

## **COVID-19: NOW 3**

Op 9 oktober 2020 is de derde tijdelijke noodmaatregel overbrugging voor behoud van werkgelegenheid (NOW 3) gepubliceerd. Deze Law Alert geeft een praktisch overzicht van de voorwaarden voor NOW 3. Op respectievelijk 9 december 2020 en 21 januari 2021 kondigde het Ministerie SZW onder andere enkele versoepelingen van de NOW 3, 2<sup>e</sup> en 3<sup>e</sup> tranche aan welke in deze Law Alert ook worden toegelicht.

## NOW 3: de tranches

Na een lange voor aankondiging is op 9 oktober 2020 de NOW 3 gepubliceerd. NOW 3 zal uit drie tranches van elk drie maanden bestaan, waarbij de voorwaarden (deels) verschillen per tranche:

Tranche	Periode	Verwachte omzetverlies	Subsidie
1	1 oktober t/m 31 december 2020	Minimaal 20%	80% van de loonsom
2	1 januari t/m 31 maart 2021	Minimaal 20%	85% van de loonsom
3	1 april t/m 30 juni 2021	Minimaal 20%	85% van de loonsom

- ▶ De eerste tranche betreft 1 oktober t/m 31 december 2020 en is bedoeld voor werkgevers die tenminste 20% omzetverlies verwachten in een aaneengesloten periode van drie maanden gelegen tussen 1 oktober t/m 28 februari 2021. De tegemoetkoming bedraagt maximaal 80% van de loonsom in deze tranche, gerelateerd aan het omzetverlies. Het is niet meer mogelijk een aanvraag voor deze eerste tranche in te dienen.
- ▶ De tweede tranche loopt van 1 januari t/m 31 maart 2021 en kan worden aangevraagd indien de werkgever minimaal 20% omzetverlies verwacht in een aaneengesloten periode van drie maanden tussen 1 januari t/m 31 mei 2021. De subsidie in de tweede tranche hoger en bedraagt maximaal 85% van de loonsom. Aanvragen kunnen vanaf 15 februari t/m 14 maart 2021 worden ingediend.
- ▶ De derde tranche loopt van 1 april t/m 30 juni 2021 en kan worden aangevraagd als de werkgever minimaal 20% omzetverlies verwacht in een aaneengesloten periode van 1 april t/m 31 augustus 2021. De subsidie in deze tranche bedraagt eveneens maximaal 85% van de loonsom. Aanvragen kunnen worden ingediend vanaf 17 mei t/m 13 juni 2021. De werkgever kan

eenmaal per loonheffingsnummer en per tranche een subsidieaanvraag indienen.

Als de werkgever ook NOW 2 heeft aangevraagd, dient de omzetperiode van NOW 3 in beginsel aan te sluiten op de omzetverliesperiode van NOW 2. Als de werkgever in een opvolgende tranche van NOW 3 opnieuw NOW 3 wil aanvragen, dan moet die opvolgende tranche ook aansluiten op de omzetverliesperiode van de eerdere aangevraagde tranche van NOW 3.

- ▶ Het onderscheid tussen de concernregeling en de werkmaatschappijregeling blijft bestaan. Een werkmaatschappij kan een NOW-aanvraag enkel indienen, indien het concern minder dan het vereiste percentage omzetsdaling heeft.
- ▶ De werkgever is verplicht de ondernemingsraad, de personeelsvertegenwoordiging of bij het ontbreken daarvan, de werknemers te informeren over de verleende NOW-subsidie.
- ▶ Het UWV verstrekt een voorschot van 80% van de subsidie hetgeen kan worden uitbetaald in drie termijnen.
- ▶ Achteraf vindt een definitieve vaststelling van de NOW-subsidie plaats. Gelijk aan de eerdere regelingen kan een accountantsverklaring of verklaring van een derde verplicht zijn te overleggen, afhankelijk van het subsidiebedrag en van welke regeling gebruik is gemaakt.

## Voorwaarden NOW 3

Onder de NOW 3 gelden daarnaast de volgende voorwaarden:

- ▶ Voor alle tranches wordt voor de loonsom als referentiemaand uitgegaan van het loon over de maand juni 2020.
- ▶ Het omzetbegrip blijft hetzelfde als bij NOW 2 en de referentie-omzet blijft de omzet over het kalenderjaar 2019.
- ▶ Ook voor de tranches van NOW 3 geldt, net als bij NOW 2, voor de subsidie een maximum van 2x het maximum dagloon van € 4.859,- per werknemer per maand.
- ▶ De forfaitaire opslag van de loonsom blijft 40% bedragen.

