Regeling van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid
van 15 juli 2021 , nr. 2021-0000100044,
tot vaststelling van de zesde 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 (Vierde tijdelijke noodmaatregel overbrugging voor behoud van werkgelegenheid)

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,

Gelet op de artikelen 3, eerste lid, en 8, eerste lid, van de Kaderwet SZW-subsidies en artikel 32d, tweede lid, van de Wet structuur uitvoeringsorganisatie werk en inkomen;

Besluit:

Artikel 1 Begripsbepaling
1. In deze regeling wordt verstaan onder:
vijfde tranche: de periode waarover op grond van hoofdstuk 4 van de Derde tijdelijke noodmaatregel overbrugging voor behoud van werkgelegenheid subsidie kan worden verleend;
extra periode salaris: 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;
loon: het loon, bedoeld in artikel 16 van de Wet financiering sociale verzekeringen, voor zover het betreft loon uit tegenwoordige dienstbetrekking, met uitzondering van uitkeringen in het kader van de Ziektewet door eigenrisicodragers;
loonsom: het loon van alle werknemers, behorende tot een loonheffingennummer;
loonheffingennummer: het nummer, genoemd in artikel 1a.1, tweede lid, onderdeel b, onder 1, van de Regeling gegevensuitvraag loonaangifte;
Minister: de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid;
omzetdaling: een daling van de omzet als bedoeld in artikel 6, eerste lid;
omzetperiode: de aaneengesloten periode van drie kalendermaanden binnen de periode van 1 juli 2021 tot en met 30 november 2021 die de werkgever bij de subsidieaanvraag kiest, of indien artikel 4, tweede lid, van toepassing is, de periode bedoeld in dat lid;
referentie-omzet: de omzet, bedoeld in artikel 6, tweede lid, waarmee wordt vergeleken om de omzetdaling, bedoeld in artikel 6, eerste lid, te berekenen;
UWV: het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen, genoemd in hoofdstuk 5 van de Wet structuur uitvoeringsorganisatie werk en inkomen;
werkgever: een werkgever als bedoeld in artikel 1, onderdeel q of r, van de Wet financiering sociale verzekeringen;
werknemer: een werknemer als bedoeld in artikel 1, onderdeel o of p, van de Wet financiering sociale verzekeringen.
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 juli 2021 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, Tweede en Derde tijdelijke noodmaatregel overbrugging voor behoud van werkgelegenheid, alsmede op grond van deze regeling en subsidie die de werkgever over de omzetperiode ontvangt van de Staatssecretaris van Economische Zaken en Klimaat ter tegemoetkoming in de vaste lasten in verband met de maatregelen ter bestrijding van de verdere verspreiding van COVID-19.

Artikel 2 Inleidende bepaling

1. Op subsidies verleend op grond van deze regeling is de Kaderregeling subsidies OCW, SZW en VWS niet van toepassing.
2. Formulieren waarnaar in deze regeling wordt verwezen, worden door de Minister beschikbaar gesteld op www.uwv.nl.

Artikel 3 Doel van de subsidie

Het doel van deze regeling 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 drie 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 en werkgevers zich samen met de werknemers kunnen voorbereiden op en aanpassen aan de nieuwe economische situatie.

Artikel 4 Voorwaarden voor subsidieverlening

1. De Minister kan aan een werkgever, die gedurende een aaneengesloten periode van drie kalendermaanden in de periode van 1 juli 2021 tot en met 30 november 2021 verwacht te worden geconfronteerd met een daling van de omzet van ten minste 20%, per loonheffingennummer een subsidie verlenen over de loonsom in de periode van 1 juli 2021 tot en met 30 september 2021.
2. Als aan een werkgever subsidie op grond van de vijfde tranche is verleend, dan sluit de omzetperiode aan op de omzetperiode zoals die voor de vijfde tranche is gehanteerd, tenzij de werkgever voor 1 juli 2021 verzocht heeft de beschikking tot subsidieverlening op grond van de vijfde tranche in te trekken.

Artikel 5 Weigeringsgronden

Onverminderd artikel 4:35, eerste en tweede lid, van de Algemene wet bestuursrecht wordt de subsidieverlening geweigerd, indien of voor zover:
a. niet of onvoldoende aannemelijk is dat de omzetdaling van de betreffende werkgever ten minste 20% zal zijn;
b. het rekeningnummer dat bij de aanvraag is opgegeven niet correspondeert met het in de aanvraag opgegeven loonheffingennummer en de daaraan verbonden

rekeninggegevens;
c. geen loongegevens beschikbaar zijn in de polisadministratie, bedoeld in artikel 33 van de Wet structuur uitvoeringsorganisatie werk en inkomen, over de aangiftetijdvakken bedoeld in artikel 8, tweede en derde lid; of
d. de aanvraag anderszins niet voldoet aan de in deze regeling gestelde eisen.

Artikel 6 Omzetdaling
1. De omzetdaling wordt vastgesteld door het verschil tussen de referentie-omzet en de omzet in de omzetperiode te delen door de referentie-omzet. De uitkomst van deze berekening wordt uitgedrukt in hele procenten en naar boven afgerond.
2. De referentie-omzet, bedoeld in het eerste lid, is de omzet over het kalenderjaar 2019, gedeeld door vier.
3. Als de werkgever de bedrijfsuitoefening na 1 januari 2019 is aangevangen, dan is de referentie-omzet, bedoeld in het eerste lid, de omzet over de periode vanaf de eerste volledige kalendermaand vanaf de aanvang van de bedrijfsuitoefening tot en met 29 februari 2020, gedeeld door het aantal maanden waarvan de omzet in aanmerking wordt genomen, vermenigvuldigd met drie.
4. Als de werkgever na 1 januari 2019 een economische eenheid heeft overgenomen in de zin van artikel 7:662 van het Burgerlijk Wetboek, dan wordt de referentie-omzet, bedoeld in het eerste lid, berekend door de omzet over de periode vanaf de eerste volledige kalendermaand vanaf de overgang tot en met 29 februari 2020, te delen door het aantal maanden waarvan de omzet in aanmerking wordt genomen, en te vermenigvuldigen met drie. Dit lid wordt toegepast, indien de werkgever daar bij de subsidieaanvraag om verzoekt.
5. Als een werkgever in de periode van 2 januari 2019 tot en met 1 februari 2020 een onderdeel of activiteit heeft afgestoten, dan is de referentie-omzet, bedoeld in het eerste lid, de omzet vanaf de eerste volledige kalendermaand vanaf de afstoting van het onderdeel of de activiteit tot en met 29 februari 2020, gedeeld door het aantal maanden waarvan de omzet in aanmerking wordt genomen, vermenigvuldigd met drie. Als in de periode van 2 januari 2019 tot en met 1 februari 2020 meerdere onderdelen of activiteiten zijn afgestoten, wordt gerekend vanaf de eerste volledige kalendermaand vanaf de afstoting van het laatste onderdeel of de laatste activiteit.
6. Voor de omzetdaling wordt uitgegaan van de omzetdaling van de natuurlijke of rechtspersoon.
7. Indien de rechtspersoon of vennootschap onderdeel is van een groep als bedoeld in artikel 24b van Boek 2 van het Burgerlijk Wetboek, wordt, in afwijking van het zesde lid, uitgegaan van de omzetdaling van de groep zoals deze op 1 juli 2021 bestond. Indien de rechtspersoon een dochtermaatschappij is van een ander als bedoeld in artikel 24a van Boek 2 van het Burgerlijk Wetboek, worden de dochtermaatschappij en de rechtspersoon voor de werking van deze regeling behandeld als waren zij een groep. Voor de bepaling van de omzetdaling als bedoeld in de eerste zin worden de Nederlandse rechtspersonen en vennootschappen in aanmerking genomen, alsmede buitenlandse rechtspersonen en vennootschappen met loon in Nederland.
8. Subsidies en baten die betrekking hebben op een langere periode dan de omzetperiode en de periode, bedoeld in het tweede lid, worden naar rato aan de betreffende perioden toegerekend voor de bepaling van de omzetdaling, bedoeld in het eerste lid.

Artikel 7 Afwijking van bepalen omzetdaling op niveau concern of groep

1. In afwijking van artikel 6, zevende lid, kan aan de werkgever die deel uitmaakt van een groep als bedoeld in dat lid, en die daar bij de aanvraag tot vaststelling van de subsidie om verzoekt, subsidie worden verstrekt waarbij de omzetdaling wordt bepaald op basis van de omzetdaling van die rechtspersoon of vennootschap afzonderlijk, indien aan de volgende voorwaarden is voldaan:

a. de rechtspersoon of vennootschap heeft geen bedrijfsmatige activiteiten die voor meer dan de helft bestaan uit het binnen de groep ter beschikking stellen van arbeidskrachten;

b. de 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 aangegaan met ten minste één belanghebbende vereniging van werknemers, bedoeld in artikel 3, derde lid, van de Wet melding collectief ontslag, en bij gebreke daarvan, of indien de werkmaatschappij minder dan 20 werknemers heeft, een andere vertegenwoordiging van werknemers, inhoudende de ondernemingsraad, de personeelsvertegenwoordiging of de vergadering als bedoeld in artikel 35b, eerste lid, van de Wet op de ondernemingsraden;

c. de andere rechtspersonen of vennootschappen binnen een groep als bedoeld in artikel 6, zevende lid, voeren geen opdrachten of projecten uit die ten koste kunnen gaan van de rechtspersoon of vennootschap waarvoor de omzetdaling met toepassing van dit artikel wordt bepaald; en

d. de omzetdaling van de groep, bedoeld in artikel 6, zevende lid, bedraagt in de omzetperiode minder dan 20%.

2. Indien en voor zover werknemers van de rechtspersoon of vennootschap, waarvan de omzet met toepassing van het eerste lid wordt vastgesteld, in de omzetperiode werkzaamheden verrichten bij een andere rechtspersoon of vennootschap, wordt de omzet van de rechtspersoon of vennootschap naar boven bijgesteld. Voor de berekening van de verhoging wordt de omzet over 2019 afgezet tegen de loonkosten over 2019. Deze verdeling wordt toegepast op de loonkosten zoals deze zijn ingezet bij de andere rechtspersoon of vennootschap en toegerekend aan de omzet over de omzetperiode.

3. Bij toepassing van het eerste lid worden bij de berekening van de omzet:

a. dezelfde verrekenprijsregels en grondslagen van waardering en resultaatbepaling gehanteerd als in de laatste voor 1 juli 2021 vastgestelde jaarrekening; en

b. mutaties in de voorraden gereed product toegerekend aan de omzet.

4. Bij toepassing van dit artikel kan een groepsdeel als bedoeld in artikel 405, eerste lid, van Boek 2 van het Burgerlijk Wetboek bestaande uit een tussenholding en haar groepsmaatschappijen worden behandeld als waren zij één rechtspersoon.

5. Indien in strijd wordt gehandeld met het eerste lid, onderdeel c, of het tweede lid, wordt voor de toepassing van dit artikel de omzet bijgesteld naar de situatie waarin niet in strijd met die artikelen zou zijn gehandeld.

Artikel 8 Hoogte van de subsidie

1. De hoogte van de subsidie is de uitkomst van:

A x B x 3 x 1,4 x 0,85

Hierbij staat:

A voor het percentage van de omzetdaling, met dien verstande dat A ten hoogste 0,8 bedraagt;
B voor de loonsom waarbij wordt uitgegaan van de totale loonsom van werknemers waarvoor de werkgever het loon heeft uitbetaald in het tijdvak, bedoeld in het tweede, derde of vierde lid, met dien verstande dat:
a. de uitbetaling van vakantiebijslag in het gehanteerde aangiftetijdvak niet wordt meegenomen bij de vaststelling van de loonsom, met uitzondering van de uitbetaling van vakantiebijslag door de werkgever die geen vakantiebijslag voor de werknemer reserveert, als bedoeld in artikel 5, derde lid, van het Dagloonbesluit werknemersverzekeringen;
b. de loonsom wordt vermenigvuldigd met 0,926, indien de werkgever geen vakantiebijslag voor de werknemer reserveert, als bedoeld in artikel 5, derde lid, van het Dagloonbesluit werknemersverzekeringen;
c. de loonsom wordt verminderd met een extra periode salaris dat naast het reguliere loon en vakantiebijslag wordt uitbetaald in het tijdvak, bedoeld in het tweede of derde lid; en
d. het in aanmerking te nemen loon per werknemer niet meer bedraagt dan tweemaal het maximale dagloon, bedoeld in artikel 17 van de Wet financiering sociale verzekeringen, maal 21,75, berekend na toepassing van de onderdelen a tot en met c.
2. Voor de loonsom, bedoeld in het eerste lid, wordt uitgegaan van het loon over de maand februari 2021. Indien er sprake is van een aangiftetijdvak van vier weken, wordt uitgegaan van het loon over het tweede aangiftetijdvak van het jaar 2021, waarbij de loonsom in dat aangiftetijdvak wordt verhoogd met 8,33 procent.
3. Indien er geen sprake is van een aangiftetijdvak van een maand of vier weken, wordt het loon per werknemer herleid naar een loon per aangiftetijdvak van een maand.
4. Indien de loonsom als bedoeld onder de letter C meer dan 10%, naar beneden afgerond, lager is dan driemaal de loonsom als bedoeld in het eerste lid, onder de letter B, wordt de subsidie verlaagd met:

$((0{,}9B \times 3) - C) \times 1{,}4 \times 0{,}85$

Hierbij staat:
B voor de loonsom, zoals berekend op grond van het eerste lid tot en met derde lid;
C voor de loonsom over de periode 1 juli 2021 tot en met 30 september 2021, met dien verstande dat het eerste en het derde lid van overeenkomstige toepassing zijn, waarbij de gehanteerde aangiftetijdvakken het zevende tot en met het negende aangiftetijdvak van het jaar 2021 zijn.
5. Indien er sprake is van een werkgever die per vier weken aangifte doet voor de loonheffingen, wordt de loonsom, bedoeld in het vierde lid, onder de letter C, bepaald door het zevende tot en met het negende aangiftetijdvak van het jaar 2021 te hanteren, waarbij de loonsom in die aangiftetijdvakken worden verhoogd met 8,33 procent.
6. De in aanmerking te nemen gegevens uit de loonaangifte van de werkgever ten behoeve van de bepaling van de letter B, bedoeld in het eerste lid, worden beoordeeld op grond van de loonaangifte zoals die uiterlijk op 15 april 2021 is ingediend, alsmede de aanvullingen daarop die uiterlijk op die datum hebben plaatsgevonden.

7. De in aanmerking te nemen gegevens uit de loonaangifte van de werkgever ten behoeve van de bepaling van de letter C, bedoeld in het vierde lid, worden beoordeeld op grond van de loonaangifte zoals die uiterlijk op 15 november 2021 is ingediend, alsmede de aanvullingen daarop die uiterlijk op die datum hebben plaatsgevonden. Indien de loonaangifte na laatstgenoemde datum naar beneden wordt bijgesteld, kan de Minister besluiten de gewijzigde loonaangifte in aanmerking te nemen voor de vaststelling van de loonsom, bedoeld in het vierde lid, onder de letter C.
8. De subsidie wordt verlaagd met 5% indien de werkgever niet heeft voldaan aan de verplichting, bedoeld in artikel 14, onderdeel e.

