is op 12 maart 2021 de [wijzigingsregeling](#) NOW 3.0 ten behoeve van het aanpassen van de percentages in de 5e tranche en de gewijzigde openstelling van de vaststellingsloketten in de Staatscourant gepubliceerd.² De NOW 3 tranche 5 kan vanaf 17 mei 2021 worden aangevraagd.

Met de verlenging van de NOW wil het kabinet werkgevers en werknemers voor langere tijd zekerheid bieden over een tegemoetkoming in de loonkosten, met als doel de werkgelegenheid zoveel mogelijk te behouden. Tegelijkertijd is er binnen de NOW 3.0 meer ruimte voor werkgevers om hun bedrijfsvoering aan te passen aan de nieuwe economische situatie.

Voor elke tranche kan een werkgever besluiten wel of geen aanvraag te doen. Ook als een werkgever geen gebruik heeft gemaakt van de eerdere NOW-regelingen, kan een aanvraag voor (een of meerdere tranches van) de NOW 3.0 worden gedaan.

In deze Q&A komen de belangrijkste aspecten van de NOW 3.0 in hoofdlijnen aan bod.

¹ Naar aanleiding van de 'Regeling van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid van 29 januari 2021, nr. 2021000003918, tot wijziging van de Derde tijdelijke noodmaatregel overbrugging voor behoud van werkgelegenheid in verband met het aanpassen van percentages van de vierde tranche en een wijziging in de verplichte aansluiting van omzetperiodes van opvolgende tranches en enkele andere wijzigingen in de Eerste, Tweede en Derde tijdelijke noodmaatregel overbrugging voor behoud van werkgelegenheid', is deze Q&A op een aantal onderdelen herzien.

² Regeling van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid van 8 maart 2021, 2021-0000034896, tot wijziging van de Derde tijdelijke noodmaatregel overbrugging voor behoud van werkgelegenheid in verband met het aanpassen van percentages van de vijfde tranche en enkele andere wijzigingen in de Eerste, Tweede en Derde tijdelijke noodmaatregel overbrugging voor behoud van werkgelegenheid onder andere in verband met wijzigingen in de openstelling van de aanvraagtijdvakken voor de subsidievaststelling.

1. Wat is het doel van de NOW 3.0?

Het doel van de NOW 3.0 is werkgevers tegemoet te komen in de betaling van de loonkosten, indien sprake is van een acute terugval in de omzet, voor zover de omzet hierdoor daalt met (ten minste) 20%. Hiermee wordt enerzijds beoogd werkloosheid zoveel mogelijk te voorkomen, anderzijds dat werkgevers zich samen met hun werknemers kunnen voorbereiden op en aanpassen aan de nieuwe economische situatie. Er is expliciet opgemerkt dat het niet de bedoeling is dat winst of bonussen worden uitgekeerd of eigen aandelen worden aangekocht over het jaar waarin NOW 3.0 wordt ontvangen. Op grond van artikel 14 NOW 3.0 is deze verplichting gelimiteerd tot het bestuur en de directie van bepaalde vennootschappen (zie vraag 12).

We hebben echter geconstateerd dat het zo kan zijn dat de uitbetaling van een bonus op grond van het bonusverbod zoals neergelegd in artikel 14 NOW 3.0 wel mogelijk is, maar de accountant toch geen goedkeurende verklaring wil afgeven omdat de bonusbetaling in strijd met het doel van de regeling zou zijn. Dit is ook terug te vinden in de FAQ op de site van de NBA.³

Graag wijzen wij erop dat in artikel 26 NOW 3.0 is bepaald dat de subsidie kan worden ingetrokken of ten nadele van de werkgever kan worden gewijzigd, indien op enig moment blijkt dat de werkgever door zijn handelen of nalaten tijdens of na de periode waarover hij subsidie heeft ontvangen, in strijd met het doel van de NOW 3.0 heeft gehandeld.

2. Voor welke werknemers kan een subsidie worden aangevraagd?

De werkgever kan een subsidie aanvragen voor loonkosten van die werknemers die (i) bij de werkgever in dienst zijn en (ii) verplicht zijn verzekerd voor de werknemersverzekeringen (**SV-loon**). Dit betekent dat ook voor werknemers met een flexibel contract een subsidie kan worden aangevraagd, mits deze werknemers gedurende de subsidieperiode bij de werkgever in dienst blijven en van de werkgever loon blijven ontvangen. Ook uitzendwerkgevers en payrollwerkgevers kunnen subsidie aanvragen.

