

Stroomschema NOW-regeling.

Het coronavirus heeft de afgelopen tijd tot uitzonderlijke kabinetsmaatregelen geleid. Niet alleen om de volksgezondheid te beschermen, maar ook ter bescherming van banen en inkomens. Een van deze maatregelen is de NOW-2 waarover we u middels dit stroomschema op hoofdlijnen informeren.

Heeft u overige arbeidsrechtelijke vragen rondom COVID-19?
Check onze antwoorden op [FAQ van werkgevers](#).

En heeft u liever persoonlijk advies? Bel ons gerust of stuur een e-mail. We zijn er voor u!

Met vriendelijke groet,
Poelmann van den Broek.

[Ruud Olde](#)
[Nieske Nijkamp](#)
[Lonneke Nouwen](#)
[Annemarie van Woudenberg](#)
[Antoinette Niebeek](#)

Heeft u dit stroomschema eerder gedownload?

Voor het downloaden van de laatste versie, zorg ervoor dat cookies in uw browser zijn verwijderd.

- ▶ Ga daarvoor naar [deze link](#)
- ▶ Druk tegelijk in: **CTRL + SHIFT + R**
- ▶ U kunt nu de meeste recente factheet downloaden!

Deze sheet is geüpdatet op:
26-6-2020 om 15.00u

Hoewel dit stroomschema met de grootst mogelijke zorgvuldigheid is samengesteld, kunnen we niet garanderen dat deze te allen tijde compleet, actueel en/of accuraat is. U kunt er daarom geen rechten aan ontlenen. Voor concreet juridisch advies kunt u uiteraard contact met ons opnemen.

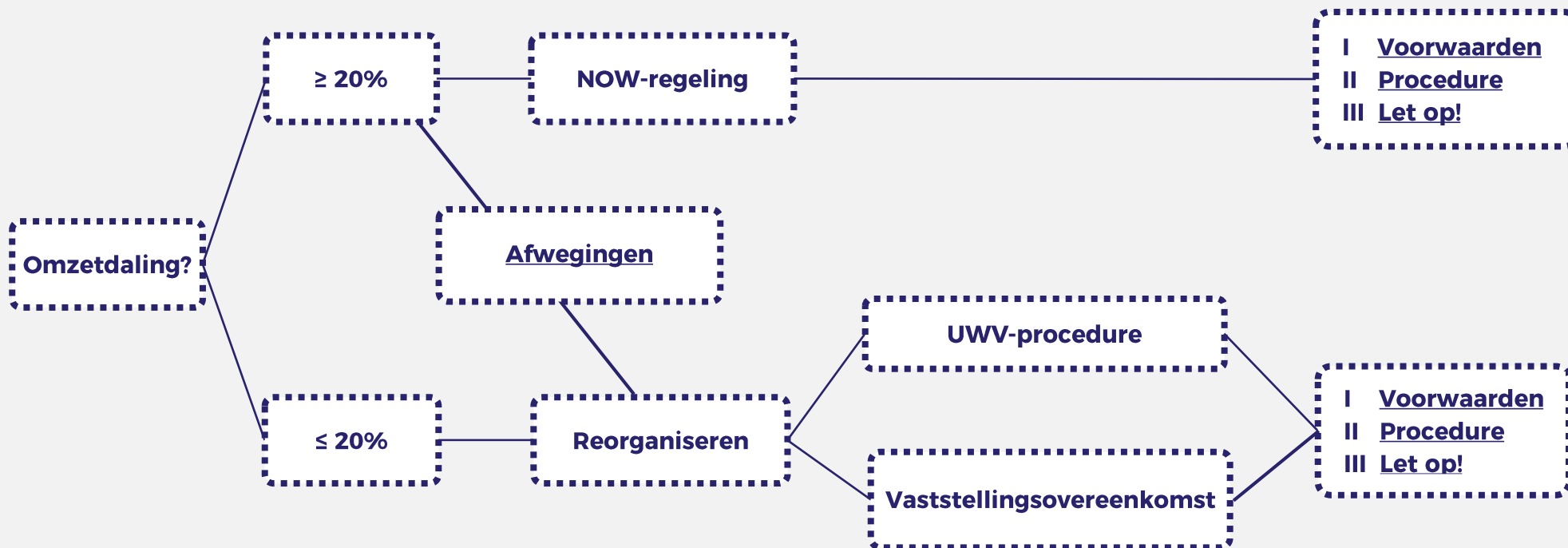
Op de hoogte blijven?
Ga naar pvdb.nl/corona
Volg ons op [LinkedIn](#)

*Poelmann
van den Broek*
ADVOCATEN

Stroomschema NOW-regeling.

Noodmaatregel Overbrugging Werkgelegenheid NOW 1 en 2

Zie volgende pagina voor toelichting



Stroomschema NOW-regeling.