Artikel 9 Aanvraag van de subsidieverlening
1. De werkgever kan de subsidieaanvraag indienen door middel van een door de Minister beschikbaar gesteld formulier.
2. Een subsidieaanvraag wordt ingediend van 26 juli 2021 tot en met 30 september 2021.
3. De werkgever kan eenmaal per loonheffingennummer een subsidieaanvraag indienen.
4. In de subsidieaanvraag wordt in ieder geval vermeld:
a. de verwachte omzetdaling;
b. de omzetperiode, tenzij uit artikel 4, tweede lid, voortvloeit welke omzetperiode gehanteerd wordt;
c. het loonheffingennummer;
d. het door de Kamer van Koophandel toegekend uniek nummer als bedoeld in de Handelsregisterwet 2007, indien de werkgever daarover beschikt;
e. het rekeningnummer uit een land dat valt onder de EU-Verordening/260/2012, waarop de werkgever betalingen van de Belastingdienst inzake loonheffingen ontvangt; en
f. of een verzoek als bedoeld in artikel 6, vierde lid, wordt gedaan.
5. In de subsidieaanvraag verklaart de werkgever dat voldaan zal worden aan de verplichting, bedoeld in artikel 16 en dat indien artikel 7 wordt toegepast, het groepshoofd, bedoeld in artikel 406, eerste lid, van Boek 2 van het Burgerlijk Wetboek en de moedermaatschappij, bedoeld in artikel 24a van Boek 2 van het Burgerlijk Wetboek, daarmee instemmen.
6. Indien de werkgever onderdeel is van een groep als bedoeld in artikel 6, zevende lid, of indien de werkgever meerdere loonheffingennummers heeft, wordt hetzelfde percentage, bedoeld in het vierde lid, onderdeel a, alsook dezelfde omzetperiode, bedoeld in het vierde lid, onderdeel b, voor alle rechtspersonen en vennootschappen binnen de groep respectievelijk de loonheffingennummers gehanteerd. In afwijking van de eerste zin hoeft voor de werkgever die onderdeel is van een groep als bedoeld in artikel 6, zevende lid, niet hetzelfde percentage, bedoeld in het vierde lid, onderdeel a, te worden gehanteerd als het percentage dat voor de groep wordt gehanteerd, als de werkgever bij de aanvraag tot vaststelling verzoekt artikel 7 toe te passen.
7. De subsidieaanvraag wordt elektronisch gedaan, tenzij op www.uwv.nl kenbaar wordt gemaakt dat een schriftelijke subsidieaanvraag ook mogelijk is.
8. Door het indienen van een aanvraag stemt de werkgever ermee in dat de volgende gegevens uit het subsidiedossier openbaar gemaakt kunnen worden:
a. de naam en de vestigingsplaats van werkgever;
b. het verstrekte voorschot; en
c. de vastgestelde subsidie.

Artikel 10 Verlening van de subsidie
1. De Minister besluit binnen 13 weken na ontvangst van de volledige aanvraag tot subsidieverlening.
2. De subsidiebeschikking vermeldt in ieder geval:
a. de periode waarvoor de subsidie wordt verleend;
b. de hoogte van het bedrag van de subsidieverlening en het voorschot;
c. de verplichtingen, bedoeld in artikel 14, 15 en 16, waaraan de werkgever moet voldoen; en
d. de termijn waarbinnen de vaststelling van de subsidie moet worden aangevraagd.
3. De beschikking tot subsidieverlening vermeldt niet het bedrag waarop de subsidie ten hoogste kan worden vastgesteld.

Artikel 11 Berekening van de hoogte van het bedrag van de subsidieverlening
De hoogte van het bedrag van de subsidieverlening is de uitkomst van:

A* x B x 3 x 1,4 x 0,85

Hierbij staat:
A* voor het percentage van de door de werkgever verwachte omzetdaling, met dien verstande dat A* ten hoogste 0,8 bedraagt;
B voor de loonsom, zoals berekend op grond van artikel 8, eerste tot en met derde lid.

Artikel 12 Voorschot
1. De Minister verstrekt de werkgever bij de beschikking tot subsidieverlening een voorschot.
2. De hoogte van het voorschot bedraagt 80% van het bedrag van de verlening, bedoeld in artikel 11.
3. Het voorschot wordt betaald in ten hoogste drie termijnen.

Artikel 13 Opschorting van de betaling
Onverminderd artikel 4:56 van de Algemene wet bestuursrecht, schort de Minister de betaling van een voorschot als bedoeld in artikel 12 op, indien:
a. sprake is van een ernstig vermoeden dat niet voldaan wordt aan de voorwaarden of de verplichtingen, bedoeld in artikel 14, onderdelen a, b, en f tot en met j, artikel 15 en 16, die zijn verbonden aan de subsidie; of
b. indien een melding van de werkgever daartoe aanleiding geeft.

Artikel 14 Verplichtingen
Aan de werkgever aan wie subsidie wordt verleend, worden de volgende verplichtingen opgelegd:
a. de werkgever is verplicht de subsidie uitsluitend aan te wenden voor het doel waarvoor de subsidie is verstrekt, met dien verstande dat de subsidie in ieder geval wordt aangewend voor de betaling van loonkosten;
b. de werkgever is verplicht de ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging, bedoeld in de Wet op de ondernemingsraden, of bij het ontbreken daarvan, de werknemers te informeren over de subsidieverlening;

c. de werkgever is verplicht zich in te spannen om werknemers te stimuleren om deel te nemen aan een ontwikkeladvies of aan scholing;
d. 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 hij het voornemen heeft de arbeidsovereenkomst te beëindigen of niet voort te zetten;
e. indien de werkgever tijdens de subsidieperiode een verzoek om toestemming doet om de arbeidsovereenkomst van één of meer werknemers op te zeggen op grond van artikel 669, derde lid, onderdeel a, van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek is hij verplicht om in die subsidieperiode contact op te nemen met UWV voor ondersteuning bij de begeleiding naar ander werk;
f. 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;
g. de werkgever doet de loonaangifte op grond van de Wet op de loonbelasting 1964 op de voorgeschreven momenten;
h. 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;
i. de werkgever overlegt na afloop van de periode waarover subsidie is verleend een definitieve opgave van de omzetdaling in de omzetperiode; en
j. 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.

Artikel 15 Verplichting overleggen accountantsverklaring
1. De werkgever aan wie subsidie wordt verleend is verplicht bij de aanvraag van de vaststelling van de subsidie een verklaring over de naleving van de subsidievoorwaarden, afgegeven door een accountant als bedoeld in artikel 1 van de Wet op het accountantsberoep, te overleggen. Deze verklaring voldoet aan standaarden die door de Koninklijke Nederlandse Beroepsorganisatie van Accountants zijn vastgesteld, met inachtneming van het Accountantsprotocol dat door de Minister wordt vastgesteld.
2. Van de verplichting om een verklaring van een accountant over te leggen is de werkgever vrijgesteld, indien het totale voorschot dat is verstrekt aan de natuurlijke persoon, rechtspersoon of groep als bedoeld in artikel 6, zevende lid, minder is dan € 125.000. In afwijking van de vorige zin geldt de vrijstelling van de verplichting om een verklaring van een accountant over te leggen niet indien de totale subsidie voor die natuurlijke persoon, rechtspersoon of groep als bedoeld in artikel 6, zevende lid, wordt vastgesteld op een bedrag van € 125.000 of meer, of indien de werkgever heeft verzocht om toepassing van artikel 7.
3. De werkgever die op grond van het tweede lid is vrijgesteld van de verplichting om een verklaring van een accountant over te leggen, overlegt ten behoeve van de vaststelling van de subsidie een door de Minister beschikbaar gesteld formulier met een verklaring van een deskundige derde waarmee de omzetdaling wordt bevestigd. De Minister wijst aan welke deskundige derden een verklaring kunnen afgeven.

4. Van de verplichting om een verklaring van een deskundige derde te overleggen is de werkgever vrijgesteld, indien het totale voorschot voor de natuurlijke persoon, rechtspersoon of groep als bedoeld in artikel 6, zevende lid, dat verstrekt is minder dan € 40.000 bedraagt. In afwijking van de vorige zin geldt de vrijstelling van de verplichting om een verklaring van een deskundige derde te overleggen niet indien de totale subsidie voor die natuurlijke persoon, rechtspersoon of groep als bedoeld in artikel 6, zevende lid, wordt vastgesteld op een bedrag van € 40.000 of meer.

Artikel 16 Verplichting niet uitkeren dividenden en bonussen

1. De werkgever of rechtspersoon keert over 2021 geen dividenden uit aan aandeelhouders of bonussen aan de Raad van Bestuur, bestuur en directie van het concern en de rechtspersoon of vennootschap, waaronder mede begrepen winstdelingen, en koopt geen eigen aandelen in. Met dividend worden andere winstuitkeringen aan derden gelijkgesteld.
2. De werkgever of rechtspersoon sluit voorafgaand aan de aanvraag van de vaststelling van de subsidie met tenminste één belanghebbende vereniging van werknemers, bedoeld in artikel 3, derde lid, van de Wet melding collectief ontslag, en bij gebreke daarvan, of indien de werkgever minder dan 20 werknemers heeft, een andere vertegenwoordiging van werknemers, inhoudende de ondernemingsraad, de personeelsvertegenwoordiging of de vergadering als bedoeld in artikel 35b, eerste lid, van de Wet op de ondernemingsraden, een schriftelijke overeenkomst over de wijze waarop invulling wordt gegeven aan het bonus en dividendbeleid.
3. Het eerste en het tweede lid zijn niet van toepassing, indien het totale voorschot dat is verstrekt aan de natuurlijke persoon, rechtspersoon of groep als bedoeld in artikel 6, zevende lid, minder is dan € 125.000. In afwijking van de vorige zin zijn het eerste en het tweede lid wel van toepassing, indien de totale subsidie voor die natuurlijke persoon, rechtspersoon of groep als bedoeld in artikel 6, zevende lid, wordt vastgesteld op een bedrag van € 125.000,- of meer.
4. Indien artikel 7 wordt toegepast, keert de werkgever of rechtspersoon, de groep, en de moedermaatschappij, bedoeld in artikel 24a van Boek 2 van het Burgerlijk Wetboek, over 2021 geen dividenden uit aan aandeelhouders of bonussen aan de Raad van Bestuur, bestuur en directie van het concern en de rechtspersoon of vennootschap waarop artikel 7 wordt toegepast, waaronder mede begrepen winstdelingen, en kopen de rechtspersonen binnen de groep geen eigen aandelen in. Met dividend worden andere winstuitkeringen aan derden gelijkgesteld.
5. Indien de werkgever, rechtspersoon, natuurlijke persoon of groep verplicht is op grond van een vaststellingsverklaring met de Belastingdienst of een wettelijke plicht om dividend uit te keren dan blijft dit toegestaan voor het gedeelte waarover de plicht, bedoeld in het eerste en vierde lid, geldt.
6. Indien artikel 7 wordt toegepast, beschikt de werkgever of de rechtspersoon over een voorafgaand aan de aanvraag van de vaststelling van de subsidie verstrekte schriftelijke verklaring van het groepshoofd, bedoeld in artikel 406, eerste lid, van Boek 2 van het Burgerlijk Wetboek, en de moedermaatschappij, bedoeld in artikel 24a van Boek 2 van het Burgerlijk Wetboek, waaruit blijkt dat gehandeld zal worden overeenkomstig het vierde lid.
7. Indien de werkgever of rechtspersoon een boekjaar heeft aangewezen dat niet op een kalenderjaar is gebaseerd, dan geldt de verplichting in het eerste lid voor het boekjaar waarover subsidie is verleend. De vorige zin is van overeenkomstige

toepassing op het vierde lid, met dien verstande dat dit geldt voor de groep of moedermaatschappij, bedoeld in artikel 24a van Boek 2 van het Burgerlijk Wetboek.

Artikel 17 Subsidievaststelling

1. De werkgever kan de vaststelling van de subsidie aanvragen vanaf 1 juni 2022, of een eerder tijdstip, dat bekend gemaakt wordt via www.uwv.nl, tot en met 22 februari 2023. Hij dient de aanvraag in door middel van een door de Minister vast te stellen formulier. Artikel 9, zevende lid, is van overeenkomstige toepassing.
2. Bij de aanvraag van de vaststelling wordt in ieder geval meegezonden:
a. de definitieve gegevens over de omzetdaling in de omzetperiode, alsmede informatie waaruit dit blijkt;
b. een verklaring waaruit blijkt of in de periode, bedoeld in artikel 6, vijfde lid, onderdelen of activiteiten zijn afgestoten;
c. de verklaring van een accountant of een derde, bedoeld in artikel 15, eerste en derde lid; en
d. een verklaring dat voldaan is aan artikel 14, onderdelen a, b, en f tot en met j en artikel 16 genoemde verplichtingen;
3. De werkgever die bij de aanvraag van de vaststelling verzoekt om toepassing van artikel 7 verklaart dat voldaan is aan de voorwaarden van artikel 7 en zendt een verklaring van een accountant mee waaruit dat blijkt.
4. Indien aan een natuurlijke persoon of rechtspersoon of groep als bedoeld in artikel 6, zevende lid, een voorschot wordt verstrekt van € 125.000,- of meer, of indien de hoogte van de subsidie die wordt verstrekt € 125.000,- of meer bedraagt, vult de werkgever, die geen verklaring van een accountant heeft meegezonden, op verzoek van de minister de aanvraag binnen 14 weken aan met een verklaring van een accountant.
5. De subsidies worden vastgesteld aan de hand van de berekeningswijze, bedoeld in artikel 8, met dien verstande dat de subsidie in ieder geval op nihil wordt vastgesteld, indien:
a. de omzetdaling in de omzetperiode minder bedraagt dan 20%;
b. de werkgever geen verklaring van een accountant, als bedoeld in artikel 15, eerste lid, of een verklaring van een deskundige derde als bedoeld in artikel 15, derde lid, verstrekt, tenzij hij daarvan op grond van artikel 15, tweede en vierde lid, is vrijgesteld; of
c. de werkgever die verzocht heeft om toepassing van artikel 7, niet voldoet aan de voorwaarden in artikel 7; of
d. indien in strijd is gehandeld met een verplichting, als bedoeld in artikel 16.
6. De Minister stelt de subsidies vast binnen 52 weken na ontvangst van de aanvraag, bedoeld in het eerste lid.

Artikel 18 Terugvordering

Onverminderd artikel 4:95, vierde lid, van de Algemene wet bestuursrecht kan het verstrekte voorschot geheel of gedeeltelijk worden teruggevorderd van de subsidieontvanger, indien dit ten onrechte of voor een te hoog bedrag is verstrekt of indien niet aan de verplichtingen, bedoeld in artikel 14, 15 of 16, is voldaan.

Artikel 19 Wijziging subsidievaststelling

Onverminderd artikel 4:49 van de Algemene wet bestuursrecht kan de Minister de subsidievaststelling intrekken of ten nadele van de werkgever wijzigen, indien de

werkgever door zijn handelen of nalaten tijdens of na de periode waarover hij subsidie heeft ontvangen geacht wordt niet te hebben voldaan aan het doel van deze regeling, bedoeld in artikel 3.