Ook de buitenlandse werkgever die werknemers in dienst heeft die in Nederland sociaal verzekerd zijn, kan een beroep op de NOW 3.0 doen. De naar Nederland gedetacheerde werknemers die in het buitenland sociaal verzekerd zijn, vallen buiten de NOW 3.0.

Omdat bij de loonsom wordt gekeken naar alle werknemers met een SV-loon, vallen werkenden met een zogenoemde fictieve dienstbetrekking wel onder de NOW 3.0, maar niet-verzekerde DGA's en vrijwillig verzekerden niet.

3. Hoe wordt de hoogte van de subsidie bepaald (percentage)?

Om voor de NOW 3.0 in aanmerking te komen, dient sprake te zijn van een omzetzaling van tenminste 20%. De subsidie wordt gerelateerd aan het percentage van de omzetzaling van de werkgever of, indien van toepassing, de groep (zie vraag 5). In de NOW 3.0 is het maximum vergoedingspercentage in tranches 4 en 5 hoger dan in tranche 3.

Tranche	Minimum percentage omzetzaling om voor de NOW 3.0 in aanmerking te komen	Maximum vergoedingspercentage bij 100% omzetzaling
Tranche 3	20%	80%
Tranche 4	20% (oorspronkelijk 30%)	85% (oorspronkelijk 70%)
Tranche 5	20% (oorspronkelijk 30%)	85% (oorspronkelijk 60%)

³ Zie FAQ's bonussen, dividenduitkeringen en inkoop eigen aandelen (art 6a NOW 1.0 en/of a) (nba.nl).

Voor alle tranches geldt dat als de omzetzaling lager is, de subsidie evenredig lager zal worden vastgesteld. Hieronder een voorbeeld voor tranche 3:

- 100% omzetverlies: subsidie ter grootte van 80% van de totale loonsom;
- 50% omzetverlies: subsidie ter grootte van (50% van 80% =) 40% van de totale loonsom;
- 20% omzetverlies: subsidie ter grootte van (20% van 80% =) 16% van de totale loonsom; en
- < 20% omzetverlies: geen subsidie.

In vraag 8. wordt uitgelegd hoe de loonsom berekend moet worden.

4. Hoe wordt de omzetzaling bepaald?

Voor de definitie van omzet wordt aangesloten bij de omzetdefinitie in het jaarrekeningenrecht. Er wordt uitgegaan van de netto-omzet, waarbij het gaat om de opbrengst uit de levering van goederen en diensten uit het bedrijf van de rechtspersoon onder aftrek van kortingen en dergelijke van over de omzet geheven belasting.

Het omzetbegrip in de NOW 3.0 is hetzelfde als in de NOW 2.0. Dit betekent, onder meer, dat subsidies en andere tegemoetkomingen onderdeel zijn van de omzetzalingsberekeningen, ook subsidies die worden opgehoogd of verstrekt om ondernemingen te compenseren in het kader van de uitbraak van het COVID-19 coronavirus. Een werkgever dient hier bij het opgeven van zijn omzetzaling bewust van te zijn. De subsidie die de werkgever ontvangt onder de NOW, telt echter niet mee als omzet.

Voor de NOW 3.0 geldt dat de omzetzaling wordt bepaald door een vierde van de omzet van 2019 (**referentie-omzet**) te vergelijken met de omzet van een door de werkgever te kiezen omzetperiode van drie aaneengesloten kalendermaanden (**omzetperiode**). Deze omzetperiode is per tranche verschillend.

Tranche	Omzetperiode: aaneengesloten periode van drie kalendermaanden die de werkgever kiest
Tranche 3	Omzetperiode moet vallen binnen de periode 1 oktober 2020 tot en met 28 februari 2021
Tranche 4	Omzetperiode moet vallen binnen de periode 1 januari 2021 tot en met 31 mei 2021
Tranche 5	Omzetperiode moet vallen binnen de periode 1 april 2021 tot en met 31 augustus 2021

De keuze voor de omzetperiode moet bij de subsidieaanvraag worden gemaakt. Let wel, indien een werkgever een subsidieaanvraag voor de NOW 2.0 heeft ingediend en de subsidie is verleend, dan heeft de werkgever bij de aanvraag voor tranche 3 geen keuzevrijheid. De periode van omzetzaling moet dan aansluiten op de periode van omzetzaling waarvoor in NOW 2.0 subsidie is aangevraagd. Dit geldt ook voor de situatie dat de werkgever subsidie is verleend voor tranche 3 of 4. De subsidie voor de opvolgende tranche moet dan aansluiten op de drie aaneengesloten kalendermaanden die de werkgever heeft opgegeven voor tranche 3 respectievelijk tranche 4, tenzij tijdig⁴ om intrekking van een subsidieverlening voor de voorgaande tranche is verzocht.