NOW-regeling

I Voorwaarden NOW-regeling

1. Sprake van een verwacht **omzetverlies** van tenminste 20% bij een werkgever* over een **aaneengesloten periode** van vier maanden, gelegen tussen 1 juni en 30 november 2020.
2. De **hoogte van de subsidie** bedraagt maximaal 90% van de loonsom over de periode maart tot en met mei 2020 en hangt af van het daadwerkelijke omzetverlies in de gekozen referentieperiode. De subsidie wordt vermeerderd met de forfaitaire opslag. Deze bedraagt 40%.
3. Voor de werkgever geldt een **inspanningsverplichting** om de loonsom gedurende de subsidieperiode zoveel mogelijk gelijk te houden aan de periode voorafgaand daaraan.
4. Gedurende de subsidieperiode (maart tot en met mei) kan geen ontslagaanvraag bij het UWV worden ingediend op grond van **bedrijfseconomische omstandigheden** zonder dat dat gevolgen heeft voor de hoogte van de subsidie. In de NOW-2 blijft de correctie op de subsidie bij bedrijfseconomisch ontslag bestaan, maar de subsidie wordt in beginsel niet meer extra verlaagd. Bedrijven zijn wel verplicht te overleggen met vakbonden als zij voor meer dan 20 werknemers bedrijfseconomisch ontslag willen aanvragen. Dit sluit aan bij de regelgeving rondom collectief ontslag. Als partijen niet tot een akkoord komen, moet een aanvraag voor mediation worden gedaan bij een bij de Stichting van de Arbeid in te richten commissie. Ontbreekt een akkoord of een mediationverzoek, dan volgt een korting van 5% op het totale subsidiebedrag..
5. Een bedrijf dat gebruik maakt van verlenging van de NOW mag over dit jaar in beginsel **geen winstuitkering** aan aandeelhouders betalen, **geen bonussen** aan De Raad van Bestuur, bestuur en de directie uitkeren en **geen eigen aandelen inkopen**. Bonussen aan gewone werknemers, die horen bij de normale beloningssystematiek zijn wel toegestaan. Voor concerns bestond deze voorwaarde ook al bij de eerste NOW-regeling.
6. Werkgevers worden **verplicht** om hun werknemers te stimuleren om aan **bij- en omscholing** te gaan doen, zodat werknemers zich kunnen aanpassen aan de nieuwe economische situatie. Werkgevers leggen hier bij aanvraag van de NOW-2 een verklaring over af bij het UWV. Om werkgevers en werknemers daarbij te helpen, trekt het kabinet 50 miljoen euro uit voor het crisisprogramma NL leert door, waar mensen vanaf juli kosteloos online scholing en ontwikkeladviezen kunnen volgen.

II Procedure aanvraag

1. U dient uw aanvraag digitaal in bij het UWV vóór 31 augustus 2020. Het loket gaat open op 6 juli 2020.
2. Voor deelname aan NOW-2, maakt het niet uit of u wel of niet heeft deelgenomen aan de eerste NOW. Indien u vanaf 6 juli een eerste aanvraag doet, kunt u de periode voor omzetsdaling laten beginnen op 1 juni, 1 juli, 1 augustus of 1 september 2020. Indien u voor de tweede keer een beroep doet op de NOW moet de omzetperiode aansluiten op de periode gekozen in het eerste tijdvak. De referentiemaand voor de loonsom is NOW-2 vastgesteld op maart 2020
3. U vergelijkt de verwachte omzet over de referentieperiode met de totale omzet over 2019, gedeeld door drie. Het percentage omzetverlies dat daaruit volgt geeft u op.
4. Het UWV heeft 13 weken beslistermijn na ontvangst van de volledige aanvraag, maar verwacht binnen 2-4 weken het eerste voorschot te kunnen doen.
5. Het voorschot bedraagt 80% van de verwachte subsidie en wordt in tweetermijnen uitbetaald. Het UWV baseert zich bij het vaststellen van het voorschot op de loonsom van maart 2020. Loon boven de € 9.538,00 bruto per maand per werknemer komt niet voor compensatie in aanmerking.
6. U bent verplicht de OR of pvt of, bij afwezigheid daarvan, de werknemers te informeren over de subsidieverlening.

Stroomschema NOW-regeling.

