

Inleiding

Het kabinet heeft, toen de gevolgen van de uitbraak van het COVID-19-coronavirus zichtbaar werden, het *Noodpakket banen en economie* opgesteld, een massief en breed pakket waarbij aan werknemers, zzp'ers en bedrijven ondersteuning wordt geboden om zoveel mogelijk banen te behouden en de economische gevolgen van de uitbraak van het COVID-19-coronavirus zoveel mogelijk te beperken. Onderdeel van dit Noodpakket was de *Eerste tijdelijke noodmaatregel overbrugging voor behoud van werkgelegenheid* (NOW-1). De NOW-1 is op 1 april 2020 gepubliceerd en nadien driemaal gewijzigd. Aanvragen voor NOW-subsidie over de loonsom van maart tot en met mei 2020 konden worden ingediend van 6 april tot en met 5 juni 2020.

Vanwege de aanhoudende recessie worden de diverse maatregelen uit het Noodpakket verlengd, zij het met aanpassingen op onderdelen. Een aantal wijzigingen is doorgevoerd om te voorkomen dat bedrijven die niet kunnen uitsluiten dat ze noodgedwongen moeten herstructureren, een te hoge drempel ervaren om de NOW aan te vragen en er daardoor onnodig werkgelegenheid wordt verminderd. Deze gewijzigde regeling is de ***Tweede tijdelijke noodmaatregel overbrugging voor behoud van werkgelegenheid*** (NOW-2). De doelgroep bestaat ook bij de NOW-2 uit werkgevers die te maken hebben met een omzetverlies van ten minste 20%, maar dan over een viermaandsperiode gelegen tussen 1 juni en 30 november 2020. De NOW-2 is op 25 juni 2020 in de Staatscourant gepubliceerd.¹

Hieronder een samenvatting op hoofdlijnen van de NOW-2. De wijzigingen in de NOW-2 ten opzichte van de NOW-1 zijn **vet** weergegeven.

De regeling is op onderdelen technisch complex en een samenvatting op hoofdlijnen kan niet aan in alle gevallen aan de complexiteit recht doen. Aan deze samenvatting kunnen dan ook geen rechten worden ontleend.

Heeft u specifieke vragen? Neem dan contact op met uw vaste accountmanager, of met de AWVN-werkgeverslijn: 070 850 86 05, werkgeverslijn@awvn.nl. Meer informatie is ook te vinden op <https://www.awvn.nl/>.

¹ St 2020, 34308 <https://zoek.officielebekendmakingen.nl/stcrt-2020-34308.html>

Tweede tijdelijke noodmaatregel overbrugging voor behoud van werkgelegenheid

Doel van de subsidie

• Doel van de NOW-2 is om werkgevers tegemoet te komen in de betaling van de loonkosten, indien sprake is van een acute terugval in de omzet met ten minste 20% gedurende een **periode van vier maanden**, vanwege een vermindering in bedrijvigheid door buitengewone omstandigheden die in redelijkheid niet tot het normale ondernemersrisico kunnen worden gerekend, **voor zover geen winst of bonussen worden uitgekeerd of eigen aandelen worden aangekocht**, zodat werkgevers zoveel mogelijk werknemers in dienst kunnen houden voor de uren die zij werkten voordat sprake was van deze terugval (art. 3 NOW-2).

Omzetzaling van ten minste 20%

• De werkgever moet een omzetzaling hebben van ten minste 20%, voor werkgevers die geen gebruik hebben gemaakt van de NOW-1 naar keuze in de **meetperiode**:

- 1 juni t/m 30 september 2020, of

- 1 juli t/m 31 oktober 2020, of

- 1 augustus t/m 30 november 2020.

De omzetzaling wordt bepaald door de referentie-omzet, **een derde van de omzet van 2019**, te vergelijken met de omzet van de gekozen meetperiode. De keuze voor de meetperiode moet gemaakt zijn bij de aanvraag, en kan later niet meer worden gewijzigd. **Werkgevers die de NOW-1 hebben aangevraagd kunnen niet kiezen.** De periode van omzetzaling van de NOW-2 moet voor hen aansluiten op de gekozen omzetperiode van de NOW-1.