Voor enkele specifieke situaties, zoals bijvoorbeeld bedrijven die pas na 1 januari 2019 zijn gestart of bedrijven die geconfronteerd zijn met een overgang van onderneming na 1 januari 2019, wordt de referentie-omzet op een andere wijze berekend.

⁴ Met de wijzigingsregeling van 29 januari 2021 is de mogelijkheid voor intrekkingverzoeken voor de verleningsbeschikking van de derde en vierde tranche in tijd beperkt: voor 15 februari 2021 moet de werkgever hebben verzocht de beschikking tot subsidieverlening op grond van de derde tranche in te trekken, of voor 1 april 2021 moet de werkgever hebben verzocht de beschikking tot subsidieverlening op grond van de vierde tranche in te trekken.

5. Wij maken deel uit van een groep (concern). Hoe wordt de omzetzijging in dat geval bepaald (artikel 5 lid 7 NOW 3.0)?

Indien de rechtspersoon of vennootschap onderdeel is van een groep, wordt uitgegaan van de omzetzijging van de groep zoals de groep op 1 oktober 2020 was samengesteld. Wanneer is sprake van een groep? Een groep is een economische eenheid waarin rechtspersonen en vennootschappen organisatorisch met elkaar zijn verbonden. Evenals onder de NOW 1.0 en NOW 2.0 wordt ook in het kader van de NOW 3.0 daarnaast iedere moeder-dochter-relatie als groep gekwalificeerd.

Indien een moedermaatschappij verschillende dochtermaatschappijen heeft, dient de omzetzijging van de moedermaatschappij en de verschillende dochtermaatschappijen dus gezamenlijk te worden bepaald.

Dit geldt ook voor een participatiemaatschappij die meerderheidsaandeelhouder is van een of meer topholdings van de portefeuilles waar ze in participeert. In die gevallen is namelijk sprake van een moeder-dochterrelatie en zullen alle betreffende portefeuilles gezamenlijk worden behandeld als ware zij een groep.

Voor de berekening van de omzetzijging wordt als hoofdregel uitgegaan van de geconsolideerde netto-omzet van de groep (gecorrigeerd voor de in de winst- en verliesrekening verantwoorde wijziging in onderhanden projecten). Daarop wordt de geconsolideerde netto-omzet van de buitenlandse entiteiten zonder SV-loon in Nederland, in mindering gebracht.

6. Een werkmaatschappij heeft een omzetzijging van meer dan 20%, de omzetzijging van de groep als geheel is echter minder dan 20%. Kan de NOW 3.0 op het niveau van de werkmaatschappij of groepsdeel worden aangevraagd (artikel 6 NOW 3.0)?

Indien de omzetzijging van de groep als geheel minder is dan 20%, maar op het niveau van de werkmaatschappij of op het niveau van het groepsdeel ten minste 20% is, kan bij de aanvraag tot vaststelling van de subsidie, de subsidie op grond van artikel 6 NOW 3.0 worden aangevraagd op dat niveau. Hiervoor geldt wel een aantal aanvullende voorwaarden, die onder vraag 13 worden besproken. Voor de berekening van de omzet op het niveau van de werkmaatschappij of op het niveau van het groepsdeel geldt dat i) de omzet naar boven bijgesteld wordt indien in de subsidieperiode werknemers worden uitgeleend aan een andere werkgever ii) dezelfde verrekenprijzeregels en grondslagen van waardering en resultaatbepaling moeten worden gehanteerd als in de laatst vastgestelde jaarrekening iii) mutaties in de voorraden dienen te worden toegerekend aan de omzet en iv) de omzet dient te worden gecorrigeerd indien andere vennootschappen binnen de groep opdrachten of projecten hebben uitgevoerd die ten koste zijn gegaan van de vennootschap waarvoor subsidie wordt verstrekt binnen de groep.

