

Q&A **Zesde tijdelijke Noodmaatregel Overbrugging voor behoud van Werkgelegenheid (NOW-6)**

Q&A **Zesde tijdelijke Noodmaatregel Overbrugging voor behoud van Werkgelegenheid (NOW-6)**

Inleiding

Na de opleving van het coronavirus begin november 2021 zijn per 12 november 2021 wederom contactbeperkende maatregelen ingevoerd. In december 2021 heeft het kabinet bekend gemaakt dat een aanvullend steunpakket beschikbaar wordt gesteld in het eerste kwartaal van 2022. Onderdeel van dit pakket is de Zesde tijdelijke Noodmaatregel Overbrugging voor behoud van Werkgelegenheid (**NOW-6**). Op 11 februari 2022 is de NOW-6 in de [Staatscourant](#) gepubliceerd.¹ De NOW-6 voorziet per 1 januari 2022 in een loonsubsidieregeling van drie maanden (1 januari 2022 tot en met 31 maart 2022). De NOW-6 kan vanaf 14 februari 2022 worden aangevraagd. Ook als een werkgever geen gebruik heeft gemaakt van de eerdere NOW-regelingen, kan een aanvraag voor de NOW-6 worden gedaan.

In deze Q&A komen de belangrijkste aspecten van de NOW-6 op hoofdlijnen aan bod. Voorts worden de belangrijkste wijzigingen van de NOW-2, 3, 4 en 5 besproken die in artikel 23 NOW-6 zijn opgenomen.

1. Wat is het doel van de NOW-6?

In artikel 3 NOW-6 is het doel van de subsidie geformuleerd. Het doel van de NOW-6 is werkgevers tegemoet te komen in de betaling van de loonkosten, indien sprake is van een acute terugval in de omzet met een minimumpercentage (van ten minste 20%) gedurende de omzetperiode. Hiermee wordt enerzijds beoogd werkloosheid zoveel mogelijk te voorkomen, anderzijds wordt beoogd dat werkgevers zich samen met hun werknemers kunnen voorbereiden op en kunnen aanpassen aan de nieuwe economische situatie. Expliciet is opgemerkt dat geen winst of bonussen mogen worden uitgekeerd of eigen aandelen worden aangekocht (over het jaar 2022, aldus de Toelichting op de regeling). Op grond van artikel 13 NOW-6 is deze verplichting gelimiteerd tot het bestuur en de directie van bepaalde vennootschappen (zie vraag 12).

Graag wijzen wij er op dat wij in de praktijk hebben geconstateerd dat het zo kan zijn dat de uitbetaling van een bonus op grond van de tekst van het bonusverbod zoals neergelegd in de NOW wel mogelijk zou moeten zijn, maar de bonusbetaling volgens de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid en/of accountant in strijd zou zijn met het doel van de regeling. Dit is ook terug te vinden in de FAQ gepubliceerd op de site van de NBA.²

Voorts is in artikel 19 NOW-6 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-6 heeft gehandeld.

¹ Regeling van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid van 8 februari 2022, 2022-0000005023, tot vaststelling van de achtste tranche van een tijdelijke subsidieregeling tot tegemoetkoming in de loonkosten teneinde de werkgelegenheid onder buitengewone omstandigheden te behouden en voorbereidingen op de nieuwe economische situatie te laten plaatsvinden (Zesde tijdelijke noodmaatregel overbrugging voor behoud van werkgelegenheid).

² Zie FAQ's bonussen, dividenduitkeringen en inkoop eigen aandelen (art 6a NOW 1.0 en/of a) ([nba.nl](#)).

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-6 doen. De naar Nederland gedetacheerde werknemers die in het buitenland sociaal verzekerd zijn, vallen buiten de NOW-6.

Omdat bij de loonsom wordt gekeken naar alle werknemers met een SV-loon, vallen werkenden met een zogenoemde fictieve dienstbetrekking wel onder de NOW-6, maar niet-verzekerde DGA's en vrijwillig verzekerden niet.