Een werkgever hoeft niet aan te tonen in welke mate de coronacrisis heeft bijgedragen aan de omzetzaling. Omdat gedeelten van percentages naar boven worden afgerond in hele percentages, is een omzetzaling van 19% + € 1 voldoende. Dit wordt naar boven afgerond op 20%. Overigens is afronding pas van belang bij het verzoek om vaststelling van de NOW-subsidie, niet bij de initiële aanvraag. Daar gaat het immers om een *verwachte* omzetzaling.

Definitie omzet

• Het omzetbegrip is hetzelfde als bij de NOW-1. Dit betekent onder meer dat subsidies en andere tegemoetkomingen onderdeel zijn van de omzetberekeningen, ook subsidies die worden opgehoogd of verstrekt om deze ondernemingen te compenseren in het kader van de uitbraak van het COVID-19-coronavirus. De subsidies op grond van de NOW-1 en de NOW-2 worden niet tot de omzet gerekend.

Voor de definitie van omzet verwijzen wij verder naar art. 1 lid 2 van de NOW-2:

Onder omzet wordt in deze regeling verstaan de netto-omzet zoals gedefinieerd in artikel 377, zesde lid, van Boek 2 van het Burgerlijk Wetboek gecorrigeerd voor de in de winst-en-verliesrekening verantwoorde wijziging in onderhanden projecten en bepaald op basis van grondslagen en detailtoepassingen die consistent zijn met de grondslagen en detailtoepassingen zoals deze door de werkgever zijn gehanteerd in de laatste voor 1 juni 2020 vastgestelde jaarrekening, mits deze conform de wet- en regelgeving is opgesteld. Voor natuurlijke personen is dit de omzetbepaling die de basis is geweest voor de laatst vastgestelde aangifte voor de Wet inkomstenbelasting 2001, mits deze conform de wet- en regelgeving is opgesteld. Alle baten die voortkomen uit de uitvoering van normale activiteiten van een organisatie, ook als deze gewoonlijk met een andere term dan omzet worden

aangeduid, vallen onder omzet in de zin van deze regeling. Onder omzet wordt in deze regeling niet verstaan de subsidie die de werkgever ontvangt op grond van de eerste tranche subsidieregeling.

- Als een onderneming gestart is na 1 januari 2019, of als na die datum sprake is geweest van overgang van onderneming of van het afstoten van een onderdeel of activiteit, dan geeft de omzet over 2019 geen goed beeld. De referentie-omzet wordt dan bepaald over de hele maanden vanaf de start van het bedrijf, de overgang van onderneming of de afstoting, tot en met 29 februari 2020. Dit wordt dan omgerekend naar een periode van vier maanden. De start, overgang van onderneming of afstoting moet hebben plaatsgevonden voor 1 februari 2020.

De omzetsdaling bij concerns

- Voor werkgevers die bestaan uit één rechtspersoon of natuurlijke persoon gaat het om de (verwachte) omzetsdaling op het niveau van de natuurlijke persoon of rechtspersoon. Als sprake is van een samenstelling van rechtspersonen (concern, moeder/dochter) geldt de omzetsdaling op concernniveau als deze ten minste 20% is. Wel moet de subsidie altijd per rechtspersoon binnen de groep, of per loonheffingsnummer als een rechtspersoon meerdere loonheffingsnummers heeft, worden aangevraagd. Bij de aanvraag is overigens niet te zien op welke (verwachte) omzetsdaling de aanvraag gebaseerd is. Dat komt pas aan de orde bij het verzoek om vaststelling van de subsidie.