Artikel 20 Mandaat, volmacht en machtiging UWV en Inspectie SZW

1. De Minister verleent aan de Raad van Bestuur van het UWV mandaat, volmacht en machtiging om, in het kader van de uitvoering van deze regeling:
a. besluiten te nemen, privaatrechtelijke rechtshandelingen te verrichten en handelingen te verrichten die een privaatrechtelijke rechtshandeling noch een besluit zijn;
b. te beslissen op bezwaarschriften, met dien verstande dat de persoon die betrokken is bij het besluitvormingsproces ten aanzien van het bezwaarschrift niet ook betrokken is geweest bij het besluitvormingsproces in eerste aanleg; en
c. in rechte op te treden en tegen rechterlijke uitspraken hoger beroep of cassatie in te stellen, dan wel af te zien van hoger beroep of cassatie.
2. De Raad van Bestuur van het UWV is in het kader van de uitvoering van deze regeling bevoegd tot het verlenen van ondermandaat of het doorverlenen van zijn andere vertegenwoordigingsbevoegdheden aan bij het UWV werkzame functionarissen.
3. Hoofdstuk 4 van het Organisatie-, mandaat- en volmachtbesluit SZW 2009 is van toepassing op de uitoefening van bevoegdheden op grond van deze regeling en tevens op de uitoefening van bevoegdheden die krachtens ondermandaat respectievelijk doorverlening van volmacht en machtiging worden uitgeoefend.
4. Onverminderd het eerste tot en met derde lid worden door de voorzitter van de Raad van Bestuur van het UWV onder hem ressorterende functionarissen, werkzaam bij het UWV, aangewezen als ambtenaren, belast met het toezicht op de naleving van de verplichtingen, bedoeld in artikel 14, 15 of 16.
5. Onverminderd het eerste tot en met derde lid kunnen als ambtenaren, belast met het toezicht op de naleving van de verplichtingen, bedoeld in artikel 14, 15 of 16, worden aangewezen:
a. de door de inspecteur-generaal Sociale Zaken en Werkgelegenheid aangewezen onder hem ressorterende functionarissen, van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid;
b. de door de Directeur Dienstverlening, Samenwerkingsverbanden en Uitvoering aangewezen functionarissen werkzaam bij de Directie Dienstverlening, Samenwerkingsverbanden en Uitvoering van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.

Artikel 21 Financiering

1. Het Rijk voorziet in de middelen tot dekking van de uitgaven verbonden aan deze regeling.
2. Het UWV beheert en administreert afzonderlijk de middelen, bedoeld in het eerste lid.
3. In verband met het middelenbeheer wordt de rijksbijdrage, bedoeld in het eerste lid, beschouwd als middelen die deel uitmaken van het Algemeen Werkloosheidsfonds.
4. De Minister stort op de rekening-courant, bedoeld in artikel 5.16, onder b, van de Regeling Wfsv, na overleg met het UWV maandelijks een periodiek voorschot op de rijksbijdrage, bedoeld in het derde lid, van:
a. de door het UWV voorafgaand aan iedere maand geraamde subsidielasten met als valutadatum de tweeëntwintigste dag van elke maand; en

b. de door het UWV voorafgaand aan iedere maand geraamde uitvoeringskosten met als valutadatum de vijftiende dag van elke maand.
5. De Minister kan, na overleg met het UWV, van de in het vierde lid, onder a en b, bedoelde bedragen en data afwijken.

Artikel 22 Verslag UWV
1. Het UWV brengt aan de Minister inhoudelijk en financieel verslag uit over de uitvoering van deze regeling overeenkomstig artikel 49 van de Wet structuur uitvoeringsorganisatie werk en inkomen.
2. In de jaarrekening, bedoeld in artikel 49 van de Wet structuur uitvoeringsorganisatie werk en inkomen, worden de baten en lasten opgenomen, alsmede de ontvangen voorschotten, bedoeld in artikel 21, vierde lid, uitgesplitst naar subsidielasten en uitvoeringskosten, met betrekking tot deze regeling.
3. Op de in het tweede lid bedoelde subsidielasten komen in mindering de subsidies die op grond van artikel 18 zijn teruggevorderd en de bedragen die anderszins zijn terugbetaald.
4. Na goedkeuring van het besluit tot vaststelling van de jaarrekening, bedoeld in artikel 34, tweede lid, van de Kaderwet zelfstandige bestuursorganen, rekent de Minister de baten en lasten, alsmede de ontvangen voorschotten op grond van artikel 21, vierde lid, met betrekking tot het desbetreffende kalenderjaar af, met als valutadatum 1 juni van het hierop volgende kalenderjaar.

Artikel 23 Wijziging Derde tijdelijke noodmaatregel overbrugging voor behoud van werkgelegenheid

De Derde tijdelijke noodmaatregel overbrugging voor behoud van werkgelegenheid wordt als volgt gewijzigd:

A
Aan artikel 1, tweede lid, wordt toegevoegd ‘, en de subsidie die de werkgever over de omzetperiode ontvangt van de Staatssecretaris van Economische Zaken en Klimaat ter tegemoetkoming in de vaste lasten in verband met de maatregelen ter bestrijding van de verdere verspreiding van COVID-19’.

B
Artikel 13 wordt als volgt gewijzigd:
1. In het tweede lid wordt ‘€ 100.000’ vervangen door ‘€ 125.000’.
2. In het vierde lid worden ‘€ 20.000’ en ‘€ 25.000’ vervangen door ‘€ 40.000’.

C
In artikel 14, tweede lid, wordt ‘€ 100.000’, vervangen door ‘€ 125.000’.

D
In artikel 24, vierde lid, wordt ‘€ 100.000’ vervangen door ‘€ 125.000’.

Artikel 24 Inwerkingtreding en vervaldatum
1. Deze regeling treedt in werking met ingang van de dag na de datum van uitgifte van de Staatscourant waarin zij wordt geplaatst.
2. Deze regeling vervalt met ingang van 1 juli 2024.
3. In afwijking van het tweede lid blijft deze regeling, zoals die luidde op de dag voorafgaand aan de datum met ingang waarvan deze regeling vervalt, van

toepassing op de afwikkeling van de subsidieaanvragen op grond van deze regeling.
4. In afwijking van het tweede lid blijven de verplichtingen voor werkgevers aan wie op grond van deze regeling subsidie is verleend, op grond van artikel 14, eerste lid, onderdelen f en j, gelden na 1 juli 2024 gedurende de in die onderdelen genoemde periode.
5. In afwijking van het tweede lid blijft artikel 9, achtste lid, zoals dat luidde op de dag voorafgaand aan de dag waarop deze regeling vervalt, van toepassing op openbaarmakingen van het subsidiedossier na de dag waarop deze regeling vervalt.

Artikel 25 Citeertitel
Deze regeling wordt aangehaald als: Vierde tijdelijke noodmaatregel overbrugging voor behoud van werkgelegenheid.

Deze regeling zal met de toelichting in de Staatscourant worden geplaatst.

Den Haag, 15 juli 2021
de Minister van Sociale Zaken
en Werkgelegenheid,

W. Koolmees

TOELICHTING

I. Algemeen

1. Inleiding

Vanaf maart 2020 is Nederland door de uitbraak van het COVID-19-virus en de daarmee verband houdende overheidsmaatregelen geconfronteerd met buitengewone omstandigheden die een enorme impact hebben op het maatschappelijk leven in het algemeen en ook ingrijpende gevolgen hebben voor de arbeidsmarkt. Op last van de overheid zijn in het belang van de volksgezondheid maatregelen betreffende de openbare orde genomen en zijn aanvankelijk bedrijven en instellingen in een aantal sectoren gesloten. In aansluiting hierop hebben in diverse andere sectoren bedrijven en instellingen met veel contacten met publiek zelf besloten om de dienstverlening te verminderen of geheel stil te leggen om daarmee bij te dragen aan het tegengaan van verspreiding van het COVID-19-virus. Daarbovenop heeft de regering in december 2020 de zwaarste lockdown tot dat moment afgekondigd, waarbij horeca, winkels en andere sectoren volledig gesloten werden. Ook vergelijkbare maatregelen in het buitenland hebben hun weerslag op het Nederlandse bedrijfsleven. Inmiddels zijn de meeste contact beperkende maatregelen losgelaten. Echter, nog niet alle problemen en onzekerheid zijn voorbij. De corona-pandemie periode is ontzettend zwaar geweest voor werkgevers en bedrijven. De nog steeds geldende anderhalve-meter-norm betekent dat nog niet alle sectoren op volledige capaciteit kunnen draaien. Daarnaast ervaren sommige branches wellicht opstartproblemen. Met het oog daarop blijft de wens om deze bedrijven nog een periode van drie maanden te blijven ondersteunen.

De uitval van vraag als gevolg van deze situatie heeft sinds medio maart 2020 een zware wissel getrokken op de samenleving in het algemeen, op het bedrijfsleven en op de werkgelegenheid. Het kabinet heeft dan ook, zodra de gevolgen van de uitbraak van het COVID-19-virus zichtbaar werden, een Noodpakket banen en economie opgesteld (voor de maanden maart t/m mei 2020) en dit noodpakket is vervolgens verlengd (voor de maanden juni t/m september 2020), zij het enigszins aangepast aan de gewijzigde omstandigheden. Het kabinet heeft de economie fors ondersteund met deze noodpakketten. Met deze steun zijn veel bedrijven en burgers geholpen; zij hebben in deze moeilijke tijden de ondersteuning gekregen die nodig was. Tegelijkertijd werd duidelijk dat de economische gevolgen van het COVID-19-virus langer invloed zouden hebben. Daarom heeft het kabinet in oktober het zogenoemde Steun- en herstelpakket gepresenteerd. Dit pakket bood steun voor nog eens negen maanden (oktober 2020 t/m juni 2021).

Eén van de onderdelen van de eerste drie noodpakketten betrof de Tijdelijke Noodmaatregel Overbrugging voor Werkbehoud (NOW). Voor deze maatregel zijn in de tijd drie afzonderlijke regelingen getroffen, de Eerste, Tweede en Derde tijdelijke noodmaatregel overbrugging voor behoud van werkgelegenheid (hierna: NOW-1, NOW-2, NOW-3). NOW-1 maakte het mogelijk een tegemoetkoming in de loonkosten te ontvangen voor de maanden maart t/m mei 2020 (eerste tranche) en NOW-2 maakte dit mogelijk voor de maanden juni t/m september 2020 (tweede tranche). NOW-3 bood tegemoetkoming in drie verschillende tranches, van oktober t/m december 2020 (derde tranche), van januari tot en met maart 2021 (vierde tranche) en van april tot en met juni 2021 (vijfde tranche). De oorspronkelijke opzet van de NOW-3 kende een langzame afbouw van de noodsteun. In de opvolgende tranches werd enerzijds het subsidiepercentage afgebouwd en anderzijds kregen werkgevers meer mogelijkheden om hun personeelsbestand aan te passen aan de nieuwe werkelijkheid, zonder dat dit gevolgen zou hebben voor de hoogte van de subsidie. Vanwege de strengere lockdown vanaf december 2020, heeft het kabinet echter besloten de

werkgelegenheid extra te ondersteunen door de steun niet af te bouwen en daarnaast het vergoedingspercentage te verhogen naar 85%. Wel is het maximale omzetverliespercentage waarvoor NOW-subsidie kan worden aangevraagd aangepast naar 80%, met het oog op het loslaten van de meeste beperkende maatregelen.

De NOW-regelingen liggen nadrukkelijk in elkaars verlengde, zij het dat de regelingen op een aantal voorwaarden van elkaar afwijken. De NOW heeft als doelgroep werkgevers die te maken hebben met een omzetdaling van tenminste 20% in de aaneengesloten subsidieperiode. Op basis van de NOW wordt aan hen een subsidie verstrekt als tegemoetkoming in de loonkosten. De subsidie bedraagt indien van een omzetdaling van 100% sprake is 90% (NOW-1 en NOW-2), 80% (NOW-3.1, de derde tranche) of 85% (NOW-3.2 en NOW-3.3, de vierde en vijfde tranche) van de loonsom vermeerderd met een opslag van 30% in de NOW-1 en 40% in de NOW-2 en NOW-3. Ook geldt dat bij een gedaalde loonsom, bijvoorbeeld omdat medewerkers zijn ontslagen, geen loonsubsidie wordt verstrekt over het gedeelte dat de loonsom is gedaald en eventueel verleende voorschotten voor de loonkosten van deze werknemers worden teruggevorderd. Vanaf de NOW-3 mag de loonsom met maximaal 10% dalen zonder dat dit gevolgen heeft voor de hoogte van de subsidie.

Met de NOW-regelingen zijn veel bedrijven en instellingen geholpen om door middel van een subsidie voor de loonkosten een periode van substantiële omzetdaling te overbruggen. Daarmee is bijgedragen aan het voorkomen van baanverlies als gevolg van de coronapandemie. Werknemers kunnen op deze wijze met hun ervaring en kennis voor de getroffen bedrijven en instellingen behouden blijven. In totaal hebben ongeveer 140 duizend werkgevers in de NOW-1, 65 duizend werkgevers in de NOW-2 en 82 duizend en 78 duizend werkgevers in de NOW-3.1 en NOW-3.2 de NOW-steun ontvangen. De NOW-1 bereikte daarmee 2,7 miljoen werknemers. In de NOW-2 is dit 1,3 miljoen en in de NOW-3 1,3 miljoen werknemers in de derde tranche en 1,3 miljoen werknemers in de vierde tranche. Van de NOW 3.3 zijn nog geen cijfers beschikbaar.
In de NOW-1 en NOW-2 waren de sectoren met de hoogste voorschotten overige commerciële dienstverlening, horeca en catering en uitzendbedrijven. In de NOW-3.1 en NOW 3.2 is dit horeca en catering, detailhandel en overige commerciële dienstverlening.

2. Verlenging NOW

Op 27 mei 2021 heeft het kabinet aangekondigd dat het steun- en herstelpakket wordt verlengd met drie maanden. Het kabinet heeft daarbij aangegeven dat het belangrijk is dat bedrijven de mogelijkheid krijgen om weer goed op te kunnen starten na het opheffen van de meeste beperkende maatregelen. Vanwege de grootschalige vaccinatiecampagne komt de eindstreep naar verwachting steeds meer in zicht. Deze is echter nog niet helemaal bereikt, en daarom is het steun- en herstelpakket verlengd om ondernemingen ook in deze hopelijk laatste fase van beperkende maatregelen ondersteuning te bieden om verlies van werkgelegenheid als gevolg van de coronapandemie zoveel mogelijk te voorkomen.