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

Om voor de NOW-6 in aanmerking te komen, dient sprake te zijn van een omzetsdaling van tenminste 20% (artikel 14 NOW-6). In de NOW-6 wordt, net als in de NOW-5, het maximaal op te geven percentage omzetverlies begrensd op 90%. De werkgever kan dus maximaal 90% omzetverlies opgeven, ook indien de werkgever 100% omzetverlies heeft.

De subsidie wordt gerelateerd aan het percentage van de omzetsdaling van de werkgever of, indien van toepassing, de groep (zie vraag 5). De subsidie bedraagt 85% van het percentage aan omzetverlies.

Als de omzetsdaling lager is, wordt de subsidie evenredig vastgesteld. Hieronder een voorbeeld, waarbij wordt opgemerkt dat 100% omzetverlies dus wordt begrensd op 90% omzetverlies:

100 tot 90% omzetverlies:	subsidie ter grootte van (90% van 85% =) 76,5% ³ van de totale loonsom;
50% omzetverlies:	subsidie ter grootte van (50% van 85% =) 42,5% van de totale loonsom;
20% omzetverlies:	subsidie ter grootte van (20% van 85% =) 17% van de totale loonsom; en
< 20% omzetverlies:	geen subsidie.

Het maximum vergoedingspercentage onder de NOW-6 bedraagt derhalve 76,5%.

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

4. Hoe wordt de omzetsdaling bepaald?

In artikel 1 lid 2 NOW-6 is het omzetbegrip gedefinieerd. Voor de definitie van omzet is, net als in de eerdere NOW-regelingen, 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.

In lid 4 wordt expliciet opgemerkt dat de subsidie die de werkgever ontvangt onder de NOW-regelingen, niet meetelt als omzet. Ook de Tegemoetkoming Vaste Lasten (**TVL**) wordt onder de NOW-6 (en onder de NOW-3, 4 en 5) uitgesloten van het omzetbegrip. Lid 5 bepaalt dat een WW-uitkering die de werkgever ten behoeve van werknemers ontvangt onder

3 90% van 85% is 76,5%. In de Toelichting op de NOW-6 p. 18 staat echter dat de werkgever in dit geval subsidie krijgt voor 77% (90% x 85%) van zijn loonkosten. In de Toelichting op p. 18 wordt bij 50% omzetverlies het percentage niet naar boven afgerond. Wij houden in deze Q&A zekerheidshalve 76,5% aan.

de Werktijdverkortingsregeling (**WTV**), die sinds 1 oktober 2021 weer is opengesteld voor niet-corona gerelateerde aanvragen, wel als omzet voor de NOW-6 wordt aangemerkt.

Ook voor de NOW-6 geldt dat de omzetzijning wordt bepaald door de omzet te vergelijken met de omzet van 2019. De omzetzijning wordt bepaald door een vierde van de omzet van 2019 (de **referentie-omzet**) te vergelijken met de omzet van een periode van drie maanden, te weten januari, februari en maart 2022 (de **omzetperiode**). Net als onder de NOW-5 kan een werkgever onder de NOW-6 **niet** kiezen over welke maanden hij het omzetverlies wil laten berekenen.

Voor enkele specifieke situaties wordt de referentie-omzet op een andere wijze berekend. Zie voor ondernemingen die recent zijn gestart onderstaand schema:

Onderneming is gestart	Referentieomzet-periode
Vóór 1 januari 2019	Omzet 1 januari 2019 tot en met 31 december 2019 gedeeld door 4
Vanaf 2 januari 2019 maar uiterlijk op 1 februari 2020	Omzet vanaf de eerste volledige kalendermaand tot en met 29 februari 2020 gedeeld door het aantal volledige maanden keer 3
Vanaf 2 februari 2020 maar uiterlijk op 1 juli 2021	Omzet 1 juli 2021 tot en met 31 oktober 2021 gedeeld door 4 keer 3
Vanaf 2 juli 2021 maar uiterlijk op 1 oktober 2021	Omzet vanaf de eerste volledige kalendermaand tot en met 31 oktober 2021 gedeeld door het aantal volledige maanden keer 3
Na 1 oktober 2021	Geen recht op NOW-6