- ▶ De restricties voor het uitkeren van bonussen en dividenden en de inkoop van eigen aandelen blijven bestaan. In dat kader heeft de minister zoals ook aangegeven in onze laatste Law Alert verduidelijkt dat het verbod op bonussen, het uitkeren van dividend en inkoop van eigen aandelen geldt over 2020 en 2021 voor NOW 3.2 en 3.3. Het moment van uitkeren is niet doorslaggevend, het gaat om de vraag op welk jaar de bonus en/of het dividend betrekking heeft.
- ▶ De werkgever mag de loonsom met een bepaald percentage verlagen zonder dat dit tot verlaging van de subsidie zal leiden. Dit vrijstellingspercentage bedraagt voor alle tranches 10% en is bedoeld om werkgevers de ruimte te geven bijvoorbeeld de onderneming te herstructureren.
- ▶ De kortingen die onder NOW 1 golden ten aanzien van bedrijfseconomisch ontslag komen te vervallen.

bedrijfseconomische redenen, telefonisch contact op te nemen met de NOW Helpdesk bij het UWV. Doet de werkgever dit niet, dan wordt de subsidie met 5% verlaagd.

### Aanvraag en vaststelling NOW 3

- ▶ NOW 3 staat ook open voor werkgevers die geen gebruik hebben gemaakt van eerdere NOW regelingen.
- ▶ NOW 3 kan worden aangevraagd in de periode 16 november 2020 t/m 13 december 2020 voor tranche één, 15 februari 2021 t/m 14 maart 2021 voor tranche twee en 17 mei 2021 t/m 13 juni 2021 voor tranche 3.
- ▶ De vaststelling van NOW 3 kan worden aangevraagd binnen 24 weken na 1 september 2021, middels een nog vast te stellen formulier. In de situatie dat een accountantsverklaring is vereist, wordt deze periode verlengd tot 38 weken.
- ▶ Per tranche moet separaat een aanvraag tot vaststelling worden ingediend.

### Scholing en begeleiding

- ▶ De veranderingen in NOW 3 beogen bedrijven de mogelijkheid te bieden om hun organisatie aan te passen naar 'het nieuwe normaal'. De verwachting is dat dit mogelijk tot (meer) ontslagen zal leiden. Om die reden is de inspanningsverplichting ten aanzien van scholing en begeleiding van werk-naar-werk een belangrijk onderdeel van NOW 3.
- ▶ Werkgevers dienen bij de aanvraag van subsidie te verklaren dat zij aan deze inspanningsverplichting zullen voldoen. Het NL Leert Door programma, onderdeel van het steunen en herstelpakket, wordt verlengd zodat men ook in 2021 advies en scholing kan aanvragen.
- ▶ De inspanningsverplichting van de werkgever bij begeleiding van werk naar werk geldt voor alle werknemers (met uitzondering van pensioneringen) en geldt ook als de arbeidsovereenkomst niet tijdens de subsidieperiode van een tranche eindigt, maar dan al wel het voornemen bestaat deze te doen eindigen.
- ▶ Werkgevers zijn verplicht alvorens zij een ontslagaanvraag indienen wegens

## Wat HVG Law voor u kan doen

Het coronavirus raakt Nederland hard. Wij staan klaar om u te helpen alle uitdagingen het hoofd te bieden in deze ingrijpende en heftige tijden. Wij begrijpen wat u overkomt en denken mee. Met praktische adviezen en oplossingen ontzorgen wij u op juridisch gebied.

### COVID-19 helpdesk

Onze helpdesk is bereikbaar via [info@hvglaw.nl](mailto:info@hvglaw.nl). Op onze website vindt u meer informatie over o.a. de NOW-regeling: [hvglaw.nl/corona](https://www.hvglaw.nl/corona)



**Huub van Osch**  
**Advocaat | Labor & Employment**  
E: [huub.van.osch@hvglaw.nl](mailto:huub.van.osch@hvglaw.nl)  
T: 06 55 44 20 48



**Emilie Boot**  
**Advocaat | Labor & Employment**  
E: [emilie.boot@hvglaw.nl](mailto:emilie.boot@hvglaw.nl)  
T: 06 29 08 48 56

#### Over HVG Law

HVG Law LLP (HVG Law) behoort tot de top van de Nederlandse advocatuur en notariaat en kenmerkt zich door een ondernemende, innovatieve en oplossingsgerichte benadering. HVG Law biedt, met meer dan 150 toegewijde en pragmatische advocaten en (kandidaat-)notarissen, hoogwaardig juridische dienstverlening vanuit een brede en multidisciplinaire context. Onze advocaten en (kandidaat-)notarissen zijn actief op alle rechtsgebieden en sectoren die voor het bedrijfsleven, bestuurders, aandeelhouders en overheden relevant zijn en hebben kennis van uw business én markt. Op onze vestigingen in Amsterdam, Rotterdam, Utrecht, Den Haag, Eindhoven, New York, Chicago en San Jose (Donahue & Partners LLP in de VS) zijn wij in staat onze nationale en internationale cliënten oplossingen te bieden voor juridische vraagstukken. In Nederland heeft HVG Law LLP een strategische alliantie met Ernst & Young Belastingadviseurs LLP en tevens maken wij onderdeel uit van het global EY Law netwerk.