Onderdeel van het brede steun- en herstelpakket in het derde kwartaal van 2021 is een verlenging van de NOW. De regeling wordt dus voortgezet; na de NOW-1 (eerste tranche), de NOW-2 (tweede tranche) en de NOW-3 (tranche 3, 4 en 5), voorziet de NOW-4 (zesde tranche) per 1 juli in een subsidieregeling van drie maanden (1 juli 2021 tot en met 30 september 2021). Het voortzetten van de ondersteuning via de NOW biedt werkgevers en het personeel dat bij hen in dienst is op deze manier ook voor de komende drie maanden zekerheid over de tegemoetkoming

in de loonkosten die zij kunnen verwachten. Die zekerheid is, gelet op de onzekere externe omstandigheden in verband met de coronapandemie, van groot belang.
Bij het verlengen van de steun is gekozen voor het grotendeels gelijk houden van de voorwaarden zoals deze in de vierde en vijfde tranche van de NOW-3 golden. De verwachting is wel dat de versoepelingen van de beperkende maatregelen ervoor zorgen dat de groep werkgevers die steun nodig heeft, steeds kleiner wordt. Naarmate bedrijven weer omzet kunnen maken, zullen ze de komende periode vanzelf uit het steunpakket "groeien". Het op deze manier continueren van de steun zorgt ervoor dat bedrijven die nog ondersteuning nodig hebben, gebruik kunnen blijven maken van het steunpakket. Daarbij is de verwachting dat bedrijven steeds meer op eigen benen kunnen staan. De beperkende maatregelen zijn inmiddels voor de meeste sectoren afgeschaft. De belangrijkste beperkende maatregel die nog steeds van kracht is, is de anderhalve meter maatregel. De afschaffing van de meeste beperkende maatregelen opent voor de meeste ondernemingen de mogelijkheid om weer in enige mate omzet te draaien. Zoals in de brief van 29 juni 2021[1] is aangekondigd, is in de NOW-4 daarom een begrenzing van het omzetverliespercentage op 80% opgenomen. Bedrijven die ondanks het weer opengaan van de economie nog opstartproblemen kennen of geen volledige omzet kunnen draaien ten opzichte van 2019 blijven op deze manier ondersteund. Ook ondernemingen met een omzetverliespercentage dat hoger is dan 80% kunnen NOW aanvragen, alleen wordt het omzetverliespercentage in die gevallen begrensd op het maximum van 80%.
Het continueren van de NOW zorgt ervoor dat werkgelegenheid zoveel mogelijk behouden blijft, en geeft bedrijven en werknemers tegelijkertijd de gelegenheid om zich samen voor te bereiden op herstel en, voor sommigen, een nieuwe economische situatie. De realiteit blijft namelijk ook dat niet alle werkgelegenheid behouden zal kunnen blijven. Voor de bedrijven in de evenementensector heeft het kabinet op 14 juli aangekondigd dat Garantieregeling Evenementen worden uitgebreid[2].

De omzetdrempel om in aanmerking te komen voor NOW-4 blijft, net als in NOW-1, -2 en -3, 20%. Het vergoedingspercentage voor de loonsom wordt gelijk gehouden op 85%; daarbij blijft de forfaitaire opslag die gold bij de NOW-2 en NOW-3 (40%) in stand. Ook de maximering van het in aanmerking te nemen loon blijft hetzelfde, namelijk 2 maal het maximum dagloon (€ 9.812,30 per maand).
Tegelijkertijd biedt de NOW-4, net als de NOW-3, werkgevers de ruimte de loonsom voor een bepaald percentage te laten dalen, zonder dat dit gevolgen heeft voor het subsidiebedrag. Het vrijstellingspercentage is net als in de NOW-3 10%. Werkgevers kunnen, waar dat nodig is vanwege de nieuwe economische situatie, de onderneming herstructureren. Zij kunnen door de vormgeving van de regeling, binnen de genoemde bandbreedte zonder gevolgen voor het subsidiebedrag, bepalen of de bedrijfsvoering aanpassing vereist, en of dit noodzaakt tot een lagere loonsom. Dit kan bijvoorbeeld voortkomen uit natuurlijk verloop, door een loonsverlaging in overeenstemming met werknemers (bijvoorbeeld door afspraken over baangarantie in ruil voor salarisdaling) of in het uiterste geval door ontslag.

Om werkgevers beter tegemoet te komen is ervoor gekozen om de Tegemoetkoming Vaste Lasten (TVL) vanaf de NOW-3 uit te sluiten van het omzetbegrip. Dit betekent tevens dat werkgevers die NOW-4 aanvragen geen rekening meer hoeven te houden met ontvangen TVL-subsidie bij de vaststelling van de NOW-subsidie. De afgelopen periode is de TVL meermaals (fors) verhoogd omdat vaste lasten bij het voortduren van de crisis voor bedrijven een steeds urgenter probleem

[1] Brief aan de Tweede Kamer 'Heroverweging steunpakket in het derde kwartaal en aankondiging steunpakket vierde kwartaal', d.d. 29 juni 2021.
[2] Brief aan de Tweede Kamer 'Aanvullende steun voor evenementen', d.d. 14 juli 2021.

zijn geworden. Door de TVL uit te zonderen van het omzetbegrip zal de relevante omzet voor de NOW-3 en de NOW-4 lager uitvallen, waardoor een hoger recht op NOW-subsidie ontstaat. Deze wijziging ten opzichte van het omzetbegrip in eerdere NOW-regelingen biedt een oplossing voor bedrijven die beide afzonderlijke vormen van ondersteuning nodig hebben, en zorgt ervoor dat de liquiditeitspositie wordt verbeterd.

Tijdens de controle van de NOW-1 en de NOW-2 waren er veel signalen over hoge administratieve lasten. Te hoge administratieve lasten ten tijde van deze crisis worden als onwenselijk beschouwd. Tegelijkertijd is rechtmatige controle op de uitgekeerde subsidiegelden wel noodzakelijk. Om, met name voor midden- en kleinbedrijven, de administratieve lasten te verlichten is besloten om voor de NOW-3 en NOW-4 de drempelbedragen vanaf wanneer een verklaring van een deskundige derde benodigd is te verhogen. In plaats van de huidige €25.000 (en vanaf €20.000 voorschot) is er in de NOW-4 een derdenverklaring benodigd vanaf €40.000. Dit grensbedrag geldt voor zowel het voorschotbedrag als het definitieve subsidiebedrag. Ook geldt voor de NOW-4 (en de NOW-3) een generieke grens vanaf wanneer een accountantsverklaring benodigd is. In de NOW-1- en -2 is het drempelbedrag voor een accountantsverklaring voor het voorschot nog €100.000. Voor de NOW-3 en -4 is dit bedrag voor het voorschot verhoogd naar €125.000. Dit grensbedrag wordt hiermee dus gelijk getrokken met het grensbedrag bij de definitieve subsidie, voor alle tranches van de NOW is dit namelijk al €125.000.

Zoals ook bij de vorige NOW-regelingen, is ook de NOW-4 een grofmazige regeling met weinig ruimte voor maatwerk. Dit komt omdat er voortgebouwd wordt op de eerste NOW-regeling en er geen tijd en capaciteit is om een andere regeling te ontwikkelen.
Bij de introductie van de NOW is destijds aangegeven dat de regeling als noodmaatregel in korte tijd tot stand was gebracht, om werkgevers zo snel mogelijk van geld te kunnen voorzien. Daarbij is aangegeven dat de werking van de regeling nauwlettend gemonitord wordt en bezien wordt of de gehanteerde voorwaarden voor subsidie zouden leiden tot het daarmee beoogde doel. Indien dat niet of in te beperkte mate het geval zou blijken, zou overwogen worden de regeling aan te passen, mits dat geen belemmering zou vormen voor de uitvoering. Tot nog toe zijn de NOW-1, -2 en -3 een aantal keer gewijzigd vanwege het doorvoeren van dergelijke noodzakelijke en uitvoerbare aanpassingen. Deze monitoring blijft ook voor de NOW-4 gehandhaafd. Hierbij wordt opgemerkt dat de NOW een grofmazige, eenvoudige regeling is, waardoor weinig maatwerk geleverd kan worden.
Ten behoeve van NOW-4 wordt, net als voor de NOW-1, -2 en -3, weer een afzonderlijke regeling vastgesteld ter bevordering van de eenduidigheid en transparantie. In deze toelichting wordt met name ingegaan op de elementen die ten opzichte van NOW-3 zijn toegevoegd of gewijzigd. Aan datgene wat ongewijzigd is gebleven, wordt in deze toelichting minder aandacht besteed, omdat deze onderwerpen in de regelingen aangaande de NOW-1, -2 en -3 reeds uitgebreid zijn toegelicht.

3. Toelichting subsidieverlening

Alle werkgevers die aan de voorwaarden van de regeling voldoen kunnen een aanvraag voor subsidie indienen. Hieronder worden een aantal essentiële voorwaarden en onderdelen van de NOW-4 toegelicht.

Omzetdaling

De voorwaarde die geldt om voor de NOW in aanmerking te komen, is dat een werkgever, net als in de NOW-3, een omzetdaling van ten minste 20% heeft. Voor NOW-4 geldt dat de omzetdaling wordt bepaald door een vierde van de omzet van 2019 te vergelijken met de omzet van een door de werkgever te kiezen periode van drie maanden. Er wordt voor wat betreft de referentieomzet voor het jaar 2019 gekozen en niet voor (een periode in) 2020, omdat 2019 het laatste jaar is waar er nog geen sprake was van de effecten van het coronavirus op de omzet. In 2020 is er geen aaneensluitende driemaandse omzetperiode beschikbaar waar er nog geen sprake was van deze nadelige effecten. De werkgever kan aangeven over welke periode van drie maanden de omzetdaling moet worden berekend, waarbij de startdatum altijd op de eerste van de maand moet liggen en deze startmaand in de subsidieperiode moet liggen. Indien men echter al een aanvraag heeft ingediend voor de vijfde tranche en de subsidie is verleend, dan dient de periode van omzetdaling waarvoor subsidie in het kader van NOW-4 wordt aangevraagd aan te sluiten op die periode van omzetdaling waarvoor in de vijfde tranche subsidie is verleend en is deze dus niet vrijelijk door de werkgever te kiezen.
Net als bij de NOW-3 geldt ook in de NOW-4 dat indien er sprake is van een grotere samenstelling van rechtspersonen of natuurlijke personen, zoals een concern, de omzetdaling van de gehele groep de basis is van de subsidie. Dit betekent ook dat indien er sprake is van een moeder-dochterrelatie, deze relatie van entiteiten binnen een groep tezamen moet worden genomen voor de omzetbepaling, althans voor zover het gaat om werkmaatschappijen met SV-loon in Nederland. Indien een moedermaatschappij bijvoorbeeld verschillende dochtermaatschappijen heeft, dient de omzetbepaling van de moedermaatschappij en de verschillende dochters dus gezamenlijk te worden bepaald. Al deze maatschappijen worden gezamenlijk gezien als een groep.
In de NOW-1 en de NOW-2 zijn subsidies en andere tegemoetkomingen onderdeel 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-virus. Voor de NOW-4 is dit nog steeds het geval, maar er is, net als in de NOW-3, sprake van één uitzondering: de subsidie die de werkgever over de omzetperiode ontvangt van de Staatssecretaris van Economische Zaken en Klimaat ter tegemoetkoming in de vaste lasten in verband met de maatregelen ter bestrijding van de verdere verspreiding van COVID-19 wordt niet gezien als omzet voor de NOW (de Tegemoetkoming Vaste Lasten, afgekort de TVL). De TVL telt vanaf de NOW-3 dus niet meer mee als omzet voor de NOW. Andere soorten subsidies en tegemoetkomingen kunnen wel onderdeel blijven uitmaken van de omzetberekeningen, óók subsidies die worden opgehoogd of verstrekt om deze ondernemingen te compenseren in het kader van het COVID-19 virus. Het jaarrekeningenrecht is hierbij leidend. Vier subsidies worden altijd aangemerkt als omzet voor de NOW: de TOGS, Regeling continuïteitsbijdrage zorg, beschikbaarheidsvergoeding OV-bedrijven en Tegemoetkoming sierteelt en voedingstuinbouw. Een werkgever dient hier bij het opgeven van zijn omzetdaling bewust van te zijn.

Verder blijft voor de bepaling van de omzetdaling bij ondernemingen die gestart zijn na 1 januari 2019 de bestaande referentieperiode gelden. Dit betekent dat tot de referentieperiode de hele kalendermaanden gerekend worden vanaf het moment dat de bedrijfsuitoefening van de werkgever is aangevangen in 2019 tot en met 29 februari 2020, omgerekend naar drie maanden. Ook blijft het voor bedrijven die geconfronteerd zijn met een overgang van onderneming na 1 januari 2019 mogelijk om de omzetbepaling voor startende ondernemingen te hanteren voor het gehele concern of de gehele groep vanaf de datum van de overgang. In het geval dat het gaat om het afstoten van onderdelen geldt bij de NOW-4 dat de referentieomzet voor het gehele concern of de gehele groep wordt bepaald door de omzet van de hele kalendermaanden vanaf het moment

van het afstoten van het laatste onderdeel of activiteit tot 29 februari 2020 te nemen en dat te delen door het aantal hele kalendermaanden en dat te vermenigvuldigen met drie.
Tevens geldt dat voor de bepaling van de groepssamenstelling de samenstelling op 1 juli 2021 bepalend is. In NOW-3 was de groepssamenstelling op 1 oktober 2020 bepalend. Verschuiving naar 1 juli 2021 zorgt dat de groepssamenstelling nauwkeuriger is en dus beter het doel van de regeling benadert. Hierbij geldt ook dat bij de overige controle voor omzet wordt uitgegaan van de laatste voor 1 juli 2021 vastgestelde jaarrekening. Alle gehele onderdelen of activiteiten die zijn verkocht of afgestoten na 2 februari 2020 zullen niet meegenomen worden bij de omzetberekening van de groep.
Indien er sprake is van een groep, waarbinnen afstoting van een van de *onderdelen* van een van de ondernemingen heeft plaatsgevonden, maar de samenstelling van de groep als zodanig niet is aangepast, tellen voor de omzetbepaling van het concern alle rechtspersonen binnen de groep mee zoals die groep eruit ziet op 1 juli 2021. Wel geldt, conform de bepaling rondom de referentieperiode, dat de referentieomzet ook hier ziet op de omzet van de hele kalendermaanden vanaf het moment van het afstoten van het laatste onderdeel of activiteit tot 29 februari 2020. Dit betekent dat voor het concern die referentieperiode bepalend is. Deze van de hoofdregel afwijkende omzetbepaling geldt voor afstotingen/verkopen vanaf 1 januari 2019 en voor 2 februari 2020. Indien er sprake is van een afstoting/verkoop (van gehele rechtspersonen) vanaf 2 februari 2020 geldt de hoofdregel en wordt als referentieomzet een vierde van de omzet over 2019 gehanteerd.

Grens percentage omzetverlies

In de NOW-4 wordt er, anders dan in de NOW-1, -2 en -3, een begrenzing van 80% ingesteld op het percentage omzetverlies waar mee gerekend wordt. Dit houdt in dat ook als een bedrijf verwacht dat er meer dan 80% omzetverlies geleden gaat worden, of als er daadwerkelijk meer dan 80% omzetverlies geleden is, een bedrijf in de aanvraag van de NOW-4 maximaal 80% omzetverlies kan opvoeren. Zowel het voorschot als de uiteindelijke vaststelling van de subsidie gaan uit van maximaal 80% omzetverlies. Het subsidiepercentage van 85% blijft, zoals hiervoor beschreven, intact. Concreet betekent deze wijziging dat een bedrijf met een omzetverlies van 100%, subsidie krijgt voor 68% (80% (begrenzing omzetverliespercentage) x 85% (subsidiepercentage)) van zijn loonkosten. Voor bedrijven met een verwacht omzetverlies van 80% of lager heeft deze aanpassing geen gevolgen en verandert er niets ten opzichte van de eerdere NOW-regelingen.