Voor een onderneming die (een onderdeel van) een onderneming heeft overgenomen in de zin van artikel 7:662 BW, of middels een aandelenovername⁴ zeggenschap heeft gekregen over een rechtspersoon of vennootschap die onderdeel is geworden van de groep in de zin van de NOW-6, kan ook een andere referentie-omzet gelden indien de werkgever daarvoor kiest (zie artikel 5 lid 6 NOW-6). Zie onderstaand schema:

Overname heeft plaatsgevonden	Optionele referentieomzet-periode ⁵
Vanaf 2 januari 2019 maar uiterlijk op 1 februari 2020	Omzet vanaf de eerste volledige kalendermaand na overname tot en met 29 februari 2020 gedeeld door het aantal volledige maanden keer 3
Vanaf 2 februari 2020 maar uiterlijk op 1 juli 2021	Omzet 1 juli 2021 tot en met 31 oktober 2021 gedeeld door 4 keer 3
Vanaf 2 juli 2021 maar uiterlijk op 1 oktober 2021	Omzet vanaf de eerste volledige kalendermaand na overname/aandelenovername tot en met 31 oktober 2021 gedeeld door het aantal volledige maanden keer 3

⁴ In de NOW-2 tot en met NOW-5 gold dit aanvankelijk alleen voor een overname in de zin van artikel 7:662 BW. Onder de NOW-6 kan in het geval van een aandelenovername ook een beroep worden gedaan op artikel 5 lid 6 NOW-6. Deze wijziging is nu ook in de NOW-2 tot en met NOW-5 doorgevoerd. Zie ook het antwoord op vraag 21.

⁵ In de Toelichting wordt expliciet opgemerkt dat in alle gevallen geldt, net zoals in de eerdere NOW-tranches, dat de omzet van de overgenomen entiteit die is gerealiseerd vóór overname of vóór een aandelenovername niet mag worden meegenomen in de bepaling van de referentieomzet. Indien wordt gekozen voor de startersmethode moet voor de bepaling van de referentieomzet altijd worden uitgegaan van de laatste overname of aandelenovername.

5. Wij maken deel uit van een groep (concern). Hoe wordt de omzetzijging in dat geval bepaald (artikel 5 lid 9 NOW-6)?

Indien de rechtspersoon of vennootschap onderdeel is van een groep, wordt uitgegaan van de omzetzijging van de groep zoals de groep op 1 januari 2022 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 eerdere NOW-regelingen wordt ook in het kader van de NOW-6 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-6 dan op basis van de omzetzijging van de werkmaatschappij of groepsdeel worden aangevraagd (artikel 6 NOW-6)?

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-6 worden aangevraagd op basis van de omzetzijging van de betreffende werkmaatschappij of het betreffende groepsdeel (de **werkmaatschappij-uitzondering**). 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 verrekenprijsregels en grondslagen van waardering en resultaatbepaling moeten worden gehanteerd waarbij de uiterlijk op 1 januari 2022 vastgestelde jaarrekening 2019 leidend is (voor zover voor de berekening van de referentie-omzet het kalenderjaar 2019 bepalend is) 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-6 voorziet per 1 januari 2022 in een subsidieregeling van drie maanden (1 januari 2022 tot en met 31 maart 2022).

8. Hoe wordt de hoogte van het subsidiebedrag berekend?

Zoals in het antwoord op vraag 3 besproken, is de hoogte van de subsidie afhankelijk van de percentuele omzetzijging ten opzichte van 2019 en bedraagt per maand maximaal 76,5% van de loonsom over een periode van drie maanden (zie de berekening in het antwoord op vraag 3). Voor de bepaling van het voorschot wordt de loonsom gebaseerd op het SV-loon uit tegenwoordige dienstbetrekking van oktober 2021. Er wordt uitgegaan van de gegevens die op 14 december 2021 bij het UWV bekend zijn.

De loonsom is het SV-loon van alle werknemers die behoren tot het loonheffingsnummer van de werkgever. Voor de bepaling van de hoogte van de loonsom wordt rekening gehouden met een aantal onderdelen. Hierbij wordt in de NOW-6 gebruik gemaakt van de formule **X – Y + Z** (zie artikel 15 lid 1 NOW-6). X ziet op loon inclusief uitbetaalde vakantiebijslag en extra periode salaris (EPS)⁶ in een bepaalde periode. 'Y' ziet op het in deze periode uitbetaalde vakantiebijslag en EPS. 'Z' staat voor in dat tijdvak opgebouwde vakantiebijslag en EPS.