Is de omzetsdaling van het concern minder dan 20%, dan kunnen werkmaatschappijen (rechtspersonen) met een omzetsdaling van ten minste 20% op grond van de eigen omzetsdaling om vaststelling van de subsidie verzoeken. De aanvragen van de verschillende rechtspersonen, en de berekening van de omzetsdaling van het concern, moeten zijn gedaan over dezelfde meetperiode. Er geldt wel een aantal aanvullende voorwaarden:

- De werkmaatschappij heeft geen bedrijfsmatige activiteiten die voor meer dan de helft bestaan uit het binnen de groep ter beschikking stellen van arbeidskrachten, en is geen personeels-bv.
- Een werkmaatschappij met 20 of meer werknemers sluit voorafgaand aan de subsidieaanvraag met de belanghebbende verenigingen van werknemers, en bij gebreke daarvan een andere vertegenwoordiging van werknemers, een akkoord over werkbehoud. Hierbij wordt aangesloten bij de 'belanghebbende verenigingen van werknemers' in de zin van de Wet melding collectief ontslag (WMCO). Dit zullen veelal de vakbonden zijn met wie de cao gesloten is op bedrijfs- dan wel sectorniveau. Bij werkmaatschappijen met minder dan 20 werknemers volstaat akkoord van een vertegenwoordiging van werknemers. Dat is in de praktijk de OR, PVT of personeelsvergadering.
NB Niet is geregeld wat er gebeurt als vakbonden niet (tijdig) reageren op een uitnodiging hiertoe, of geen overeenkomst willen tekenen.
- De verplichting dat over 2020 geen dividenden uit aan aandeelhouders, of bonussen of winstdelingen aan de Raad van bestuur, het bestuur en directie van het concern en de rechtspersoon, en geen eigen aandelen worden ingekocht, gelden ook voor het gehele concern/de groep of de moedermoedermaatschappij. Ook voor deze maatschappijen geldt dan dat er geen dividend of andere winstuitkering aan aandeelhouders mag worden uitgekeerd, en dat er geen eigen aandelen mogen worden ingekocht binnen de groep. Het verbod op het uitkeren van bonussen ziet binnen de groep slechts op de Raad van Bestuur, bestuur en directie van het groepshoofd of de moedermaatschappij en de rechtspersoon die aanvraagt.

De werkgever moet zich ervan te vergewissen dat de groep zich hier daadwerkelijk aan committeert. Voorafgaand aan de aanvraag van de werkgever moet er een schriftelijke verklaring

zijn van het groepshoofd of de moedermaatschappij waaruit blijkt dat de verplichtingen zullen worden nageleefd. Dit geldt ook bij een buitenlands groepshoofd of moedermaatschappij. Dit geldt tot aan en inclusief de datum van de aandeelhoudersvergadering waarin de jaarrekening wordt vastgesteld in 2021. Deze verklaring moet in de administratie worden bewaard. Toekenning van bonussen aan overige personeelsleden zijn wel toegestaan.

- De andere werkmaatschappijen binnen een groep mogen geen opdrachten of projecten uitvoeren die ten koste kunnen gaan van de subsidie vragende werkmaatschappij. Hiermee wordt voorkomen dat de omzet van de rechtspersoon waarvoor subsidie wordt aangevraagd, kunstmatig laag wordt gehouden.

De subsidie over de loonsom

- De subsidie over de loonsom bedraagt 90% van het percentage omzetzijding. Dat betekent dat 90% van de totale loonsom alleen zal worden uitbetaald bij een omzetzijding van 100%. Is de omzetzijding lager, dan zal de subsidie evenredig lager worden vastgesteld. Bij een omzetzijding van 50% bedraagt de subsidie 45% (= 50% van 90%) van de loonsom en bij een omzetzijding van 20% bedraagt de subsidie 18% (= 20% van 90%), etc.

- De subsidie is een tegemoetkoming in de **loonkosten van juni tot en met september 2020**. Er zal worden gewerkt met een voorschot van 80%, dat in **twee termijnen** zal worden uitgekeerd. De subsidie wordt gebaseerd op de **loonsom van maart 2020**. Als er over maart 2020 geen loongegevens zijn, gaat het UWV uit van november 2019. Als er ook geen gegevens zijn over dit tijdvak, kan er geen subsidie worden toegekend.

Als de loonaangifte per vier weken wordt gedaan wordt de loonsom van het **derde tijdvak van 2020 genomen (24 februari t/m 22 maart 2020)**. Deze wordt dan omgerekend naar het loon over een maand door het te verhogen met 8,33%. Voor de viermaandsperiode waarover subsidie wordt ontvangen wordt gekeken naar het **zesde tot en met het negende tijdvak van 2020 (18 mei tot en met 6 september 2020)**.