Subsidiehoogte

De subsidie wordt gebaseerd op de loonsom van februari 2021 en bedraagt per maand maximaal 85% van de loonsom over februari 2021 (bij betaling per vier weken is dit het tweede aangiftetijdvak van 2021, verhoogd met 8,33%). De subsidie is een tegemoetkoming in de loonkosten van de periode juli tot en met september 2021. Deze loonsomtijdvakken gelden voor alle aanvragen, ongeacht de gekozen omzetperiode. Zie hieronder de onderbouwing van deze keuze voor de loonsomreferentiemaand.
Subsidiepercentage

De hoogte van het maximale subsidiepercentage is in de NOW-4 hetzelfde als in de vierde en vijfde tranche, namelijk 85% van de totale loonsom, naar rato van de omzetdaling. Bij een omzetdaling van 80% zal er dus 68% van de totale loonsom worden vergoed (80% (omzetverliespercentage) x 85% (subsidiepercentage)). Is de omzetdaling lager, dan zal de

subsidie evenredig lager worden vastgesteld. Bij een omzetdaling van 50% bedraagt de subsidie dus 42,5% (= 50% van 85%) van de loonsom en bij een omzetdaling van 20% bedraagt de subsidie 17% (= 20% van 85%) van de loonsom.

Opslag

Ook aanvullende lasten en kosten zoals onder andere werkgeverspremies en werknemersbijdragen aan pensioen en de opbouw van vakantiebijslag worden gecompenseerd. Bij NOW-2 en NOW-3 bedroeg deze opslag een forfaitair percentage van 40%. Om de komende periode zoveel mogelijk werkgelegenheid te behouden blijft ook de komende periode dit percentage staan op 40%, zodat werkgevers naast de looninkomsten uit de subsidie ook ruimte hebben om aanvullende loonkosten te dekken en daarmee werkgelegenheid in stand te houden.

Bovengrens loon

Met het oog op een verantwoorde besteding van de beschikbare overheidsmiddelen zal net als in de NOW-1, 2 en 3 het subsidiebedrag ten aanzien van het loon een bovengrens hebben. Als loon wordt voor NOW-4 maximaal twee keer het geldende maximumdagloon per maand per individuele werknemer in aanmerking genomen (omgerekend naar een driemaandsperiode). Dat komt – per 1 juli 2021 – neer op € 9.812,30 per maand. Daarbij gaat het over het loon over het aangiftetijdvak waarover het voorschot wordt vastgesteld. Loon boven het bedrag van € 9.812,30 per maand komt niet voor subsidie in aanmerking.

Loonsom

Voor de bepaling van de loonsom geldt dat het voorschot zal worden gebaseerd op de loonsom van februari 2021. Hiervoor is gekozen omdat februari de meest representatieve maand is waarbij de loongegevens waren vastgesteld in de polisadministratie van het UWV, nog voor de bekendmaking van de verlenging van het steun- en herstelpakket, wat risico's op misbruik en oneigenlijk gebruik vermindert. Met de NOW 4 is de terugvalmaand komen te vervallen. Deze terugvalmaand was bedoeld voor werkgevers die nog geen gebruik konden maken van het elektronische verwerkingssysteem eHerkenning. Inmiddels kan iedere werkgever in Nederland hiervan gebruik maken, en is een terugvalmaand niet meer nodig.
Deze loonsom van februari 2021 wordt gebruikt bij de subsidieverlening (bevoorschotting). Bij de definitieve vaststelling van de subsidie wordt de loonsom (zoals gebruikt bij de bevoorschotting) vergeleken met de loonsom van de driemaandsperiode 1 juli 2021 tot en met 30 september 2021, waarover subsidie wordt ontvangen. Sommige werkgevers doen geen loonaangifte per maand, maar per vier weken. In dat geval wordt het loon over vier weken omgerekend naar het loon over een maand door het te verhogen met 8,33%. Als benadering van de loonsom in februari 2021 wordt dan de loonsom van het tweede tijdvak van 2021 genomen (1 februari t/m 28 februari 2021). Voor de driemaandsperiode waarover subsidie wordt ontvangen wordt gekeken naar het zevende tot en met het negende tijdvak van 2021 (21 juni 2021 t/m 12 september 2021).
Net als in de NOW-3 wordt het in de NOW-4 mogelijk gemaakt om de loonsom ten opzichte van de referentiemaand (februari 2021) met maximaal 10% te laten dalen, zonder dat dit van invloed is op de subsidie.
Bij een meer dan de toegestane loonsomvrijstelling ten opzichte van de referentieperiode krijgt de werkgever voor elke euro teveel gedaalde loonsom 85 cent minder subsidie; er vindt dus geen correctie plaats voor het omzetverlies. Hiervoor is gekozen vanuit de gedachte dat de werkgever met X% omzetverlies ook voor diezelfde X% van zijn loonsom subsidie nodig heeft.

Aanvraag, voorschotverlening en vaststelling subsidie

Het beoogde tijdvak waarbinnen aanvragen gedaan kunnen worden voor de NOW-4 is van 26 juli 2021 tot en met 30 september 2021. Zoals reeds opgenomen in de Kamerbrief van 29 juni[3] zal als gevolg van het toevoegen van de begrenzing van 80% omzetverlies, het aanvraagloket van het loket voor de voorschot-aanvragen voor NOW4 bij UWV later open gaan en voorschotten aan werkgevers later worden uitgekeerd. Aanvragen kunnen alleen worden ingediend via het daarvoor ontworpen formulier dat via www.uwv.nl beschikbaar wordt gesteld.
In het aanvraag formulier voor de voorschotverlening wordt de werkgever gevraagd een inschatting van het omzetverlies te maken. Bij de NOW-1, -2 en -3 kon de werkgever een omzetverlies tot 100% opgeven. In het formulier van de NOW-4 zal een aanvrager maximaal 80% omzetverlies kunnen invoeren, in lijn met deze regeling. Ook bij de vaststelling van de subsidie wordt uiteraard deze begrenzing van maximaal 80% omzetverlies gehanteerd.
Zodra positief op de aanvraag is beslist zal de subsidie verleend worden en een voorschot verstrekt worden van 80% van de verleende subsidie, zoals deze wordt berekend op basis van de bij de aanvraag geleverde gegevens over de verwachte omzetdaling en de loonsom over de maand februari 2021.
Het voorschotpercentage in de NOW-4 is gelijk aan dat in de eerdere NOW regelingen. Er is overwogen dit percentage te verlagen, om zo te voorkomen dat werkgevers hoge bedragen moeten terugbetalen als de definitieve subsidie lager blijkt dan tijdens de berekening van het voorschot. Hiertoe is echter niet besloten om ondernemingen die het voorschot ook in deze hopelijk laatste fase van beperkende maatregelen hard nodig hebben zo goed mogelijk tegemoet te komen. De werkgever is zelf verantwoordelijk voor een goede inschatting van de verwachte omzetdaling. Werkgevers kunnen daarbij gebruik maken van de rekentool van UWV
Er geldt een beslistermijn van 13 weken na ontvangst van de volledige aanvraag. In de praktijk wordt ernaar gestreefd om de betaling van het eerste voorschot binnen 2 à 4 weken na ontvangst van de volledige aanvraag te realiseren.

Vanwege de noodsituatie waarin bedrijven en instellingen zijn komen te verkeren en de gewenste snelheid waarmee de regeling wordt uitgevoerd, wordt ook in de NOW-4 gewerkt met een voorschot van een subsidie over de loonsom. Bevoorschotting zal zo snel mogelijk na de aanvraag plaatsvinden, zodat er zo veel mogelijk aansluiting is met de bevoorschotting van de NOW-3. Net als in de NOW-3 zal het voorschot van de NOW-4 in beginsel worden uitgekeerd in drie termijnen.

De werkgever kan de vaststelling van de subsidie aanvragen vanaf 1 juni 2022. Mogelijk kan dit al op een eerder tijdstip, dat dan bekend gemaakt wordt via www.uwv.nl. Het vaststellingsloket is open tot en met 22 februari 2023. Een aanvraag kan worden gedaan via een daarvoor ontworpen formulier dat beschikbaar is op www.uwv.nl. Vervolgens zal op basis van door de werkgever aan te leveren definitieve gegevens over de omzetdaling vastgesteld worden hoe groot de daadwerkelijke omzetdaling is geweest alsmede in hoeverre aan de werkgever aan alle opgelegde verplichtingen in het kader van de NOW heeft voldaan. Een aantal werkgevers dient daarbij een accountantsverklaring te overleggen. Dit betreft ondernemingen die ten minste €125.000 subsidie hebben ontvangen of een voorschot van €125.000. Zoals uitgelegd in de vorige paragraaf zijn de drempelbedragen van de derden- en accountantsverklaring aangepast naar resp. €40.000 en €125.000 (dit was €25.000 en €100.000 (voorschot)). Binnen 52 weken na ontvangst van deze aanvraag wordt de definitieve subsidie vastgesteld. Bij de afrekening kan sprake zijn van

[3] Brief aan de Tweede Kamer 'Heroverweging steunpakket in het derde kwartaal en aankondiging steunpakket vierde kwartaal', d.d. 29 juni 2021.

terugvorderingen of nabetalingen. In de praktijk zal de vaststelling vaak eerder plaatsvinden. De mogelijkheid van een langere periode is echter nodig, bijvoorbeeld voor het geval er aanleiding is voor nader onderzoek.

De verwerkingsverantwoordelijkheid voor het verwerken van opgevraagde gegevens ligt, net als bij de eerdere regelingen, bij UWV. UWV heeft deze bevoegdheid al voor gegevens uit de Polisadministratie op grond van de Wet Suwi, en deze verwerkingsverantwoordelijkheid geldt daarnaast ook breder voor de overige gegevens die verwerkt worden in het kader van een NOW-aanvraag of NOW-vaststellingsaanvraag.

4. Verplichtingen werkgever

Aan de werkgever die op grond van de regeling subsidie ontvangt wordt een aantal verplichtingen opgelegd. Deze verplichtingen zijn enerzijds gericht op het verzekeren van een doelmatige en doelgerichte besteding van de subsidie. Dit betreft bijvoorbeeld de verplichting tot het voeren van een controleerbare administratie en de verplichting om melding te doen van omstandigheden die van belang kunnen zijn voor het toekennen van de subsidie of de hoogte daarvan. Anderzijds zijn er de inspanningsverplichtingen die die in de NOW-3 zijn opgenomen of aangepast, en die zien op het ondersteunen van werknemers met scholing of van werk-naar-werkbegeleiding als ontslag niet te voorkomen is. In de NOW-4 zijn deze verplichtingen grotendeels ongewijzigd gebleven ten opzichte van NOW-3. In onderstaande paragrafen worden de verplichtingen voor werkgevers nader toegelicht.

a. Dividend, bonus en inkoop eigen aandelen

Uitgangspunt, ook in de NOW-4, is dat van bedrijven die een beroep doen op overheidssteun in het kader van 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. Dit leidt ook tot een doelmatige besteding van overheidsmiddelen. Het mag niet zo zijn dat de financiële verlichting die de NOW biedt direct of indirect benut wordt om dividend of bonussen uit te keren of eigen aandelen in te kopen, waarmee kapitaal aan de onderneming (of de groep) onttrokken wordt. Binnen de NOW-2 is door opname van die eis eerder invulling gegeven aan de motie Jetten c.s.[4] en deze eis is ook opgenomen in NOW-3. Dit in aanvulling op de meer specifieke eis ten aanzien van dividend of bonussen die al in de NOW-1 was opgenomen voor aanvragen op werkmaatschappijniveau en die is overgenomen in de NOW-2 en NOW-3. In de NOW-4 richt het verbod op het uitkeren van dividend of bonussen dan wel eigen aandelen in te kopen zich op het uitkeren van dividend of bonussen c.q. inkopen van eigen aandelen over het jaar 2021 In de regel wordt over een dergelijke uitkering dan wel het inkopen over het jaar 2021 beslist in de jaarvergadering van 2022.

Ongeacht of bedrijven al eerder subsidie verstrekt hebben gekregen op grond van de NOW, geldt dat wanneer een bedrijf een aanvraag indient voor de NOW-4 dat bedrijf zich dient te houden aan bovengenoemde verplichtingen. Alle dividend- en winstuitkeringen aan aandeelhouders en derden mogen in dat geval niet plaatsvinden. Dit betekent ook dividend- of winstuitkeringen aan aandeelhouders als de Staat, overheden, of de natuurlijke personen achter de onderneming. Overigens ziet de bovenbeschreven voorwaarde (verbod) voor NOW-4 (zesde tranche) niet op dividend, bonussen en aandelen over 2019 of 2020 die pas in 2021 tot uitbetaling zullen leiden aangezien de beslissingen daarover al genomen zijn.

[4] Kamerstukken II 2019/20, 25295, nr. 283.

Voor het voldoen aan de voorwaarde rondom dividend en bonussen is het niet relevant of er sprake is van een Nederlandse onderneming of van een internationale onderneming. Indien een werkgever subsidie aanvraagt, dient hij zich aan de aan de subsidie verbonden verplichtingen te houden. De verplichting om geen bonussen te verstrekken zal, net als eerder in de NOW-2 en NOW-3, 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.

Een rechtspersoon mag dus ook geen dividend uitkeren aan aandeelhouders binnen het concern, en geen bonussen uitkeren aan de directie of het management van het concern. Dit ziet slechts op de rechtspersoon. De overige rechtspersonen van het concern, mits zij niet zelf ook aanvragen en er geen aanvraag op niveau van de werkmaatschappij wordt gedaan, mogen dit nog wel.

De verplichting tot het niet uitkeren van dividend of winst, bonussen of eigen aandelen inkopen moet proportioneel en controleerbaar zijn. Daarom geldt deze verplichting alleen indien de werkgever, of het concern gezamenlijk, een subsidievoorschot of subsidie ontvangt van € 125.000 of meer.

Aanvullende voorwaarde

Het doel van de NOW is om werkgelegenheid zo veel mogelijk te behouden. Met de NOW financiert de Staat gedeeltelijk de loonkosten van ondernemers. Hier is voor gekozen vanwege de ongekende crisis en de door de overheid opgelegde maatregelen ter bestrijding van de corona-pandemie. Het is onwenselijk dat, wanneer er door deze steun financiële ruimte ontstaat bij werkgevers, deze wordt benut om bonussen uit te keren aan directie en bestuur, winstuitkeringen uit te betalen of eigen aandelen in te kopen. De Tweede Kamer heeft de regering door middel van motie Ploumen c.s. verzocht om aanvullende voorwaarden te stellen met betrekking tot het uitkeren van bonussen en dividend.[5] In de NOW-4 is daarom een aanvullende voorwaarde opgenomen die werkgevers verplicht om bij een NOW-aanvraag een overeenkomst te sluiten met een vertegenwoordiging van werknemers over hoe om wordt gegaan met het uitkeren van bonussen en dividend.

Deze aanvullende voorwaarde geldt enkel voor de NOW-4, omdat een uitbreiding en dus verzwaring van de voorwaarden niet met terugwerkende kracht kan worden opgelegd. Het stellen van deze aanvullende voorwaarde, naast de al geldende voorwaarden voor bonussen en dividend, geeft de werknemersvertegenwoordiging de gelegenheid het gesprek aan te gaan over de uitkering van bonussen en dividend en het belang van behoud van werkgelegenheid daartegenover te wegen.

[5] Kamerstukken II 2020/21, 25295, nr. 1077.