Ook in de NOW-6 geldt een maximum aan loon per individuele werknemer dat voor subsidie in aanmerking komt; twee keer het maximumdagloon per maand. Dit betekent dat loon boven het bedrag van EUR 9.952 per maand *niet* voor subsidie in aanmerking komt.

Ook aanvullende lasten en kosten zoals werkgeverspremies en werknemersbijdragen aan pensioen en de opbouw van vakantiebijslag worden gecompenseerd; in de NOW-6 is gekozen voor een forfaitaire opslag voor werkgeverslasten van 30%.⁷

Dit betekent dat de totale loonsom waarover de subsidie wordt berekend, bestaat uit 3x (SV-loon oktober 2021 + 30%). Voor een werkgever met 100% omzetsdaling, wordt de omzetsdaling op 90% bepaald. Deze werkgever ontvangt daarom in beginsel $0,9 \times \text{SV-loon oktober 2021} \times 3 \times 1,3 \times 0,85$ 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. Net als onder de NOW-3, 4 en 5 heeft een verlaging van de loonsom in de subsidieperiode niet direct consequenties voor de subsidie. Voor de NOW-6 geldt eveneens dat 15% verlaging van de loonsom is vrijgesteld van consequenties.

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 5% te veel is gedaald en dat de subsidie over die 5% lager wordt vastgesteld. Voor elke euro te veel gedaalde loonsom krijgt de werkgever 85 cent minder subsidie.

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 beginsel in drie termijnen plaats. In de praktijk wordt ernaar gestreefd de betaling van het eerste 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 11 van NOW-6 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:

6 EPS ziet op extra loon dat naast het reguliere loon en vakantiebijslag wordt uitbetaald naar aanleiding van afspraken in de arbeidsovereenkomst of cao, en dat niet afhankelijk is van bedrijfsresultaten of kwalitatieve of kwantitatieve prestaties van werknemer. Als voorbeeld van een EPS wordt de 13e maand genoemd.

7 De Polis administratie van UWV is per 1 januari 2022 veranderd (als gevolg van de wijziging van artikel 5 van het Dagloonbesluit werknemersverzekeringen). Dit heeft gevolgen voor de definitie van de loonsom die wordt gebruikt om de hoogte van de NOW-subsidie te bepalen. In de nieuwe situatie bevat de loonsom waarmee gerekend wordt meer posten (zoals vakantietoelage). Deze posten worden in tegenstelling tot de berekeningswijze van de eerdere NOW-regelingen bij de loonsom opgeteld. Hierdoor valt de loonsom hoger uit. De forfaitaire opslag wordt daarom 30% (in plaats van 40% zoals in de NOW-2 tot en met NOW-5 het geval was). Een hogere loonsom met een forfaitaire opslag van 40% zou leiden tot een hogere subsidie. Door de forfaitaire opslag te verlagen met 10% wordt dit effect geneutraliseerd. Zie in dit kader ook p. 19 van de Toelichting NOW-6.

- 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 in de periode waarover subsidie wordt ontvangen 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 periode 1 januari 2022 tot en met 13 april 2022 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 12 en 13 van de NOW-6 is een aantal aanvullende verplichtingen opgenomen. Deze verplichtingen gelden echter niet voor alle werkgevers die een beroep op de NOW-6 doen. Zie in dit verband het antwoord op vraag 11 en 12.

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

Een accountantsverklaring wordt verplicht gesteld voor bedrijven die een subsidievoorschot hebben ontvangen van EUR 125.000 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 12 NOW-6). Bij deze bedragen wordt telkens uitgegaan van het subsidiebedrag dat wordt toegekend aan de gehele groep (in de zin van de NOW-6), of - als er geen groep is - de rechtspersoon of natuurlijke persoon.