7. Wat is de duur van de subsidieverlening?

De NOW 3.0 voorziet per 1 oktober 2020 in een subsidieregeling met drie tranches (tranche 3, 4 en 5) van ieder drie maanden.

Tranche	Duur subsidieverlening
Tranche 3	1 oktober 2020 tot en met 31 december 2020
Tranche 4	1 januari 2021 tot en met 31 maart 2021
Tranche 5	1 april 2021 tot en met 30 juni 2021

8. Hoe wordt de hoogte van het subsidiebedrag berekend?

Zoals in vraag 3. besproken, is de hoogte van de subsidie afhankelijk van de percentuele omzetsdaling ten opzichte van 2019 en bedraagt per maand respectievelijk maximaal 80% (tranche 3) of 85% (tranches 4 en 5) van de loonsom over een periode van drie maanden. Voor de berekening van de subsidie wordt in alle tranches in beginsel uitgegaan van het SV-loon uit tegenwoordige dienstbetrekking zoals dit gold over de maand juni 2020. De door werkgever uitbetaalde vakantiebijslag wordt niet meegenomen in de loonsom. Hetzelfde geldt voor een extra periode salaris dat naast het reguliere loon en de vakantiebijslag wordt uitbetaald naar aanleiding van afspraken in de individuele arbeidsovereenkomst of cao. Het gaat hierbij om extra periode salaris dat niet afhankelijk is van bedrijfsresultaten of kwalitatieve of kwantitatieve prestaties van werknemer. Als voorbeeld van een extra periode salaris wordt de 13^e maand genoemd.

Indien over de maand juni 2020 geen loongegevens beschikbaar zijn, wordt - in alle tranches - uitgegaan van het loon over april 2020. De loonsom is het SV-loon van alle werknemers die behoren tot het loonheffingnummer van de werkgever. Ook in de NOW 3.0 geldt een maximum aan loon per individuele werknemer dat voor subsidie in aanmerking komt. In alle tranches is dat nu twee keer het maximumdagloon per maand. Dit betekent dat in tranches 3, 4 en 5 loon boven EUR 9.691 bruto (tranche 3) / EUR 9.717,90 bruto (tranches 4 en 5) per maand niet voor subsidie in aanmerking komt (bedragen zijn per 1 januari 2021 geïndexeerd).

Ook aanvullende lasten en kosten zoals werkgeverspremies en werknemersbijdragen aan pensioen en de opbouw van vakantiebijslag worden gecompenseerd; gekozen is voor een forfaitaire opslag voor werkgeverlasten van 40% voor alle gevallen in alle tranches.

Dit betekent dat de totale loonsom waarover de subsidie wordt berekend, bestaat uit 3x (SV-loon juni 2020 + 40%). Een werkgever met een 100% omzetsdaling ontvangt daarom in beginsel 80% van 3x (SV-loon juni 2020 + 40%) aan subsidie. Indien echter de werkelijke loonsom in de subsidieperiode lager uitvalt, bijvoorbeeld omdat werknemers niet meer in dienst zijn of door een loonoffer, dan kan dit consequenties hebben voor de hoogte van de subsidie. Anders dan onder de NOW 1.0 en NOW 2.0 heeft een verlaging van de loonsom in de subsidieperiode niet direct consequenties voor de subsidie. Voor alle tranches geldt nu dat 10% verlaging van de loonsom is vrijgesteld van consequenties. Zie het overzicht (met ook de oorspronkelijke vrijstellingspercentages) hieronder.

Tranche	Vrijstellingspercentage van de loonsom
Tranche 3	10%
Tranche 4	10% (oorspronkelijk 15%)
Tranche 5	10% (oorspronkelijk 20%)

Als de loonsom meer gedaald is dan het vrijstellingspercentage, wordt de subsidie lager vastgesteld op het te veel gedaalde deel. Dit betekent dat als de loonsom is gedaald met 20%, de loonsom met 10% te veel is gedaald en dat de subsidie over die 10% lager wordt vastgesteld. Voor elke euro te veel gedaalde loonsom krijgt de werkgever respectievelijk 80 of 85 cent minder subsidie, afhankelijk van de tranche.

Evenals onder de NOW 2.0 kent ook de NOW 3.0 geen aangepaste regeling voor seizoenbedrijven.