Deze voorwaarde houdt in dat wanneer een werkgever een aanvraag doet voor de NOW-4, deze verplicht is om een overeenkomst te sluiten met ten minste één belanghebbende vereniging van werknemers (zoals bedoeld in artikel 3, derde lid, van de Wet melding collectief ontslag) waarin schriftelijke afspraken zijn vastgelegd over het bonus- en dividendbeleid. Indien de aanvrager minder dan 20 werknemers heeft kan worden volstaan met een andere vertegenwoordiging van werknemers: de ondernemingsraad, de personeelsvertegenwoordiging of de vergadering (zoals bedoeld in artikel 35b, eerste lid, van de Wet op de ondernemingsraden). De overeenkomst is vormvrij, zodat werkgevers en belanghebbende partijen de overeenkomst kunnen toespitsen op de specifieke situatie van het bedrijf dat NOW aanvraagt. Zo kan onderling bepaald worden dat, indien dat van toepassing is en wenselijk wordt geacht, de internationale bedrijfsonderdelen en hun bonus-en dividendbeleid betrokken worden bij deze overeenkomst.

Deze voorwaarde komt in aanvulling op, en niet in plaats van, de reeds geldende verplichtingen omtrent het niet mogen uitkeren van bonussen, dividend en het niet inkopen van eigen aandelen. Deze verplichtingen blijven onverminderd van kracht. Als een werkgever, bijvoorbeeld een werkmaatschappij of eventueel zelfs het concern, al is gehouden aan de verplichting tot het niet uitkeren van bonussen of dividenden, zal *ook* een overeenkomst gesloten dienen te worden. Gezien de onwenselijkheid van het wegvloeien van NOW-subsidie richting bonussen en dividend, eventueel zelfs naar buitenlandse moederbedrijven, is het verplicht stellen van het overhandigen van een dergelijke overeenkomst proportioneel en wenselijk. Door betrokkenheid van de werknemersvertegenwoordiging kan ook het maatschappelijk gevoel worden meegewogen.

De huidige voorwaarden omtrent het bonus- en dividendverbod gelden alleen voor NOW-aanvragen waarbij een accountantsverklaring is vereist. Voor de NOW-4 is dit voor zowel het voorschot als het definitieve subsidiebedrag €125.000. Daar wordt voor deze aanvullende voorwaarde bij aangesloten. Omdat een werkgever niet vooraf zijn voorschotbedrag kent, laat staan de definitieve subsidiesom, zal de overeenkomst aanwezig moeten zijn op het moment dat de werkgever de aanvraag tot vaststelling van de NOW-4 indient. Wanneer het voorschotbedrag lager is dan €125.000 zal de werkgever zelf een inschatting moeten maken of het definitieve subsidiebedrag €125.000 of meer zal zijn. UWV zal ook voor de NOW-4 voor werkgevers een simulatietool beschikbaar stellen waarmee bij benadering het definitieve subsidiebedrag kan worden berekend.

Bij aanvraag tot vaststelling controleert de accountant of de vereiste overeenkomst aanwezig is. Natuurlijk naast de reeds bestaande controles ten aanzien van het uitkeren van bonussen of dividend conform de nu reeds geldende voorwaarden. Wanneer er geen overeenkomst is gesloten, zal de subsidie op nihil worden gesteld.

Hoewel de overeenkomst pas gesloten hoeft te zijn voordat een werkgever een aanvraag tot vaststelling van de NOW4 indient, is het raadzaam om al in een eerder stadium, en wellicht zelfs voordat de aanvraag voor het voorschot wordt ingediend, de overeenkomst te sluiten. Hierdoor wordt voorkomen dat wanneer een overeenkomst uiteindelijk niet wordt gesloten, de subsidie op nihil wordt vastgesteld.

Aanvullende verplichting bij gebruikmaking van de bijzondere regeling voor werkmaatschappijen

Indien er bedrijven gebruik willen maken van de bijzondere regeling voor werkmaatschappijen geldt, net als in de NOW-1, -2 en -3, een uitgebreidere verplichting. In dat geval geldt deze verplichting tot het niet uitkeren van bonussen en dividenden, en het niet inkopen van eigen

aandelen ook voor het concern, de groep of de moedermaatschappij. De verplichting tot het niet uitkeren van dividend, geldt voor de gehele groep waarvan de werkmaatschappij onderdeel uitmaakt. Dit geldt dus ook voor de internationale bedrijfsonderdelen van de groep en groepsonderdelen die zelf geen NOW hebben aangevraagd. Het bonusverbod ziet toe op de Raad van Bestuur, directie van het concern/de groep en de aanvragende rechtspersoon of vennootschap zelf. De werkgever (werkmaatschappij) die een aanvraag indient moet verklaren dat ook het groepshoofd of de moedermaatschappij zich aan deze verplichtingen houdt en dient zich ervan te vergewissen dat de groep zich hier daadwerkelijk aan committeert voorafgaand aan de aanvraag van de werkgever. Net als in de NOW-1, -2 en -3 is het voor bovengenoemd verbod niet relevant of het gaat om een Nederlandse onderneming of groep of internationale onderneming of groep. De reden achter deze bredere reikwijdte is dat het concern/moeder hier een beroep doet op bijzondere solidariteit van de overheid, terwijl het concern geen 20% omzetdaling heeft en dus anders niet in aanmerking komt voor de NOW-subsidie. Daarom geldt hier de verplichting om geen dividend of bonussen uit te keren of eigen aandelen in te kopen breder. Ook geldt bij deze aanvraag geen grens van een minimale subsidie bij deze voorwaarde.

Verplichting voor bedrijven met een gebroken boekjaar

Voor bedrijven met een gebroken boekjaar (een boekjaar dat niet op een kalenderjaar valt als bedoeld in artikel 10a van Boek 2 van het Burgerlijk Wetboek) kan de verplichting tot het niet uitkeren van bonussen, dividend en het niet inkopen van eigen van eigen aandelen over 2021 niet goed uitpakken. Conform de regeling in de NOW-2 en -3 wordt geregeld dat indien bedrijven een gebroken boekjaar hanteren, de verplichting om o.a. geen dividend uit te keren geldt voor het boekjaar waarin de loonperioden van de tranche die wordt aangevraagd valt. Indien er twee boekjaren in die periode vallen, geldt de verplichting voor beide boekjaren. Indien een concern of moeder-dochter ook een gebroken boekjaar hanteert, geldt dezelfde afwijking voor het concern of de moeder-dochter.

b. *Inspanningsverplichting scholing*

Een verplichting die hetzelfde is gebleven als in NOW-2 en -3 is gericht op het voorkomen van werkloosheid en betreft de verplichting voor de werkgever om zijn werknemers te stimuleren een ontwikkeladvies te volgen of deel te nemen aan scholing. De fundamentele veranderingen die de samenleving en de economie ondergaan vragen om andere bedrijfsmodellen met een andere inzet van mensen en middelen. Als werknemers in sectoren waar beperkingen gelden op dit moment minder uren of zelfs helemaal niet werken, kan scholing een goede manier zijn om vaardigheden op peil te houden en nieuwe vaardigheden aan te leren. Ook nu het eind van de crisis in zicht lijkt met de oplopende vaccinatiegraad en de doorgevoerde versoepelingen in de beperkende maatregelen kan het zijn dat werkgevers hun bedrijfsvoering zullen moeten aanpassen, of kan het zijn dat de gevolgen en nasleep van de coronapandemie een reorganisatie vragen. Werknemers zullen zich in deze situatie moeten voorbereiden op een andere manier van werken of zelfs ander werk. Het is daarom nog steeds van belang dat zij de kans krijgen zich hierop voor te bereiden door zich tijdig te heroriënteren bijvoorbeeld door een ontwikkeladvies te volgen of zich bij te scholen voor behoud van werk. Werkgevers kunnen de aandacht hiervoor inpassen in het bestaande scholingsbeleid in hun onderneming of bespreken met de ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging.

Daarnaast kunnen werkgevers – mede in het kader van goed werkgeverschap – wijzen op het belang van een scholing en ontwikkeling tijdens individuele personeelsgesprekken. Voorts kunnen

zij hun werknemers stimuleren door vrijvallende arbeidstijd beschikbaar te stellen en middelen te verschaffen via bijvoorbeeld O&O-fondsen. Werkgevers dienen bij de aanvraag van NOW-4 subsidie te verklaren aan deze inspanningsverplichting te zullen voldoen. De scholing zelf is geen onderdeel van de NOW, de inspanningsverplichting is dat – als flankerend beleid – wel. Het kabinet heeft tegelijkertijd met NOW-2 ook ondersteuning mogelijk gemaakt voor ontwikkeling en scholing door middel van het crisispakket Nederland Leert Door.[6] In het eerdere steun- en herstelpakket, waarin ook de NOW-3 was opgenomen, was voorzien in flankerend beleid voor onder meer leven lang ontwikkelen. Daarmee zijn nieuwe middelen beschikbaar gekomen die onder meer worden ingezet ter verlenging van NL Leert Door. Zo kunnen ook in 2021 mensen kosteloos ontwikkeladvies, begeleiding naar ander werk, EVC-trajecten en scholing aanvragen in met name overschotsectoren via NL leert door met inzet van sectoraal maatwerk. Daarnaast is er in het najaar van 2021 30 miljoen beschikbaar voor NL leert door met inzet van scholing waardoor het aantal beschikbare scholingstrajecten dat kosteloos gevolgd kan worden verder zal worden uitgebreid. In het derde kwartaal van 2021 zal deze regeling opengesteld worden voor aanvragen vanuit opleiders en opleiderscollectieven. Vanaf 2022 treedt de Stimulans ArbeidsmarktPositie–regeling (STAP) in werking, waarmee structurele middelen beschikbaar komen voor individuele aanvragen voor scholing. Voornemen is ook ontwikkeladviezen via STAP beschikbaar te stellen voor degenen die meer ondersteuning nodig hebben.

c. Inspanningsverplichting begeleiding van werk-naar-werk

De coronapandemie heeft inmiddels al meer dan een jaar gevolgen voor de manier waarop de samenleving functioneert. Dit heeft grote gevolgen, ook voor de manier waarop gewerkt wordt in Nederland. Ondernemingen zijn maanden verplicht gesloten geweest, of hebben hun bedrijfsvoering moeten aanpassen aan de anderhalve metersamenleving. Deze veranderingen kunnen ertoe leiden dat werknemers met baanverlies te maken zullen krijgen. Het bieden van ruimte voor herstructurering is een logisch gevolg van de impact van de coronacrisis op de economie, maar zorgt voor individuele werknemers wel voor onzekerheid. Naast het bieden van ruimte voor ondernemers om hun bedrijfsvoering aan te passen in de vorm van een vrijstelling van de loonsomdaling, is het daarom eveneens van belang om in te zetten op een zo goed mogelijke begeleiding van de werknemer die met ontslag bedreigd wordt naar een nieuwe baan. Met dat doel is al eerder een omvangrijk sociaal pakket ontwikkeld, met veel maatregelen op het gebied van begeleiding van werk naar werk.

Werkgevers spelen een belangrijke rol in de van werk naar werk begeleiding van werknemers. Het is daarom passend dat bij een omvangrijke steunmaatregel als de NOW een inspanning gevraagd wordt van werkgevers om zich actief in te zetten voor dergelijke begeleiding van de werknemers die (naar verwachting) hun baan zullen kwijtraken, net zoals dit bij de NOW-3 het geval was. Binnen de NOW-3 is daarom als invulling van de motie Asscher een inspanningsverplichting voor begeleiding van werk-naar-werk opgenomen.[7] Daarom zijn werkgevers, die gebruik willen maken van de NOW-subsidie, verplicht om zich in te zetten om werknemers van wie het dienstverband eindigt, of als het voornemen bestaat om dienstverbanden met werknemers te eindigen, te begeleiden naar een andere baan. Deze algemene inspanningsverplichting is daarmee niet alleen bedoeld voor werknemers voor wie de werkgever bedrijfseconomisch ontslag aanvraagt, maar voor alle mogelijkheden waarop de arbeidsovereenkomst kan eindigen, behalve in geval van pensionering van de werknemer. Zij geldt dus ook voor de werknemers van wie het dienstverband niet wordt voortgezet na het aflopen van een tijdelijk contract of voor werknemers met wie

[6] Kamerstukken II 2019/20, 35420, nr. 38.
[7] Kamerstukken II 2020/21, 35420, nr. 109.

overeenstemming wordt bereikt over beëindiging met wederzijds goedvinden. Het is van belang dat zo vroeg mogelijk wordt ingezet op het begeleiden van werknemers naar andere arbeid. Dit betekent dat de inspanningsverplichting reeds geldt als tijdens de subsidieperiode het voornemen bestaat de arbeidsovereenkomst te beëindigen of niet voort te zetten, en niet alleen als de arbeidsovereenkomst daadwerkelijk tijdens de looptijd van de betreffende tranche eindigt. De werkgever kan bij de invulling van deze verplichting onder andere gebruik maken van de mogelijkheden die het sociaal pakket biedt. Ook kan de werkgever samen met werknemers of werknemersorganisaties bezien wat mogelijk is op het gebied van begeleiding naar een andere baan.

d. Korting op de subsidie

Naast de algemene inspanningsverplichting voor werkgevers om zich in te spannen voor de begeleiding van met ontslag bedreigde werknemers naar ander werk, is voor werkgevers die tijdens het tijdvak waarvoor zij subsidie hebben aangevraagd en die voor een of meerdere werknemers een ontslagaanvraag om bedrijfseconomische redenen indienen bij UWV, in de subsidieregeling verplicht gesteld dat zij contact opnemen met de UWV telefoon NOW. Als een werkgever niet aan deze verplichting voldoet, wordt de subsidie met 5% verlaagd. Uitgangspunt daarbij is dat in die gevallen dat van een werkgever, die gebruik maakt van deze subsidieregeling en aantoonbaar stappen zet om werknemers te ontslaan, kan worden verwacht dat hij de mogelijkheden gebruikt die het sociaal pakket biedt om de betreffende werknemer of werknemers zo goed mogelijk naar nieuw werk te begeleiden. Op grond van deze regeling wordt van de werkgever minimaal verwacht dat hij contact legt met UWV voor ondersteuning bij het vormgeven van de van werk naar werk begeleiding via de UWV telefoon NOW, ook wanneer de werknemer al zicht heeft op ander werk. De werkgever zal in het gesprek met UWV in den brede gevraagd worden of hij ondersteuning kan gebruiken bij van werk naar werk beleid. Daarbij is de verwachting dat de werkgever in overleg met betrokken partijen kijkt welke aanpak voor alle mogelijk betrokken werknemers het meest passend is.

Bij de vaststelling van de subsidie controleert UWV of de werkgever gedurende het subsidietijdvak een aanvraag voor bedrijfseconomisch ontslag heeft ingediend en of de werkgever contact met UWV heeft opgenomen via de UWV telefoon NOW. Als wordt vastgesteld dat een werkgever bedrijfseconomisch ontslag heeft aangevraagd, maar geen contact heeft gehad met UWV over van werk naar werk begeleiding, zal de subsidie met 5% gekort worden.

Deze controle vindt plaats op loonheffingennummer per subsidietijdvak. Dat betekent dat voor ieder loonheffingennummer waarvoor subsidie is aangevraagd, en waarvoor binnen het subsidietijdvak een ontslagaanvraag op bedrijfseconomische gronden wordt gedaan, via de UWV telefoon NOW contact moet worden opgenomen. Als voor meerdere werknemers binnen één loonheffingennummer toestemming voor ontslag op bedrijfseconomische gronden wordt aangevraagd, is het voldoende als de werkgever één keer contact opneemt met UWV. Als een werkgever voor werknemers binnen meerdere loonheffingennummers ontslag aanvraagt, zal hij voor al deze loonheffingennummers contact moeten opnemen met UWV. De korting van 5% vindt plaats over het totaalbedrag aan subsidie voor dat subsidietijdvak. Er is niet gekozen voor een benadering waarbij per werknemer contact gezocht moet worden met UWV. Doorgaans zal een werkgever een beslissing tot herstructurering namelijk in één keer nemen. Bovendien is alleen een controle op het niveau van loonheffingennummers handhaafbaar voor UWV.