Bedrijven die op grond van artikel 6 NOW-6 subsidie aanvragen (zie vraag 6), op basis van de werkmaatschappij-uitzondering, moeten altijd een accountantsverklaring overleggen.

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

Verder zal, als geen accountantsverklaring overgelegd hoeft te worden en het voorschot hoger is dan EUR 40.000 of het vastgestelde bedrag hoger is dan EUR 40.000, een verklaring van een derde moeten worden overgelegd (bijvoorbeeld van een administratiekantoor, financieel dienstverlener of brancheorganisatie) die de omzetsdaling bevestigt.

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

Artikel 13 lid 1 juncto lid 3 NOW-6 bepaalt dat de entiteit die subsidie aanvraagt *en* op grond van artikel 12 NOW-6 een accountantsverklaring moet overleggen (zie vraag 11), geen dividend mag uitkeren aan aandeelhouders over 2022. Daarnaast mag deze entiteit geen bonussen uitbetalen aan de directie van de topholding en van de desbetreffende entiteit.⁸ 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-6 gebruik gemaakt wordt van de mogelijkheid om de omzetsdaling op het niveau van de werkmaatschappij of groepsdeel te bepalen (zie vraag 6), is sprake van een ruimer verbod. Het verbod op dividenduitkeringen en inkoop van aandelen geldt dan voor de gehele groep, inclusief de topholding. Dit betekent dat geen van de entiteiten binnen de groep 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 over een schriftelijke verklaring van de topholding te beschikken dat aan het verbod wordt voldaan.

Indien sprake is van een gebroken boekjaar, geldt de verplichting voor het boekjaar waarover subsidie is verleend (artikel 13 lid 7 NOW-6).

Net als in de NOW-4 en 5, is in de NOW-6 in artikel 13 lid 2 een extra verplichting opgenomen. Werkgevers die een aanvraag voor de NOW-6 indienen, zijn verplicht een overeenkomst te sluiten met ten minste één belanghebbende vereniging van werknemers, waarin schriftelijke afspraken zijn vastgelegd over het bonus- en dividendbeleid. Indien er geen vereniging van werknemers is of de werkgever minder dan 20 werknemers heeft, wordt de overeenkomst gesloten met een andere vertegenwoordiging van werknemers, zoals de OR of de PVT. De verplichting geldt alleen voor werkgevers waarbij het totale voorschot of de totale subsidie (onder de NOW-6) EUR 125.000 is.⁹ De werkgever moet deze overeenkomst bij de aanvraag tot vaststelling van de subsidie indienen. De overeenkomst is vormvrij. Deze subsidieverplichting komt dus naast de al geldende verplichting van het niet uitkeren van bonussen en dividenden.

In de Toelichting op de NOW-6 (p. 22) is vermeld dat als werkgevers reeds in het kader van de NOW-4 en/of 5 een overeenkomst over het bonus- en dividendbeleid hebben gesloten, deze overeenkomst ook volstaat voor de NOW-6. Wanneer de overeenkomst voor de NOW-4 en/of 5 nog niet is gesloten, dan kan een overeenkomst worden gesloten waar ook de NOW-6 bij kan worden betrokken.

Indien niet wordt gehandeld in overeenstemming met een verplichting als bedoeld in artikel 13 NOW-6, dan wordt de subsidie op nihil vastgesteld en geldt een terugbetalingsverplichting voor subsidie die al betaald is.

13. Welke extra voorwaarden gelden als de NOW-6 op basis van de werkmaatschappij-uitzondering wordt aangevraagd?

Naast de verplichtingen neergelegd in artikel 11, 12 en 13 NOW-6 (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-6 wordt aangevraagd, de volgende extra voorwaarden:

⁸ Volgens FAQ B10 mogen ook de andere groepsvennootschappen en aandeelhouder geen bonus betalen aan de directie van de NOW-aanvragende entiteit, zie [FAQ's bonussen, dividenduitkeringen en inkoop eigen aandelen \(nba.nl\)](#).

⁹ Ook indien op basis van de werkmaatschappij-uitzondering de NOW-6 wordt aangevraagd, geldt volgens de Toelichting op p. 38 deze financiële drempel.