Het gedeelte van de loonsom in de periode juni tot en met september dat hoger is dan viermaal de loonsom van maart 2020 komt niet voor subsidie in aanmerking. Dit is anders dan in de NOW-1, waar de subsidie over de loonsom van de periode van maart tot en met mei werd berekend als deze hoger was dan driemaal de loonsom over januari. Het kabinet vindt dat werkgevers die ondanks de coronacrisis het personeelsbestand hebben uitgebreid, daar zelf de bijbehorende risico's van moeten aanvaarden.

- Voor de loonsom wordt van het sociale-verzekeringsloon uit tegenwoordige dienstbetrekkingen uitgegaan. Voor aanvullende lasten en kosten zoals werkgeverspremies en werknemersbijdragen aan pensioen en de opbouw van vakantiebijslag wordt een **vaste forfaitaire opslag gehanteerd van 40%** (was 30% bij de NOW-1).

Tot de loonsom worden niet de werkgeversbetalingen voor uitkeringen voor bijvoorbeeld de Wet arbeid en zorg gerekend. Deze krijgt de werkgever immers al van de overheid vergoed via het UWV. Ook wordt uitbetaalde vakantiebijslag en extra periode salaris niet meegenomen in de loonsom.

- Het gedeelte van het loon van een werknemer boven € 9.538,- bruto per maand, twee keer het maximum dagloon, komt niet voor subsidie in aanmerking. Dit is een absoluut bedrag, en geldt ook bij deeltijd (dus niet naar rato).

- In **formule** is de hoogte van het bedrag van de subsidieverlening: **A x B x 4 x 1,4 x 0,9**.

Hierbij staat A voor het percentage van de door de werkgever verwachte omzetzijding; B voor de

totale loonsom van werknemers in de **maand maart 2020** (of november 2019) waarvoor de werkgever het loon heeft uitbetaald met inachtneming van de maximering op € 9.538. **De factor 1,4 staat voor de vaste opslag met 40%**, en 0,9 voor het subsidiepercentage van 90%.

Korting op de subsidie bij een lagere loonsom in subsidieperiode

• De werkgever heeft de verplichting om de loonsom zoveel mogelijk gelijk te houden. Daarom vindt er een korting op de subsidie plaats als de loonsom in de subsidieperiode, juni tot en met september 2020, lager is dan viermaal de loonsom van maart 2020. De subsidie wordt dan verlaagd met:

$$(B \times 4 - C) \times 1,4 \times 0,9$$

Hierbij staat:

B voor de loonsom in maart 2020;

C voor de loonsom over de periode 1 juni 2020 tot en met 30 september 2020.

Deze methode zorgt ervoor dat een werkgever die een relatief even grote omzetsdaling als een daling van de loonsom heeft (bijvoorbeeld 50% omzetsdaling en 50% minder loonsom), geen subsidie krijgt. Hij kan immers het personeel betalen met de resterende omzet en de regeling heeft als doel om werkgelegenheidsverlies te voorkomen.²

Incidenteel loon in maart

• Naast voor uitbetaalde vakantiebijslag wordt de loonsom van maart gecorrigeerd voor extra periodesalaris. Onder extra periodesalaris wordt verstaan extra loon dat naast het reguliere loon en vakantiebijslag wordt uitbetaald naar aanleiding van afspraken in de individuele of collectieve arbeidsovereenkomst, en dat niet afhankelijk is van bedrijfsresultaten of kwalitatieve of kwantitatieve prestaties van de werknemer. Bijvoorbeeld een dertiende maand.

Aanvragen van de subsidie

• Subsidieaanvragen kunnen worden gedaan van 6 juli tot en met 31 augustus 2020. Aanvragen worden gedaan per loonheffingnummer, op basis van de omzetsdaling van de rechtspersoon of het concern. Zie verder hierboven ***Definitie omzet*** en ***Concerns***. Een besluit over de subsidieaanvraag moet binnen 13 weken worden genomen. Een voorschot van 80% van de aangevraagde subsidie wordt in maximaal twee termijnen uitgekeerd. In de praktijk wordt gestreefd naar betaling van het eerste voorschot binnen 2 à 4 weken na ontvangst van de volledige aanvraag.