Het staat werkgevers uiteraard vrij om naast het contact met UWV zelf of met werknemersorganisaties een van werk naar werk traject op te zetten. Ook als een werkgever zelf van werk naar werk begeleiding vorm heeft gegeven, en hij een ontslagaanvraag wegens bedrijfseconomische omstandigheden indient, zal hij contact moeten leggen met UWV als hij een korting op de NOW-subsidie wil voorkomen. Het is niet mogelijk om maatwerk te leveren op dit gebied, en werkgevers met een eigen van werk naar werk traject uit te zonderen van deze verplichting.

e. Overig

De werkgever is verplicht om de ondernemingsraad, de personeelsvertegenwoordiging of bij ontbreken daarvan de werknemers te informeren over de subsidieverlening. Met deze informatieplicht is het voor de werknemers duidelijk dat de werkgever een tegemoetkoming ontvangt om de lonen te kunnen doorbetalen. Ook in het kader van de inspanningsverplichting scholing is het van belang dat de werknemers ervan op de hoogte zijn en kunnen bewaken en bevorderen dat deze inspanningsverplichting in de praktijk vorm krijgt. Zij kunnen de werkgever hierop aanspreken en werknemers wijzen op het belang van scholing en stimuleren om deel te nemen aan de scholingsmogelijkheden die aangeboden worden of als individuele werknemer daartoe zelf het initiatief nemen.

5. Wijzigingen in de NOW-3

TVL geen omzet voor NOW-3

Zoals in paragraaf 2 en 3 van de toelichting beschreven is de TVL vanaf NOW-3 geen omzet meer voor de NOW. De TVL is met het steun- en herstelpakket waar ook de NOW-3 deel van uitmaakte, fors verhoogd. Dit maakt dat de TVL vanaf de NOW-3 een grotere impact heeft op de omzet voor de NOW. Er is daarom voor gekozen om de TVL niet alleen voor de NOW-4 niet tot omzet te bestempelen, maar dit ook voor NOW-3 te laten gelden. De aanvullende kosten het uitsluiten van de TVL als omzet in de NOW bedragen € 1,150 miljard voor de totale looptijd van de NOW 3 (9 maanden). De budgettaire gevolgen zullen in de eerste suppletoire begrotingswetten voor 2021 verwerkt worden van de begrotingsstaat.

Er is niet voor gekozen om de TVL van het omzetbegrip van de NOW-1 en -2 uit te zonderen. Dit heeft twee redenen: allereerst was de TVL destijds een stuk lager dan tijdens de NOW-3 en was de impact van de TVL op de omzet voor de NOW minder groot. Daarnaast zijn de loketten voor de vaststellingen van de NOW-1 en -2 al enige tijd open, en zou wijziging van de NOW-1 en -2 op dit punt ertoe leiden dat alle vaststellings-aanvragen opnieuw gedaan zouden moeten worden. Dat zou te veel vragen van de uitvoering, zeker met het oog op het feit dat er nog vier tranches met bijbehorende loketten volgen.

Drempel derdenverklaring en accountantsverklaring NOW-3

In het kader van het verlichten van de administratieve lasten voor de controle op de NOW zijn er enkele wijzigingen doorgevoerd in de grensbedragen vanaf wanneer een derden- of accountantsverklaring benodigd is. In plaats van de huidige €25.000 (en vanaf €20.000 voorschot) is er in de NOW3 een derdenverklaring benodigd vanaf €40.000. Dit grensbedrag geldt voor zowel het voorschotbedrag als het definitieve subsidiebedrag. Ook geldt vanaf de NOW-3 een generieke grens vanaf wanneer een accountantsverklaring benodigd is.

In de NOW-1 en -2 is het drempelbedrag voor een accountantsverklaring voor het voorschot nog €100.000. Vanaf de NOW-3 verhogen wordt dit bedrag voor het voorschot verhoogd naar €125.000. Dit grensbedrag wordt hiermee dus gelijkgetrokken met het grensbedrag bij de definitieve subsidie, voor alle tranches van de NOW is dit namelijk al €125.000. Reden voor deze verhoging van de drempelbedragen in NOW-3 zijn de signalen die binnenkomen over de hoge kosten die gemaakt moeten worden om te voldoen aan de verplichtingen. Omdat de vaststellingen van NOW-1 en -2 al lopen is het niet meer mogelijk om deze wijziging ook voor NOW-1 en -2 te laten gelden. Veel werkgevers hebben namelijk al een vaststellingsaanvraag ingediend, of hebben al een derde of accountant ingeschakeld om te komen tot een verklaring.

6. Staatssteun en internationale aspecten

De NOW is geen steunmaatregel in de zin van artikel 107, eerste lid, Verdrag betreffende de werking van de Europese Unie. De NOW is een generieke en tijdelijke subsidieregeling voor alle werkgevers (ondernemingen) die in hun omzet getroffen zijn door de gevolgen van het COVID-19-virus of andere buitengewone omstandigheden en die voldoen aan de in de regeling gestelde voorwaarden. Voor de berekening van de omzet gelden voor alle werkgevers dezelfde regels. De NOW is erop gericht werkgevers te ondersteunen bij het doorbetalen van de lonen om zo behoud van werkgelegenheid te bewerkstellingen door de vergoeding van (een deel van) de loonsom met toepassing van een subsidie van de overheid. Met de steun kan ontslag worden voorkomen en kunnen werkgevers menskracht, ervaring en kennis behouden voor hun onderneming. De NOW komt dus uiteindelijk de werknemers ten goede. De NOW levert de ene onderneming geen economisch voordeel op ten opzichte van de andere welke onverenigbaar is met de interne markt.

De verplichting dat geen dividend mag worden uitgekeerd over 2021 is geen beperking van het vrij verkeer van kapitaal. Er ligt namelijk geen algemeen dividendverbod, maar een onderneming of concern, die bij de Nederlandse staat loonsubsidie aanvraagt, dient zich ervan te vergewissen dat het dan over 2021 geen dividend mag uitkeren. Het staat een onderneming of concern vrij dit alsnog te doen, maar dan dient de subsidie te worden terugbetaald. Daarom is er geen sprake van een beperking van het vrij verkeer van kapitaal, het is immers de eigen keuze van de onderneming.

Daarbij is het ook zo dat de voorwaarde gerechtvaardigd en proportioneel is. Een maatregel die afwijkt van de referentieregeling (a priori selectiviteit) is steeds niet-selectief indien deze is gerechtvaardigd door de aard of de opzet van die regeling. Dit is het geval wanneer een maatregel rechtstreeks uit de basis- of hoofdbeginselen van de referentieregeling voortvloeit of resulteert uit inherente mechanismen die noodzakelijk zijn voor het functioneren en de doeltreffendheid van de regeling. Het is gerechtvaardigd, omdat deze verplichting ervoor zorgt dat het geld in het concern blijft en dus gebruikt kan worden om een buffer op te bouwen en overheidssteun in de toekomst te voorkomen. Dat lijkt ook een van de redenen dat de Europese Commissie in haar aanbeveling voor herkapitalisatie deze voorwaarde adviseert voor individuele ondernemingen.[8] Tevens is de beperking proportioneel, aangezien de beperking alleen ziet op dividend/bonussen en aandelen over 2021, het jaar waarin de subsidie wordt aangevraagd, en niet meer.

Er is niet voor gekozen om dit te beperken tot puur Nederlandse concerns of ondernemingen. Juist deze beperking zou een onderscheid naar vestigingsplaats inhouden. Daarnaast zou een uitzondering voor buitenlandse moeders of groepshoofden ertoe leiden dat buitenlandse concerns

[8] C(2020) 3156 final.

hiermee in een voordeligere positie komen dan geheel Nederlandse concerns. Dat is onwenselijk. Daarnaast is de hoofdreden voor deze voorwaarde het versterken van de cashpositie. Deze redenering gaat zowel op voor Nederlandse als voor buitenlandse concerns op.

7. Misbruik, oneigenlijk gebruik en handhaving

De snelheid waarmee de noodmaatregelen NOW-1, -2, -3 en -4 tot stand zijn gekomen, brengt met zich dat mogelijk zaken over het hoofd zijn gezien en de regeling NOW-4 onvoorziene consequenties kan hebben, die achteraf mogelijk niet gerepareerd kunnen worden. De NOW kent mede vanwege deze totstandkomingsgeschiedenis risico's op misbruik en oneigenlijk gebruik. Er is sprake van gevoeligheid voor misbruik en oneigenlijk gebruik bij elke regeling waarbij er afhankelijkheid is van (door derden geleverde) gegevens bij de beoordeling van de aanvraag. Voor zover mogelijk worden deze risico's geadresseerd met beheersmaatregelen, maar het is realistisch te verwachten dat er onvolkomenheden in de aanpak van deze risico's zullen zijn en deze risico's kunnen niet helemaal voorkomen worden. Vanwege het grote maatschappelijke belang van de NOW voor behoud van bedrijvigheid en banen, worden deze onvolkomenheden geaccepteerd.

Uitgangspunt bij de beheersmaatregelen is dat de werkgever verantwoordelijk is voor de juistheid van alle informatie die hij aanlevert. Hij legt verantwoording af over de wijze waarop hij aan de voorwaarden uit de regeling voldoet. Dit uitgangspunt komt tot uiting in het vereiste dat de werkgever met betrekking tot de omzet en de loonsom een zodanig controleerbare administratie beheert, dat achteraf gecontroleerd kan worden of een subsidie terecht is verstrekt. De werkgever verleent desgevraagd inzage in deze administratie. Ook heeft de werkgever de verplichting onverwijld melding te doen indien duidelijk is dat hij niet langer aan de vereisten voor subsidieverlening voldoet, bijvoorbeeld als de omzetvermindering zich toch (vrijwel) niet voordoet. De werkgever bevestigt dat hij de aanvraag naar waarheid invult en geen misbruik of oneigenlijk gebruik maakt van subsidiegelden. De werkgever bevestigt ook dat bij zich ervan bewust is dat verder onderzoek gedaan kan worden in geval van (vermoeden van) misbruik van de regeling.

UWV heeft op grond van artikel 54 Wet SUWI de bevoegdheid om gegevens en inlichtingen die noodzakelijk zijn voor de uitvoering van zijn taken op te vragen bij de Belastingdienst. Daarnaast worden gegevens over de loonsom van de werkgever gebaseerd op de Polisadministratie van UWV. Voor de verificatie van de door de aanvrager verstrekte gegevens, wordt gebruik gemaakt van gegevensuitwisseling tussen de Belastingdienst en UWV. Deze gegevensuitwisseling is essentieel om te voorkomen dat willekeurige rechts- of natuurlijke personen zich kunnen voordoen als een grote werkgever en vervolgens zelf grote bedragen kunnen incasseren. Deze gegevenslevering beperkt dit risico substantieel en wordt daarom proportioneel geacht. Bovendien wordt hiermee de administratieve last van aanvragers beperkt, nu zo min mogelijk bewijsmiddelen voor het rekeningnummer aangedragen hoeven te worden. Daarmee wordt voldaan aan het beginsel van subsidiariteit.

Voorts worden data-analyses uitgevoerd, bijvoorbeeld op onverwachte verschuivingen tussen personeel binnen het concern, loonheffingsnummers of andere mogelijke varianten. Naar aanleiding van onverwachte verschuivingen kan een verklaring worden opgevraagd bij de subsidieontvanger of kunnen nadere controles worden uitgevoerd. Bij definitieve vaststelling van de subsidie wordt gebruik gemaakt van een verklaring van een accountant of een verklaring van een deskundige derde, behalve indien het subsidiebedrag onder de grenswaarde valt waarvoor die verplichtingen gelden. Ook worden op alle ontvangen aanvragen en verantwoordingen risicogericht controles uitgevoerd.

UWV kan de betaling van het voorschot weigeren, wijzigen, intrekken of op schorten indien sprake is van een ernstig vermoeden dat niet aan de subsidievoorwaarden wordt voldaan. UWV kan daarnaast een reeds verleende subsidie geheel of gedeeltelijk terugvorderen. De grondslag hiervoor is opgenomen in de regeling. Indien tijdens of bij het vaststellen van de subsidie sprake is van een redelijk vermoeden van een strafbaar feit, dan heeft UWV de mogelijkheid om aangifte te doen bij het Openbaar Ministerie (OM). Het OM kan vervolgens een strafrechtelijk onderzoek instellen en overgaan tot een strafrechtelijke vervolging. Op grond van informatie van UWV en/of op grond van signalen en meldingen kan de Inspectie SZW onder gezag van het OM een opsporingsonderzoek instellen. Daarnaast heeft de Inspectie SZW een digitaal meldformulier op de website geplaats voor meldingen van fraude met corona-gerelateerde subsidies en regelingen. De banken zijn gestimuleerd om ongebruikelijke transacties in relatie tot de NOW-subsidies te melden. Verdachte transacties worden door de FIU, de Inspectie SZW en de FIOD geanalyseerd.

Als gevolg van de eerder beschreven aanpassing aan de drempelbedragen van de verplichte derden- en accountantsverklaringen naar respectievelijk 40.000 en 125.000 euro zal de verplichte derdenverklaring voor het overgrote deel van de aanvragers niet meer nodig zijn. Ophoging van de grenzen betekent dat er minder controle door een deskundige derde plaats zal gaan vinden en dus een mogelijk risico dat er meer onrechtmatige subsidies zullen worden verstrekt. Dit wordt deels ondervangen door op aangeleverde definitieve aanvragen de bestaande controle door SZW te intensiveren. Alle aanvragen die niet voorzien zijn van een accountantsverklaring worden reeds door middel van een uitgebreide data-analyse beoordeeld door Uitvoering van Beleid (UVB, onderdeel van SZW) en risicogericht vindt nader onderzoek plaats en worden aanvullende stukken opgevraagd bij de werkgever. Desalniettemin kan het zijn dat door de verlichting van deze verplichting risico’s op misbruik en oneigenlijk gebruik zullen toenemen.

Nu de meeste beperkingen zijn opgeheven is een volledig omzetverlies als gevolg van de coronacrisis is niet meer te verwachten. Om die reden is het maximale omzetverliespercentage begrensd op 80%. Ook het risico op misbruik en oneigenlijk gebruik van de loonsubsidie wordt met deze maatregel beperkt. Deze maatregel geeft werkgevers immers een prikkel om de bedrijfsvoering zoveel mogelijk weer op te pakken.

8. Financiering

De budgettaire gevolgen zijn in de eerste suppletoire begrotingswetten voor 2021 verwerkt in de begrotingsstaat van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid . Daarbij is een bedrag van € 2,25 miljard toegevoegd aan de uitgaven van artikel 1 van de begroting (artikel Arbeidsmarkt). Dit bedrag van € 2,25 miljard is bedoeld voor de subsidie-uitgaven van deze regeling. Dit bedrag bevat enerzijds de kosten voor het verlengen van de NOW-regeling voor een periode van 3 maanden (€ 2 miljard) en anderzijds de extra kosten in deze 3 maanden voor het niet meer laten meetellen van de TVL als omzet in de NOW (€ 0,25 miljard). Het invoeren van het maximum omzetverliespercentage leidt tot een neerwaartse bijstelling van de uitgavenraming voor de NOW van € 35 miljoen. De bijstelling van deze raming zal in de ontwerpbegroting en in de 2e suppletoire begroting van SZW worden voorgelegd.