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

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

14. Kan een werkgever onder de NOW-6 werknemers ontslaan tijdens de subsidieperiode zonder dat dit financiële consequenties heeft voor de hoogte van de subsidie?

Ook de NOW-6 biedt werkgevers ruimte voor herstructurering. De werkgever die vanaf 1 januari 2022 tot en met 31 maart 2022 voor een of meer werknemers een ontslagaanvraag om bedrijfseconomische redenen indient bij het UWV, zal ook onder de NOW-6 in beginsel niet financieel gekort worden. Wel is deze werkgever verplicht om in de periode 1 januari 2022 tot en met 13 april 2022 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 voornoemde periode 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 (online) aanvraagformulier op de site van het [UWV](#) een subsidieaanvraag indienen van 14 februari 2022 tot en met 13 april 2022. Het aanvraagloket is ook dit keer na de subsidieperiode open.

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

- a. de verwachte omzetsdaling (in hele procenten);
- b. het loonheffingnummer;
- c. het KvK-nummer;
- d. het rekeningnummer waarop de werkgever de betalingen van de Belastingdienst inzake loonheffingen ontvangt; en
- e. of een verzoek als bedoeld in artikel 5 lid 6 NOW-6 wordt gedaan.

Indien de werkgever onderdeel is van een groep of indien de werkgever meerdere loonheffingnummers heeft, dan dienen meerdere aanvragen te worden ingediend. Bij iedere aanvraag dient in beginsel hetzelfde percentage voor alle rechtspersonen en vennootschappen (respectievelijk de loonheffingnummers) binnen de groep te worden gehanteerd (artikel 7 lid 6 NOW-6).

Wij verwijzen u graag naar de checklist op de [website UWV](#) waar precies staat aangegeven welke gegevens u nodig heeft voor het doen van de aanvraag NOW-6.

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?

Hieronder is per NOW-regeling aangegeven wanneer de aanvraag voor de vaststelling van de definitieve subsidie kan worden ingediend.

Tijdvak vaststelling subsidie ¹⁰	
NOW-1	Werkgever dient uiterlijk 31 oktober 2021 vaststelling van de subsidie aan te vragen. ¹¹
NOW-2	Werkgever kan vanaf 15 maart 2021 tot uiterlijk 31 maart 2022 ¹² na te zenden vaststelling van de subsidie aanvragen
NOW-3	Werkgever kan vanaf 4 oktober 2021 tot uiterlijk 22 februari 2023 vaststelling van de subsidie tranche 3 aanvragen. Vanaf 31 januari 2022 tot uiterlijk 22 februari 2023 kan vaststelling van de subsidie voor tranche 4 en 5 worden aangevraagd. Vaststelling van de subsidie dient per tranche te worden aangevraagd.
NOW-4	Werkgever kan in ieder geval vanaf 1 juni 2022 tot en met 22 februari 2023 vaststelling van de subsidie aanvragen. De exacte datum waarop de aanvraag tot vaststelling op zijn vroegst kan worden gedaan, zal later op de website van UWV bekend worden gemaakt.
NOW-5	Werkgever kan in ieder geval van af 1 juni 2022 tot en met 22 februari 2023 vaststelling van de subsidie aanvragen. De exacte datum waarop de aanvraag tot vaststelling op zijn vroegst kan worden gedaan, zal later op de website van UWV bekend worden gemaakt.
NOW-6	Werkgever kan in ieder geval vanaf 3 oktober 2022 tot en met 2 juni 2023 vaststelling van de subsidie aanvragen. De exacte datum waarop de aanvraag tot vaststelling op zijn vroegst kan worden gedaan, zal later op de website van UWV bekend worden gemaakt.

De werkgever dient vaststelling van de definitieve subsidie aan te vragen middels een formulier dat beschikbaar is/wordt gesteld op de site van het UWV.

Ook bij de aanvraag voor de vaststelling van de subsidie dient de werkgever bepaalde informatie te verstrekken waaronder de definitieve gegevens over de omzetsdaling in de omzetperiode, 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 11 en 13 NOW-6. Voor bedrijven die op grond van artikel 6 NOW-6 subsidie aanvragen op basis van de werkmaatschappij-uitzondering, gelden extra vereisten.