9. Wanneer wordt door het UWV een voorschot verleend en vindt betaling ineens plaats?

Voor het UWV geldt een beslistermijn van 13 weken na ontvangst van de volledige aanvraag. Bij de beschikking tot subsidieverlening verstrekt het UWV de werkgever een voorschot van 80% van het bedrag van de subsidieverlening, zoals deze wordt berekend op basis van de bij de aanvraag geleverde gegevens over de verwachte omzetsdaling. De betaling van het voorschot vindt in ten hoogste drie termijnen plaats. In de praktijk wordt ernaar gestreefd de betaling van de eerste termijn van het voorschot binnen 2-4 weken na ontvangst van de volledige aanvraag te laten plaatsvinden.

10. Wat zijn de belangrijkste plichten voor de werkgever aan wie een subsidie wordt verleend?

In artikel 12 van NOW 3.0 is een aantal verplichtingen voor de werkgever neergelegd. Als de werkgever zich daar niet aan houdt, kan dit gevolgen hebben voor de verlening en/of hoogte van de uiteindelijke subsidie. De verplichtingen zijn (de nieuwe verplichtingen ten opzichte van de NOW 2.0 zijn cursief weergegeven):

- de werkgever is verplicht de subsidie uitsluitend aan te wenden voor het doel waarvoor de subsidie is verstrekt (betaling van de loonkosten);
- de werkgever is verplicht de OR of PVT of bij het ontbreken daarvan, de werknemers te informeren over de subsidieverlening;
- de werkgever is verplicht zich in te spannen om werknemers te stimuleren deel te nemen aan een ontwikkeladvies of scholing. Het kabinet biedt ondersteuning aan scholingsactiviteiten met het crisispakket *Nederland leert door*;
- *de werkgever is 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 de arbeidsovereenkomst niet wordt voortgezet. Deze algemene inspanningsverplichting geldt ten aanzien van alle werknemers van wie de arbeidsovereenkomst zal eindigen, ongeacht de reden hiervoor, behalve in geval van pensionering van werknemers;*
- *indien de werkgever tijdens de subsidieperiode van een tranche, waarvoor hij subsidie heeft aangevraagd, een verzoek om toestemming doet om de arbeidsovereenkomst van een of meer werknemers op te zeggen wegens bedrijfseconomische redenen, is hij verplicht om in die subsidieperiode contact op te nemen met de UWV-telefoon NOW voor ondersteuning bij de begeleiding naar ander werk;*
- de werkgever voert een zodanig controleerbare administratie dat alle voor de vaststelling van de subsidie van belang zijnde gegevens kunnen worden nagegaan en verleent desgevraagd tot vijf jaar na de datum van vaststelling van de subsidie inzage in deze administratie;
- de werkgever doet de loonaangifte op de voorgeschreven momenten;
- de werkgever meldt onverwijld en schriftelijk aan de minister indien zich omstandigheden voordoen die van belang kunnen zijn voor een beslissing tot wijziging, intrekking of vaststelling van de subsidie;
- de werkgever overlegt na afloop van de periode waarover subsidie is verleend een definitieve opgave van de omzetsdaling in de omzetperiode; en
- de werkgever werkt tot vijf jaar na de datum van vaststelling van de subsidie, onder meer door het verschaffen van de daartoe benodigde inlichtingen, gegevens en bescheiden, mee aan door of namens de minister ingesteld onderzoek dat erop is gericht de minister inlichtingen te verschaffen die van belang zijn voor het nemen van een besluit over het verstrekken van de subsidie, de vaststelling van de rechtmatigheid daarvan, of de ontwikkeling van het beleid van de minister.

In artikel 13 en 14 van de NOW 3.0 is een tweetal aanvullende verplichtingen opgenomen. Deze verplichtingen gelden echter niet voor alle werkgevers die een beroep op de NOW 3.0 doen. Zie in dit verband vraag 11 en 12.

11. Wanneer geldt de verplichting tot het overleggen van een accountantsverklaring?

Een accountantsverklaring wordt verplicht gesteld voor bedrijven die per tranche 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 (artikel 13 NOW 3.0). Bij deze bedragen wordt telkens uitgegaan van het subsidiebedrag dat wordt toegekend aan de gehele groep (in de zin van de NOW 3.0), of - als er geen groep is - de rechtspersoon of natuurlijke persoon.