Verplichtingen van de werkgever

• De werkgever die de NOW-subsidie krijgt heeft onder meer de volgende verplichtingen (zie art. 15 NOW-2):

- Hij moet de loonsom zoveel mogelijk gelijk houden;

- Hij voert geen reorganisatie-ontslag uit via ontslagvergunningaanvragen bij het UWV tijdens de subsidieperiode;

- Bij een WMCO-melding overlegt hij gedurende (maximaal) vier weken met belanghebbende vakbonden, of bij gebreke daaraan met OR/PVT over het aantal ontslagen met als doel daar overeenstemming over te krijgen. Doet hij dit niet dan kan dat leiden tot een korting op de subsidie van 5% (zie verder hieronder);

- Na de WMCO-melding vraagt hij pas na 4 weken ontslagvergunning aan;

² Zie p. 29 van de Toelichting op de NOW-2 in Stcrt. 2020 nr. 34308.

- De subsidie wordt aangewend voor het betalen van de loonkosten;
- De werkgever informeert de OR, PVT of werknemers over de subsidieverlening;
- De werkgever spant zich in om ontwikkeladvies of scholing te stimuleren bij de werknemers;
- Hij voert een controleerbare administratie met alle gegevens voor de vaststelling van de subsidie en hij verschaft inlichtingen tot 5 jaar na subsidieverlening;
- Hij meldt schriftelijk als zich omstandigheden voordoen die van belang zijn voor wijziging, intrekking of vaststelling van de subsidie;
- Hij doet een definitieve opgave van de omzetsdaling.

Verplichting om geen bonussen en dividenden uit te keren

• **De werkgever keert over 2020 geen dividenden uit aan aandeelhouders, of bonussen of winstdelingen aan de Raad van bestuur, het bestuur en directie van het concern en de rechtspersoon, en koopt geen eigen aandelen in.** Dit geldt tot en met de datum van de aandeelhoudersvergadering waarin de jaarrekening wordt vastgesteld in 2021. Bij een gebroken boekjaar geldt het voor het boekjaar, of de boekjaren, waarin de maanden juni tot en met september 2020 vallen. Toekenning van bonussen aan overige personeelsleden zijn wel toegestaan.

Deze verplichting geldt alleen voor de werkgever of rechtspersoon die bij de definitieve vaststelling van de subsidie een accountantsverklaring moet meesturen (zie hieronder). Het is niet relevant of er sprake is van een Nederlandse onderneming of van een internationale onderneming.

Ook verplichting voor moedermaatschappij bij bijzondere regeling voor werkmaatschappijen

• Als gebruik gemaakt wordt van de mogelijkheid om de omzetsdaling op het niveau van de werkmaatschappij te bepalen, geldt deze verplichting, ongeacht de hoogte van het subsidiebedrag, ook voor het gehele concern/de groep of de moedermoedermaatschappij. Ook voor deze maatschappijen geldt dan dat er geen dividend of andere winstuitkering aan aandeelhouders mag worden uitgekeerd, en dat er geen eigen aandelen mogen worden ingekocht binnen de groep. Het verbod op het uitkeren van bonussen ziet binnen de groep slechts op de Raad van Bestuur, bestuur en directie van het groepshoofd of de moedermaatschappij en de rechtspersoon die aanvraagt.

De werkgever moet zich ervan te vergewissen dat de groep zich hier daadwerkelijk aan committeert. **Voorafgaand aan de aanvraag** van de werkgever moet er een schriftelijke verklaring zijn van het groepshoofd of de moedermaatschappij waaruit blijkt dat de verplichtingen zullen worden nageleefd. Dit geldt ook bij een buitenlands groepshoofd of moedermaatschappij.