¹⁰ Deze termijnen gelden vanaf de NOW-3 voor alle werkgevers; er is geen onderscheid meer tussen werkgevers met of zonder accountantsverklaring.

¹¹ Bij het doen van de aanvraag tot vaststelling kon een uitstel worden verkregen voor het aanleveren van de accountantsverklaring. Werkgevers die op uiterlijk 31 oktober 2021 geen aanvraag hadden ingediend, hebben een formele laatste herinnering van het UWV ontvangen en daarmee nog een mogelijkheid gekregen om tot en met 9 januari 2022 alsnog de aanvraag tot vaststelling in te dienen (zie voor meer details de [Kamerbrief met stand van zaken vaststellingen NOW1-subsidie na sluiting loket](#) van 1 november 2021). De deadline voor het nazenden van de accountantsverklaring is inmiddels verschoven naar 20 april 2022 (zie voor meer details de [Kamerbrief NOW-6 en stand van zaken vaststellings- en terugvorderingsproces NOW](#) van 26 januari 2022).

¹² Voor iedere NOW-regeling geldt dat de accountants/derdenverklaring binnen 14 weken na sluiting van het loket kan worden nagezonden.

De minister zal binnen 52 weken na ontvangst van de aanvraag voor vaststelling van de subsidie, de definitieve subsidie vaststellen. Tegen de vaststelling is bezwaar en beroep mogelijk.

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

Artikel 18 NOW-6 bepaalt dat het verstrekte voorschot geheel of gedeeltelijk kan 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 11, 12 of 13 NOW-6 (zie vraag 10, 11 en 12) is voldaan.

Ook kan de minister de subsidievaststelling 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-6 (artikel 19 NOW-6), zie ook het antwoord op vraag 1.

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.

Uit de Toelichting blijkt dat indien tijdens of bij het vaststellen van de subsidie sprake is van een redelijk vermoeden van een strafbaar feit, het UWV de mogelijkheid heeft om aangifte te doen bij het Openbaar Ministerie (**OM**). Het OM kan vervolgens een strafrechtelijk onderzoek instellen en overgaan tot strafrechtelijke vervolging. Op grond van informatie van UWV en/of op grond van signalen en meldingen kan de Nederlandse Arbeidsinspectie onder gezag van het OM een opsporingsonderzoek instellen. Daarnaast heeft de Nederlandse Arbeidsinspectie een digitaal meldformulier op de website geplaatst voor meldingen van (vermoedens van) fraude met corona-gerelateerde subsidies en regelingen. Banken zijn gestimuleerd om ongebruikelijke transacties in relatie tot de NOW-subsidies te melden. Verdachte transacties worden door de FIU, de Nederlandse Arbeidsinspectie en de FIOD geanalyseerd.

21. Welke wijzigingen worden in de NOW-2, 3, 4 en 5 aangebracht?

Zoals vermeld in het antwoord op vraag 4, wordt in de NOW-6 onder het begrip overname niet alleen een overname in de zin van artikel 7:662 BW verstaan, maar ook een aandelentransactie. Deze wijziging geldt ook voor de NOW-2 tot en met NOW-5. Nu het vaststellingsloket voor de NOW-1 reeds is gesloten, wordt de NOW-1 op dit punt niet gewijzigd. In de Toelichting op artikel 23 NOW-6 is vermeld dat per geval zal worden beoordeeld of er nadelige gevolgen zijn die onevenredig uitpakken en of het in bepaalde gevallen mogelijk is de startersregeling toe te passen. Voorts is een aantal taalkundige correcties in het accountantsprotocol en de derdenverklaring NOW-3 en 4 aangebracht.

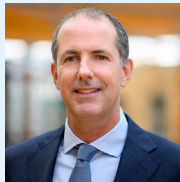
Contact

Klaas Wiersma

Partner - advocaat

T +31 20 578 59 60

E klaas.wiersma@loyensloeff.com



Maureen te Poel

Counsel - advocaat

T +31 20 578 54 64

E maureen.te.poel@loyensloeff.com



Disclaimer

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.