Bedrijven die op grond van artikel 6 NOW 3.0 subsidie aanvragen (zie vraag 6) op werkmaatschappijniveau, moeten altijd een accountantsverklaring overleggen.

De accountantsverklaring moet bij de aanvraag tot vaststelling van de subsidie worden overlegd.

Verder zal, als geen accountantsverklaring overgelegd hoeft te worden en het voorschot hoger is dan EUR 20.000 of het vastgestelde bedrag hoger is dan EUR 25.000, een verklaring van een derde moeten worden overgelegd (bijvoorbeeld van een administratiekantoor, financieel dienstverlener of brancheorganisatie) die de omzetsdaling bevestigt. De werkgever moet per tranche bepalen of hij een accountantsverklaring of derdenverklaring moet aanleveren.

12. Voor welke werkgevers geldt de verplichting tot niet uitkeren van dividenden en bonussen?

Artikel 14 lid 1 NOW 3.0 bepaalt dat de entiteit die subsidie aanvraagt en op grond van artikel 13 NOW 2.0 een accountantsverklaring moet overleggen (zie vraag 11), geen dividend mag uitkeren aan aandeelhouders in 2020 (tranche 3) respectievelijk 2021 (tranche 4 en 5). Daarnaast mag deze entiteit geen bonussen uitbetalen aan de directie van de topholding en van de desbetreffende entiteit. Ook mogen door deze entiteiten geen eigen aandelen worden ingekocht. Met dividend worden andere winstuitkeringen aan derden gelijkgesteld. Let wel: indien sprake is van een wettelijke plicht om dividend uit te keren of een plicht die bestaat op grond van een vaststellingsovereenkomst met de Belastingdienst, dan blijft dit toegestaan.

Het begrip directie omvat niet alleen de statutair bestuurders, maar ook andere personen die (al dan niet tijdelijk) het beleid bepalen. Deze verplichting ziet dus niet op het overige 'reguliere' personeel dat in het bedrijf werkzaam is.

Indien op grond van artikel 6 NOW 3.0 gebruik gemaakt wordt van de mogelijkheid om de omzetsdaling op het niveau van de werkmaatschappij of groepsdeel te bepalen (zie vraag 6), geldt het verbod op dividenuitkeringen en inkoop van aandelen voor het gehele concern, inclusief de topholding. Dit betekent dat geen van de entiteiten binnen het concern dividend mag uitkeren of eigen aandelen mag inkopen. Het verbod op het uitkeren van bonussen ziet slechts op de directie van de topholding en de entiteit die de subsidie aanvraagt.

Voorafgaand aan de aanvraag tot vaststelling van de subsidie dient de werkmaatschappij, voor iedere tranche waarvoor subsidie is aangevraagd, over een schriftelijke verklaring van de topholding te beschikken dat hieraan wordt voldaan.

Indien sprake is van een gebroken boekjaar, geldt de verplichting voor het boekjaar of de boekjaren waarin de tranche valt waarover subsidie is verleend (artikel 14 lid 6 NOW 3.0).

Indien niet wordt gehandeld in overeenstemming met artikel 14 NOW 3.0, dan wordt de subsidie op nihil vastgesteld en geldt een terugbetalingsverplichting voor subsidie die al betaald is.

13. Welke extra voorwaarden gelden als NOW 3.0 op niveau van werkmaatschappij of groepsdeel wordt aangevraagd?

Naast de verplichtingen neergelegd in artikel 12, 13 en 14 van de NOW 3.0 (zoals besproken in vraag 10, 11 en 12) gelden voor de werkmaatschappij dan wel het groepsdeel waarvoor subsidie op grond van artikel 6 lid 1 NOW 3.0 wordt aangevraagd, de volgende extra voorwaarden:

- de werkmaatschappij is geen personeels-bv;
- de werkmaatschappij (werkgever) handelt in overeenstemming met een van dagtekening voorziene overeenkomst over werkbehoud die door hem voorafgaand aan de aanvraag van de vaststelling van de subsidie wordt gesloten met ten minste één belanghebbende bond⁵ of bij gebreke daarvan een vertegenwoordiging van werknemers, zoals de OR, PVT of personeelsvergadering. Bij een werkmaatschappij met minder dan 20 werknemers volstaat akkoord van een vertegenwoordiging van werknemers, zoals de OR, PVT of personeelsvergadering;

⁵ In de oorspronkelijke regeling werd gesproken over "de belanghebbende verenigingen van werknemers", dit is met de wijzigingsregeling van 29 januari 2021 gewijzigd in "ten minste één belanghebbende vereniging van werknemers". Deze wijziging geldt ook voor de NOW 1.0 en NOW 2.0.