Het begrip bestuur of directie

• De verplichting om geen bonussen te verstrekken zal beperkt worden tot de bonussen en winstdelingen die worden uitgekeerd aan het bestuur en de directie. Het begrip bestuur, directie (of management) dient breed te worden opgevat. De registratie in de Kamer van Koophandel is hierbij niet doorslaggevend, ook niet of de betrokken personen beslissend of tekeningsbevoegd zijn. Bestuursleden, directieleden of leden van het management die het beleid bepalen behoren tot het bestuur, directie of management en vallen daarmee onder deze bepaling. De interne naam die hieraan wordt gegeven is niet relevant. Onder deze bepaling valt ook degene die tijdelijk zitting heeft in het bestuur, de directie, of het management. Het strekt zich niet uit tot het overige personeel dat in het bedrijf werkzaam is en dat mogelijk variabel beloond wordt via bonussen. Dit betekent voor DGA's/bestuurders en andere directieleden dat zij mogelijk slechts hun basisvergoeding ontvangen of hun gebruikelijk-loonregeling, vanwege het verbod om bonussen uit te keren.

Gevolgen van de ontslagaanvraag om bedrijfseconomische redenen

- Bij ontslagaanvragen bij het UWV om bedrijfseconomische redenen **in de periode van 1 juni tot en met 30 september 2020** wordt de subsidie gekort. De korting bedraagt **100% van de loonsom** van betrokken werknemers **over een periode van drie maanden**. Voor drie maanden is gekozen omdat de ontslagaanvraag bij een subsidieperiode van vier maanden ook kan leiden tot een beëindiging van de arbeidsovereenkomst in die periode. Dat leidt dan tot een lagere loonsom, wat ook tot een korting op de subsidie leidt. Deze dubbeling in korting vindt het kabinet ongewenst.

De subsidie wordt verlaagd met:

$D \times 3 \times 1,4 \times 0,9$

Hierbij staat D voor het loon dat de werknemers in de maand maart hebben ontvangen.

Gevolgen WMCO-melding en ontslagaanvragen

- Als de werkgever ten minste 20 arbeidsovereenkomsten om bedrijfseconomische redenen wil beëindigen binnen drie maanden in een werkgebied van de WMCO (Wet melding collectief ontslag) moet hij dit op grond van de WMCO melden aan de belanghebbende vakbonden en aan het UWV.³ Met vakbonden wordt dan besproken of het aantal ontslagen beperkt kan worden, en of een sociaal plan kan worden overeengekomen. Belanghebbende vakbonden zijn bonden die leden hebben bij de desbetreffende werkgever.

Als de werkgever in de periode van 30 mei tot en met 30 september 2020 een **WMCO-melding** moet doen, **en tevens voor 20 of meer werknemers** in één werkgebied van de WMCO **ontslag om bedrijfseconomische redenen aanvraagt** bij het UWV, **wordt het totale subsidiebedrag met 5% verminderd**. Dit nadat het subsidiebedrag is gekort wegens de ontslagaanvragen.

De werkgever kan aan de vermindering van 5% ontkomen als hij met **alle** belanghebbende vakbonden, of bij gebreke daaraan met OR, PVT of personeelsvergadering, overeenstemming bereikt over het aantal ontslagen waar de WMCO-melding betrekking op heeft.

Als geen overeenstemming kan worden bereikt vindt de korting ook niet plaats als betrokken partijen gezamenlijk aan de Stichting van de Arbeid een oordeel vragen over de noodzaak van het aantal ontslagen. De Stichting richt hiertoe een *Commissie voor geschilbeslechting* in. Deze commissie bestaat uit vertegenwoordigers van werkgevers- en werknemersorganisaties met een onafhankelijke voorzitter. De procedure bij de commissie zal maximaal vijf werkdagen duren. Bedoeling is dat partijen zich committeren aan de uitslag en dat de korting doorgang vindt als de Commissie oordeelt dat het voorgestelde aantal ontslagen onterecht is.

