



Het is tijd voor de NOW-3

Lees in onze Q&A de veel gestelde vragen en antwoorden

Nederland is door de uitbraak van het coronavirus vanaf begin dit jaar geconfronteerd met buitengewone omstandigheden, die ingrijpende gevolgen hebben voor de arbeidsmarkt. En het is nog niet voorbij, de impact van de coronacrisis duurt voort. Het kabinet heeft daarom in augustus jl. een nieuw steun- en herstellepakket aangekondigd, dat vanaf 1 oktober 2020 geldt. Een van de steunmaatregelen is de NOW-3, waarover deze week meer duidelijkheid is gegeven.

Hieronder een Q&A, waarmee we u alvast inzicht geven in de NOW-3.

Wat is het doel van de NOW-3?

Het doel en de systematiek van de NOW-3 zijn grotendeels gelijk aan die van de NOW-1 en de NOW-2. Om banen te beschermen in deze crisis kunt u een deel van de loonkosten vergoed krijgen, afhankelijk van uw omzetverlies.

Wat is de duur van de NOW-3?

De NOW wordt per 1 oktober 2020 voor de duur van negen maanden verlengd, dus tot 1 juli 2021. De NOW-3 is gezien de ruime duur ook anders ingericht dan NOW-1 en 2. De periode van negen maanden wordt opgedeeld in drie tijdvakken van elk drie maanden. Voor ieder tijdvak gelden andere regels en moet steeds afzonderlijk de NOW worden aangevraagd.

Wat zijn de tijdvakken voor de NOW-3?

Tijdvak 1	1 oktober t/m 31 december 2020
Tijdvak 2	1 januari 2021 t/m 31 maart 2021
Tijdvak 3	1 april 2021 t/m 30 juni 2021

Wat is het minimale omzetverlies en hoe wordt dit berekend?

Het minimale omzetverlies is per tijdvak bepaald:

Tijdvak 1	minimaal omzetverlies van 20%
Tijdvak 2	minimaal omzetverlies van 30%
Tijdvak 3	minimaal omzetverlies van 30%

Het omzetverlies wordt berekend door uw omzet in een te kiezen periode van drie maanden (die moet aansluiten op de gekozen periode voor de eventuele NOW-2) af te zetten tegen uw omzet over 2019 (gedeeld door vier).

Wat is de hoogte van de NOW-3?

De hoogte van de NOW-3 blijft gekoppeld aan het verwachte omzetverlies en uw loonkosten. Voor de NOW-1 en 2 gold een maximale subsidie van 90% van de loonkosten. Onder de NOW-3 wordt het maximum van de subsidie per tijdvak als volgt verlaagd:

Tijdvak 1	maximaal 80% van de loonkosten
Tijdvak 2	maximaal 70% van de loonkosten
Tijdvak 3	maximaal 60% van de loonkosten

Het UWV zal wederom werken met een voorschot van 80%, dat steeds in drie termijnen wordt uitbetaald.

Het is tijd voor de NOW-3

Lees in onze Q&A de veel gestelde vragen en antwoorden

Welke loonkosten worden vergoed?

De voorschotten van de NOW-3 worden weer gebaseerd op de loonsom in een refertemant. Voor alle tijdvakken van de NOW-3 is de refertemaand juni 2020. Over de loonsom van deze refertemaand wordt een forfaitaire opslag van 40% gehanteerd.

Moet de loonsom in de subsidieperiode weer gelijk gehouden worden aan de loonsom van de refertemaand?

Onder de NOW-1 en 2 had een loonsomdaling in de subsidieperiode direct een verlaging van de subsidie tot gevolg. Wat onder de NOW-3 nieuw is, is dat de loonsom gedeeltelijk mag dalen zonder dat dit consequenties heeft voor de subsidie. Het percentage toegestane daling van de loonsom zal per tijdvak verschillen:

Tijdvak 1	maximaal 10% loonsomdaling
Tijdvak 2	maximaal 15% loonsomdaling
Tijdvak 3	maximaal 20% loonsomdaling

Oftewel, u heeft meer ruimte om contracten in de subsidieperiode te laten eindigen en/of een salarisverlaging met uw medewerkers af te spreken (bijvoorbeeld in ruil voor baangarantie).

Daalt de loonsom meer dan voornoemde percentages, dan zal dit vanzelfsprekend wel een verlaging van de subsidie tot gevolg hebben.

Is bedrijfseconomisch ontslag toegestaan onder de NOW-3?

Onder de NOW-1 en 2 werd bedrijfseconomisch ontslag tijdens de subsidieperiode 'bestraft' met een korting op de subsidie. Het doel van de NOW is immers het behoud van banen. Onder de NOW-3 komt hier verandering in. Er wordt géén extra korting of boete meer opgelegd bij ontslagaanvragen wegens bedrijfseconomische redenen in de subsidieperiode. Enkel de dalende loonsom als gevolg van ontslag kan van invloed zijn op de hoogte van de subsidie.

Meer weten over (bedrijfseconomisch) ontslag of heeft u hulp nodig? Lees onze advieswijzer [Als een reorganisatie onvermijdelijk wordt](#) of neem contact op met één van onze juristen via 088 500 95 86 of m.struijk@eshuis.com.

Wat verandert er nog meer?

Onder de NOW-3 wordt nóg meer belang gehecht aan omscholing en bemiddeling van werk-naar-werk en geldt er een inspanningsverplichting voor u als werkgever. Als u een beroep doet op de NOW-3 en in de subsidieperiode een ontslagaanvraag wegens bedrijfseconomische redenen indient, zal van u worden verwacht dat u contact opneemt met het UWV om afspraken te maken over begeleiding naar ander werk. Het UWV zal bij de definitieve vaststelling van de NOW-3 hierop controleren en kan, indien u niet aan de vereisten heeft voldaan, de NOW-subsidie korten.

Blijft het uitkeren van dividend of bonussen en/of inkoop van eigen aandelen verboden?

Het uitgangspunt blijft dat van bedrijven, die een beroep doen op de NOW, verwacht mag worden dat zij alles in het werk stellen om hun financiële positie te versterken om de werkgelegenheid in hun bedrijf veilig te stellen en voor de toekomst een buffer op te bouwen. Er mogen dus ook onder de NOW-3 geen bonussen of dividend uitgekeerd worden en geen eigen aandelen worden ingekocht. In het eerste tijdvak van de NOW-3 geldt dit verbod voor 2020, in het tweede en derde tijdvak geldt dit verbod voor 2021.

Vanaf wanneer kan de NOW-3 aangevraagd worden?

Het streven van het UWV is om het aanvraagloket met ingang van 16 november 2020 te openen voor de aanvragen van het eerste tijdvak (over de periode 1 oktober 2020 tot en met 31 december 2020). Naar verwachting kunnen deze aanvragen tot uiterlijk 13 december 2020 worden ingediend. Het tweede tijdvak zal van 15 februari t/m 14 maart 2021 aangevraagd kunnen worden en het laatste tijdvak van 17 mei t/m 13 juni 2021.

Kan Eshuis mij weer ondersteunen bij de aanvraag en toepassing van de NOW-3?

Jazeker! Inmiddels hebben onze juristen ruime ervaring opgedaan met de aanvraag en toepassing van de NOW. Mail uw vragen naar Mirjam Struijk-Doornweerd (m.struijk@eshuis.com) en wij nemen contact met u op!