- opdrachten of projecten van de werkmaatschappij mogen niet worden omgeboekt naar andere entiteiten binnen de groep; en
- de omzetzaling van de groep bedraagt in de omzetperiode minder dan 20%.

Voorts geldt voor werkmaatschappijen die een beroep op artikel 6 NOW 3.0 doen dat zij altijd een accountantsverklaring moeten overleggen bij de aanvraag tot vaststelling van de subsidie (artikel 13 lid 2 NOW 3.0, zie ook vraag 11). Ook geldt in dit geval altijd de verplichting tot het niet uitkeren van dividenden en bonussen (vraag 12).

14. Kan een werkgever onder de NOW 3.0 werknemers ontslaan tijdens de subsidieperiode zonder dat dit financiële consequenties heeft voor de hoogte van de subsidie?

De NOW 3.0 biedt werkgevers ruimte voor herstructurering. De werkgever die tijdens de subsidieperiode voor een of meer werknemers een ontslagaanvraag om bedrijfseconomische redenen indient bij het UWV, zal in beginsel niet meer financieel gekort worden. Wel is deze werkgever nu verplicht om in de subsidieperiode contact op te nemen met de UWV-telefoon NOW voor de ondersteuning van begeleiding naar ander werk. Bij de vaststelling van de subsidie controleert het UWV of de werkgever gedurende het subsidietijdvak een aanvraag voor bedrijfseconomisch ontslag heeft ingediend en of de werkgever contact met het UWV via de UWV-telefoon NOW heeft opgenomen. Als wordt vastgesteld dat de werkgever niet aan deze verplichting heeft voldaan, dan wordt het totale subsidiebedrag (alsnog) met 5% verlaagd.

15. Waar en vanaf wanneer kan een subsidieaanvraag worden ingediend?

De werkgever kan middels het op de site van het UWV beschikbaar gestelde formulier een subsidieaanvraag indienen. Hieronder staat per tranche vermeld wanneer de aanvraag kan worden ingediend.

Tranche	Periode waarin de subsidieaanvraag kan worden ingediend:
Tranche 3	van 16 november 2020 tot en met 27 december 2020
Tranche 4	van 15 februari 2021 tot en met 14 maart 2021
Tranche 5	van 17 mei 2021 tot en met 13 juni 2021

De werkgever kan per loonheffingsnummer per tranche één keer een aanvraag indienen. Dit betekent dat als een subsidie wordt geweigerd, de werkgever niet nogmaals voor hetzelfde loonheffingsnummer een aanvraag mag indienen.

16. Welke informatie dient bij de subsidieaanvraag door de werkgever te worden verstrekt?

De werkgever dient in ieder geval de volgende informatie te verstrekken:

- de verwachte omzetzaling (percentage);
- de door werkgever gekozen omzetperiode;
- het loonheffingsnummer;
- het KvK-nummer;
- het rekeningnummer waarop de werkgever de betalingen van de Belastingdienst inzake loonheffingen ontvangt; en
- of een beroep op artikel 5 lid 4 wordt gedaan.

Indien de werkgever onderdeel is van een groep of indien de werkgever meerdere loonheffingsnummers heeft, dan dienen meerdere aanvragen te worden ingediend. Bij iedere aanvraag dient hetzelfde percentage alsook eenzelfde omzetperiode voor alle rechtspersonen en vennootschappen (respectievelijk de loonheffingsnummers) binnen de groep te worden gehanteerd.

Wij verwijzen u graag naar de checklist op de [website UWW](#) waar precies staat aangegeven welke gegevens u nodig heeft voor het doen van de aanvraag NOW 3.0.

Door het indienen van de subsidieaanvraag stemt de werkgever in met openbaarmaking van de naam en vestigingsplaats van de werkgever, het verstrekte voorschot en de vastgestelde subsidie.

17. Moet de OR om advies of instemming worden verzocht?

Nee, wel is de werkgever verplicht de OR of PVT over de subsidieverlening te informeren. Indien de werkgever geen OR of PVT heeft ingesteld, dient de werkgever de werknemers te informeren.