7. Iedere aanvrager zal vaststelling voor de NOW-1 kunnen aanvragen vanaf 7 oktober 2020. Vaststelling van NOW-2 kan na 15 november 2010. Aanvragers kunnen ook, indien zij dit willen de vaststellingsaanvragen voor NOW-1 en NOW-2 gelijktijdig indienen ná 15 november 2020. De aanvraag dient uiterlijk binnen 24 weken na 15 november te zijn ingediend via het daarvoor bestemde formulier. Mogelijk is daarbij een accountantsverklaring vereist. De accountantsverklaring zal verplicht gesteld worden voor bedrijven die een voorschot hebben ontvangen van €100.000,- of meer. Om te voorkomen dat een aanvrager een laag voorschot krijgt, maar bij vaststelling toch een subsidie ontvangt die (veel) hoger is dan €125.000,- zonder dat daarbij een accountantsverklaring hoeft te worden overlegd, wordt ook bij een vastgestelde subsidie van €125.000,- of meer een accountantsverklaring vereist
8. Binnen 52 weken na ontvangst van de aanvraag onder 7 stelt het UWV de definitieve subsidie vast op basis van de daadwerkelijke loonsom over juni tot en met augustus 2020 en het daadwerkelijke omzetverlies over de gekozen referentieperiode. Bij de afrekening kan sprake zijn van nabetaling, of terugvordering (bijv. bij lagere loonsom over de subsidieperiode en/of bij lager definitief percentage omzetverlies).
9. Bezwaar en beroep is mogelijk als u het niet eens bent met een beslissing van het UWV. Mogelijk kunnen ook werknemers, de ondernemingsraad en vakbonden in bezwaar en beroep tegen het besluit van het UWV, maar daar is op dit moment nog niet veel over bekend.

III Let op!

- ▶ Als u gedurende de subsidieperiode (juni tot en met september) een ontslagaanvraag bij het UWV indient wegens bedrijfseconomische redenen leidt dat tot een lagere subsidie. Het sluiten van een vaststellingsovereenkomst heeft die consequentie niet. Ook andere ontslagen (proeftijdontslag, einde van rechtswege tijdelijk contract, ontslag wegens disfunctioneren etc.) zijn mogelijk.
- ▶ Het voorschot van de NOW-2 van het UWV wordt berekend aan de hand van de loonsom over maart 2020. Heeft u gedurende de subsidieperiode een lagere loonsom gehad, geef het voorschot dan niet uit, maar reserveer dit. Een gedeelte van dat bedrag moet u uiteindelijk terugbetalen.
- ▶ Zorg voor een controleerbare administratie, waarin alle voor de vaststelling van de subsidie belangrijke gegevens zijn opgenomen. U wordt geacht nog tot vijf jaar na de (definitieve) vaststelling van de subsidie inzage te kunnen verlenen in deze gegevens.

Afwegingen

- ▶ Is er na gebruikmaking van de NOW-regeling voldoende perspectief op structureel herstel, of voorziet u een noodzaak om later alsnog te moeten reorganiseren?
- ▶ Weegt de te verwachten subsidie op tegen het percentage van de loonkosten dat u zelf nog moet doorbetalen of leidt een eventuele reorganisatie tot een grotere kostenreductie?
- ▶ Bent u bereid om te voldoen aan de (ingewikkelde) voorwaarden en procedure van de NOW-regeling?
- ▶ Is uw onderneming in staat om de subsidievoorschotten een aantal maanden te reserveren totdat de daadwerkelijke subsidie wordt vastgesteld of is er onvoldoende liquiditeit?
- ▶ Leidt afscheid nemen van werknemers tot het verlies van voor de organisatie waardevolle kennis en ervaring c.q. is er veel geïnvesteerd in het aantrekken van nieuw personeel?

Stroomschema NOW-regeling.

Reorganiseren

I Voorwaarden

1. Grond voor ontslag kunnen aantonen (bedrijfseconomische omstandigheden)
2. Voldoen aan herplaatsingsverplichting
3. Opzegtermijn in acht nemen
4. Transitievergoeding betalen

II Procedure

1. Eventueel advies OR inwinnen
2. Eventueel vakbonden raadplegen
3. Eventueel sociaal plan opstellen
4. Eventueel afspiegelen
5. Doorlopen van de UWV-procedure, dan wel doorlopen van onderhandelingen met individuele werknemer.

III Let op!

- ▶ Mocht u toch (ook) in aanmerking willen komen voor de NOW-regeling, dan geldt dat gedurende de periode waarover u een aanvraag voor subsidie doet in beginsel geen ontslagaanvraag voor uw werknemers bij het UWV zou moeten indienen. Doet u dit wel en trekt u deze ontslagaanvraag niet of niet tijdig in, dan heeft dat consequenties voor de hoogte van de uiteindelijke subsidie. Het is verstandig hier vooraf afwegingen in te maken om te voorkomen dat u subsidie moet terugbetalen (zie 'Afwegingen').
- ▶ Als u toch besluit een ontslagaanvraag in te dienen bij het UWV, dan moet u ook aannemelijk maken dat het ontslag niet had kunnen worden voorkomen met een beroep op de NOW-regeling. Bij de toetsing van deze beslissing betracht het UWV terughoudendheid. Er is sprake van een marginale toets.