Inspanningsverplichting scholing

- Een nieuwe verplichting die is gericht op het voorkomen van werkloosheid betreft de **verplichting** voor de werkgever om zijn **werknemers te stimuleren een ontwikkeladvies aan te vragen of deel te nemen aan scholing**. Dit zodat werknemers zich kunnen aanpassen aan de nieuwe economische situatie. De scholing zelf is geen onderdeel van de NOW, de inspanningsverplichting is dat – als flankerend beleid – wel. Het kabinet biedt ondersteuning aan scholingsactiviteiten met het

³ De werkgebieden, bedoeld in artikel 1, onderdeel e, van de Wet melding collectief ontslag zijn:

- a. Friesland, Groningen en Drenthe;
- b. Overijssel en Gelderland;
- c. Noord-Brabant en Limburg;
- d. Zuid-Holland en Zeeland;
- e. Flevoland en Utrecht;
- f. Noord-Holland.

crispakket *NL leert door*, dat medio juli 2020 gelanceerd zal worden en waarvoor €50 miljoen voor beschikbaar komt. AAVN kan bij de inspanningsverplichting ondersteuning bieden door middel van Tiptrack.⁴

Grensbedragen accountantsverklaring

- Bij de aanvraag voor de definitieve vaststelling van de NOW-subsidie is een accountantsverklaring vereist als het concern of de rechtspersoon een voorschot heeft ontvangen van (in totaal) € 100.000,- of meer, of als de subsidie wordt vastgesteld op € 125.000,- of meer. Bij een voorschot van € 20.000,- of meer, of een vaststellingsbedrag van € 25.000 of meer is een verklaring van een deskundige derde nodig die de omzetsdaling bevestigt. Een deskundige derde is bijvoorbeeld een administratiekantoor, een financieel dienstverlener of een brancheorganisatie.

Openstellen aanvragen om vaststelling

- Vaststelling van de subsidie voor NOW-2 moet binnen 24 weken na 15 november 2020 worden aangevraagd. Op www.uwv.nl wordt daartoe een formulier ter beschikking gesteld. Eindigt de omzetperiode op 30 november 2020 dan moet binnen 24 weken na die datum vaststelling van de subsidie worden gevraagd. Waar een accountantsverklaring vereist is, wordt de aanvraagtermijn verlengd van 24 naar 38 weken. Daardoor kan de accountantsverklaring veelal meelopen met de reguliere controle van de jaarrekening. Wordt ten onrechte geen accountantsverklaring meegezonden, dan krijgt de werkgever 14 weken om het verzuim te herstellen.

De werkgever die ook de subsidie voor NOW-1 aanvraagt, kan na afloop van de subsidieperiode voor NOW-2 voor beide tranches aanvragen. Hij kan de subsidie voor de NOW-1 ook separaat aanvragen, en wel vanaf 7 oktober 2020.

Bij het verzoek om definitieve vaststelling verstrekt de werkgever:

- Definitieve gegevens over de omzetsdaling in de meetperiode;
- Definitieve gegevens over de loonsom van juni t/m september 2020;
- Gegevens of aan alle verplichtingen is voldaan;
- In beginsel voorzien van een goedkeurende accountantsverklaring.

Openbaarmaking

- Naam en adres van de aanvragers van de NOW-subsidie, inclusief de verleende voorschotten en de vastgestelde subsidie, worden vanaf eind juni 2020 openbaar gemaakt op de website van het UWV. De werkgever wordt geacht hiermee te hebben ingestemd met de aanvraag van de subsidie. De mogelijkheid dat deze gegevens openbaar worden, volgt overigens niet uit de NOW, maar vloeit voort uit de algemene verplichtingen op grond van de Wet openbaarheid van bestuur (WOB). Met de in de NOW opgenomen bepaling wordt voorkomen dat bij een eventueel verzoek in het kader van de WOB onnodige administratieve lasten ontstaan, nu niet eerst een zienswijze van de subsidieontvanger behoeft te worden gevraagd.

Bezwaar en beroep

- Tegen beslissingen van het UWV kan binnen zes weken na dagtekening van de beslissing bij het UWV bezwaar worden gemaakt. UWV beslist binnen zes weken op het bezwaar. Tegen de beslissing op bezwaar kan beroep worden ingesteld bij de rechtbank. Laatst mogelijk stap is hoger beroep bij de Centrale Raad van Beroep.

⁴ <https://www.aavn.nl/producten/tiptrack/>