18. Wanneer dient de definitieve subsidieaanvraag te worden ingediend?

De openstelling van de aanvraagtijdvakken voor de vaststelling van de definitieve subsidie is met de wijzigingsregeling van 8 maart 2021 voor alle NOW-regelingen gewijzigd.

	Tijdvak vaststelling subsidie ⁶
NOW 1	werkgever dient uiterlijk 31 oktober 2021 vaststelling van de subsidie aan te vragen
NOW 2	werkgever kan vanaf 15 maart 2021 tot uiterlijk 5 januari 2022 vaststelling van de subsidie aanvragen
NOW 3	werkgever kan vanaf 4 oktober 2021 tot uiterlijk 26 juni 2022 vaststelling van de subsidie tranche 3 aanvragen. Vanaf 31 januari 2022 tot uiterlijk 23 oktober 2022 kan vaststelling van de subsidie voor tranche 4 en 5 worden aangevraagd. Vaststelling van de subsidie dient per tranche te worden aangevraagd

De werkgever dient vaststelling van de definitieve subsidie aan te vragen voor de tranches waarover hem subsidie is verleend middels een formulier dat beschikbaar wordt gesteld op de site van het UWW.

Ook bij de aanvraag voor de vaststelling van de subsidie dient de werkgever bepaalde informatie te verstrekken waaronder de definitieve gegevens over de omzetzaling en informatie waaruit dit blijkt, een verklaring van de accountant of derde (indien vereist) en een verklaring dat is voldaan aan een aantal van de verplichtingen zoals neergelegd in artikel 12 en 14 NOW 3.0. Voor bedrijven die op grond van artikel 6 NOW 3.0 subsidie aanvragen op werkmaatschappijniveau, gelden extra vereisten.

De minister zal binnen 52 weken na ontvangst van de aanvraag voor vaststelling van de subsidie, de definitieve subsidie vaststellen.

19. Kunnen voorschotten worden teruggevorderd dan wel kan de subsidie vaststelling worden gewijzigd?

Het verstrekte voorschot kan geheel of gedeeltelijk worden teruggevorderd van de subsidieontvanger, indien dit ten onrechte of voor een te hoog bedrag is verstrekt of indien niet aan de opgelegde verplichtingen bedoeld in artikel 12, 13 of 14 NOW 3.0 (zie vraag 10, 11 en 12) is voldaan.

Ook kan de minister de subsidie vaststelling intrekken of ten nadele van de werkgever wijzigen, als op enig moment blijkt dat de werkgever door zijn handelen of nalaten tijdens of na de periode waarover hij subsidie heeft ontvangen, gehandeld heeft in strijd met de doelstelling van de NOW 3.0, zie ook vraag 1.

⁶ Deze termijnen gelden nu voor alle werkgevers; er is geen onderscheid meer tussen werkgevers met of zonder accountantsverklaring.

20. Wordt misbruik/oneigenlijk gebruik van de NOW gesanctioneerd?

De werkgever is verantwoordelijk voor de informatie die hij bij zijn aanvraag verstrekt. Voor de verificatie van de door de aanvrager verstrekte gegevens, wordt gebruik gemaakt van een gegevensuitwisseling tussen de Belastingdienst en het UWV. De uitwisseling richt zich in eerste instantie op de naam en rekeningnummers van aanvragers. Het UWV heeft tevens de mogelijkheid de betaling van het voorschot op te schorten indien sprake is van een ernstig vermoeden dat niet aan de subsidievoorwaarden wordt voldaan.

Indien tijdens of bij het vaststellen van de subsidie sprake is van een redelijk vermoeden van een strafbaar feit, dan heeft het UWV de mogelijkheid om aangifte te doen bij het Openbaar Ministerie (OM). Het OM kan vervolgens een strafrechtelijk onderzoek instellen en overgaan tot strafrechtelijke vervolging.

Contact

Hermine Voûte

Partner - advocaat

T +31 20 578 59 75

hermine.voute@loyensloeff.com

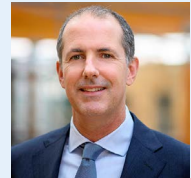


Klaas Wiersma

Partner - advocaat

T +31 20 578 59 60

klaas.wiersma@loyensloeff.com



Maureen te Poel

Counsel - advocaat

T +31 20 578 54 64

maureen.te.poel@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.