De verwachte subsidie-uitgaven van de NOW-4 bedragen € 2,215 miljard over een periode van 3 maanden. De regeling wordt voor 80% bevoorschot aan werkgevers, waardoor op een later moment nog sprake is van afrekeningen. De raming is echter onzeker door het verloop van de coronapandemie en daarbij behorende economische onzekerheden en zal in aankomende begrotingsbijstellingen worden aangepast op basis van realisatiecijfers en nieuwe inzichten.

Om ervoor te zorgen dat UWV de subsidie kan uitbetalen, en de subsidieregeling kan uitvoeren is in de regeling ook een artikel over de financiering opgenomen. Het gaat dan om de manier waarop het geld van de begroting van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid naar UWV wordt geboekt. Daarvoor is zo veel mogelijk aangesloten bij bestaande financiering van door UWV uit te voeren taken. In de praktijk betekent dit dat UWV een periodiek voorschot krijgt op basis van de geraamde uitgaven. Dit voorschot wordt uitbetaald op de rekening die UWV bij ’s Rijks schatkist aanhoudt. De middelen verlaten daardoor pas de schatkist op het moment dat UWV een subsidievoorschot uitbetaalt. Na afloop van het jaar wordt in het UWV jaarverslag verantwoording afgelegd over de lasten en baten van de regeling. Uiteraard wordt deze informatie ook opgenomen in de begroting en het jaarverslag van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.

9. Uitvoeringskosten

Voor de uitvoeringskosten van deze regeling door UWV is € 9 miljoen in 2021 en € 10 miljoen in 2022 gereserveerd, voor wat betreft SZW is de reservering voor de uitvoeringskosten € 0,4 miljoen in 2022, € 1,2 miljoen in 2023 en € 0,4 miljoen in 2024.

10. Administratieve lasten

Voor het berekenen van de administratieve lasten per subsidieregeling wordt onderscheid gemaakt tussen (administratieve) handelingen die samenhangen met:
- kennisnamekosten van degene die de subsidie aanvragen;
- het verkrijgen van een subsidie (aanvraag);
- de uitvoering van de gesubsidieerde activiteiten (bv. tussenrapportages);
- de (eind-)verantwoording over de gesubsidieerde activiteit.

Het aantal aanvragen voor NOW-1 bedraagt circa 140.000. Het aantal aanvragen voor de NOW-2 bedraagt circa 65.000. Het aantal aanvragen voor de NOW-3 (derde tranche) bedraagt circa 81.000 en voor de NOW-3 vierde tranche circa 78.000. Omdat het subsidietijdvak van de NOW-3 vijfde tranche nog loopt zijn er nog geen gegevens over het aantal aanvragen voor de vijfde tranche beschikbaar. Op basis van de huidige economische vooruitzichten wordt ervan uitgegaan dat het aantal aanvragen in de NOW 4 zal afnemen in het derde kwartaal van 2021. De virusontwikkeling blijft echter onzeker en kan beter of slechter gaan dan we op dit moment verwachten. Onderstaande berekening is gebaseerd op een aantal van circa 50.000 aanvragers.

Voor kennisneming van de tijdelijke regeling werden in NOW-1 eenmalige administratieve lasten gerekend van € 0,9 miljoen, voor de NOW-2 € 0,3 miljoen en voor de NOW-3 regeling € 0,11 miljoen. De NOW-4 regeling is zo eenvoudig mogelijk gehouden en overlapt grotendeels met de voorgaande NOW-regelingen. Het is de verwachting dat het aantal bedrijven dat voor het eerst een beroep doet op de NOW zeer gering zal zijn, omdat de verwachting is dat stapsgewijs steeds meer bedrijven hun deuren kunnen openen en het economische herstel langzaamaan zichtbaar zal worden. Voor kennisneming van de regeling worden in de NOW-4 eenmalige administratieve lasten gerekend van 0,0045 miljoen.

Voor de indiening van de vaststellingsaanvraag van de NOW-4 moet het omzetverlies berekend worden. Dit is het verschil tussen de omzet in de driemaandsperiode waarover men subsidie heeft aangevraagd en de omzet in het gehele jaar 2019, teruggerekend naar een driemaandsperiode. Een aantal werkgevers zal deze bedragen snel uit hun geautomatiseerde bedrijfsadministratiekunnen halen, voor andere bedrijven zal dit ingewikkelder zijn. Wel heeft een deel van de bedrijven de berekening al gemaakt voor NOW-1 en NOW-3, zodat zij weten hoe dit in zijn werk gaat (N.B. Bij de NOW-2 was sprake van omzetverlies op basis van een viermaandsperiode). Daarnaast wordt er, net als voor voorgaande NOW-regelingen, een online rekenhulp voor het berekenen van de verwachte omzetdaling beschikbaar gesteld. Bij een gemiddelde tijdsbesteding van 30 minuten voor deze berekening en het opstellen en het indienen van de aanvraag, komen de administratieve lasten uit op € 1,35 miljoen voor alle bedrijven tezamen.

Er zijn geen tussenrapportages vereist tijdens de periode waarin subsidie wordt verstrekt. Werkgevers kunnen de inspanningsverplichting om scholing te stimuleren en om werknemers te begeleiden naar ander werk inpassen in het bestaande scholings- en personeelsbeleid of invullen via bestaand overleg met ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging dan wel in reguliere individuele gesprekken met werknemers. De extra kosten daarvan zijn marginaal.

Voor de aanvraag van de definitieve vaststelling van de subsidie dient de werkgever de gerealiseerde omzetdaling over de aanvraagperiode te berekenen. Dit is een van de verplichtingen in het kader van de eindverantwoording. Voor deze en de overige verplichtingen (zie artikel 17, tweede lid onderdeel a tot en met d van de regeling) wordt gerekend met een gemiddelde tijdsbesteding van 1,5 uur. De administratieve lasten voor alle bedrijven tezamen komen dan uit op € 4,05 miljoen.

De kosten van het opstellen van de overeenkomst om te voldoen aan de eis rond het bonus- en dividendbeleid worden geraamd op €0,186 miljoen.

Dit brengt het totaal aan geraamde administratieve lasten op € 5,6 mln. Dit is X% van het geraamde totaalbedrag dat aan subsidie zal worden verstrekt.

Van bedrijven wordt een accountantsverklaring verwacht indien zij een voorschot van ten minste € 125.000 hebben ontvangen of als bij de aanvraag tot vaststelling blijkt dat zij tenminste € 125.000 subsidie claimen. Bedrijven onder deze grens hebben een verklaring van een derde deskundige nodig. Geen verklaring is nodig indien het voorschot minder bedraagt dan € 40.000, tenzij de subsidie bij vaststelling wordt bepaald op tenminste € 40.000. Een bedrijf moet per tranche bepalen of hij een derdenverklaring of accountantsverklaring moet inleveren. De totale kosten van het laten opstellen van deze verklaringen worden geraamd op circa € 52 miljoen (2,31% van het subsidiebedrag). Per bedrijf zijn deze kosten sterk afhankelijk van de bedrijfssituatie en de voorbereidende werkzaamheden van de ondernemingen zelf. Bij de kostenraming is rekening gehouden met bedrijfsgrootte en subsidiebedrag. Naarmate het bedrijf groter is en het subsidiebedrag hoger nemen de kosten van het laten opstellen van een verklaring toe. Tot €40.000 is dus geen aanvullende verklaring van een deskundige derde vereist. De inschatting is dat hierdoor ongeveer 80% van de aanvragers geen derdenverklaring nodig zullen hebben. Pas vanaf dit bedrag is dus een aanvullende verklaring vereist. Voor circa 6.600 bedrijven (13%) worden de kosten geraamd op gemiddeld € 2650, voor circa 2.300 bedrijven (5%) op gemiddeld € 15.000.

NOW-3

De totale kosten voor het opstellen van een derdenverklaring of accountantsverklaring voor de NOW 3 werden oorspronkelijk ingeschat op € 176 miljoen (2,31% van het totaal). Deze berekening was gebaseerd op een aantal van 50.000 aanvragers in het eerste tijdvak, 40.000 in het tweede tijdvak en 35.000 aanvragers in het derde tijdvak. Een totaal van 125.000 waarvan naar verwachting een aanzienlijk deel zou overlappen. Op basis van realisatiecijfers blijkt dat voor de NOW-3 (derde en vierde tranche) respectievelijk 78.000 en 74.000 toekenningen zijn verstrekt. Het aanvraagloket voor de NOW-3, vijfde tranche, loopt tot en met 30 juni 2021. Er wordt rekening gehouden dat circa 66.000 aanvragen worden ingediend voor de vijfde tranche. Dit brengt het totaal op 218.000 voor de gehele looptijd van de NOW-3. Door het hoger dan geraamd aantal toekenningen bedragen de kosten voor deze verklaringen € 536 miljoen (4,58%) bij ongewijzigd beleid.

Om de administratieve lasten is besloten om het drempelbedrag voor het overleggen van een derdenverklaring te verhogen naar €40.000 voor zowel het voorschotbedrag als het definitieve subsidiebedrag. De verplichte derdenverklaring is daarmee voor het overgrote deel van de aanvragers niet meer nodig. Tevens is besloten om het drempelbedrag voor het overleggen van een accountantsverklaring te verhogen van €100.000 naar €125.000 voor het voorschotbedrag. Naar verwachting zullen deze aanpassingen, gebaseerd op cijfers over de gemiddelde kosten van een derdenverklaring van de NBA, de SRA, het RB en de NOAB, de administratieve lasten significant verminderen. Op basis van de voorschotbedragen van de derde en vierde tranche van de NOW-3 en het verwachte aantal aanvragen van de vijfde tranche is de verwachting dat de kosten voor het overleggen van een verklaring met € 237 miljoen zullen afnemen.

Daarnaast is in de Kamerbrief van maandag 31 mei 2021[9] extra onder het voetlicht gebracht dat wanneer een deskundige derde voor de aanvrager de (doorlopende) financiële administratie voert en de werkzaamheden die zijn verricht in het kader van deze normale administratieve dienstverlening (waaronder het opstellen van de aanvraag tot vaststelling) zoals verwacht mag worden overeenkomen met de werkzaamheden die gevraagd worden in het kader van de afgifte van de derdenverklaring, deze niet dubbel uitgevoerd hoeven te worden. Dit is reeds mogelijk voor de NOW-1 en -2. , maar is verduidelijkt waardoor deze mogelijkheid in de praktijk zich vaker zal voordoen. De derdenverklaring dient wel altijd bijgevoegd te worden bij de vaststellingsaanvraag. De verwachting is dat dit een aanvullende besparing op van circa €10 miljoen op het uit te voeren aantal derdenverklaringen.

Voor de controle voor de NOW-3, wanneer een onderneming van twee of drie periodes gebruik heeft gemaakt, is besloten dat de accountant de opdracht voor de verschillende tranches van de NOW-3 kan beschouwen als ware het één opdracht. Een exacte inschatting wat deze verlichting oplevert is moeilijk te berekenen. Onder andere omdat de kosten voor een accountantsverklaring sterk afhankelijk zijn van de complexiteit en omvang van de te controleren onderneming en diens administratie. Een voorzichtige inschatting is dat deze verlichting, wanneer er gebruik wordt gemaakt van alle vier de tranches, een verlichting van circa 15% op de totale kosten van een accountantsverklaring kan betekenen.
Door deze administratieve lastenverlichtingen worden de resterende totale kosten voor het overleggen van een derdenverklaring en accountantsverklaring ingeschat op € 246 miljoen (2,1%) voor de gehele looptijd van de NOW 3 (9 maanden).

[9] Kamerstukken II 2020/21, 35420, nr. 274.

Advies Adviescollege toetsing regeldruk

Het Adviescollege toetsing regeldruk (ATR) heeft op 10 juni 2021 een advies uitgebracht over de regeling. Met betrekking tot het verlengen van de NOW en de invulling daarvan middels deze regeling is de ATR positief. De ATR heeft wel zorgen bij de aanvullende verklaring die met de NOW-4 geïntroduceerd wordt bij ondernemingen die een voorschot of vaststelling van meer dan 125.000 euro hebben. De ATR stelt dat de materiele betekenis van deze voorwaarde minimaal is, en dat hier sprake is van symboolwetgeving. Omdat de voorwaarde wel regeldruk met zich meebrengt – werkgevers moeten in gesprek met de werknemersvertegenwoordiging en moeten een overeenkomst opstellen – adviseert de ATR om deze voorwaarde te schrappen uit de NOW-4. De ATR stelt dat de overeenkomst tussen het bedrijf en de werknemersvertegenwoordiging zich beperkt tot de bonus- en dividendsituatie in het eigen bedrijf, waarmee het geen aanvullende meerwaarde heeft voor het naleven van het bonus- en dividendverbod door werkgevers.
De ATR adviseert verder een minder belastend alternatief op te nemen waarbij de minister of het parlement contact leggen met de directie of raad van bestuur van een bedrijf waar een probleem rondom de bonussen lijkt te ontstaan.
Het advies van de ATR luidt daarom om de regeling niet vast te stellen, tenzij aan het adviespunt uitvoering wordt gegeven. Het college heeft daarbij expliciet aangegeven dat dit dictum geen uitspraak is over de onwenselijkheid van de verlenging van de subsidieregeling, maar dat dit tot uitdrukking brengt dat de extra voorwaarde geen meerwaarde heeft, maar wel regeldruk met zich meebrengt.

Zoals het adviescollege terecht aangeeft, zal de op te stellen verklaring geen formeel middel zijn om buitenlandse moederbedrijven te verbieden om bonussen en/of dividenden uit te keren. Echter, het betrekken van de vakbonden kan wel materieel effect hebben. Allereerst zal de vakbeweging op de hoogte zijn van het bonus- en dividendbeleid van de werkgever – dat mogelijk breder is dan slechts het in tijd en omvang beperkte bonus- en dividendverbod uit de NOW. Daarbij kunnen afspraken gemaakt worden over het bonus- en dividendbeleid bij de werkgever, maar ook over hoe de werkgever het buitenlandse moederbedrijf wil benaderen inzake het bonus- en dividendbeleid. Daarnaast krijgt ook het maatschappelijk debat dat met dit thema gepaard gaat een plaats in de NOW-aanvraag met het betrekken van de werknemersvertegenwoordiging bij het bonus- en dividendbeleid. Van symboolwetgeving is dan ook geen sprake. De verklaring brengt uiteraard wel regeldruk met zich mee, zoals in deze paragraaf geschetst. De regeldruk zal echter naar verwachting beperkt zijn omdat er naar verwachting slechts 2.300 aanvragers zullen zijn die een voorschot en/of vaststelling kennen van meer dan 125.000 euro. Daar staat tegenover dat de regeling vanwege de lastenverlichting rondom de drempelbedragen voor de derden- en accountantsverklaring een fors lagere regeldruk kent voor zowel NOW-3 als NOW-4.

II. Artikelsgewijs

Deze subsidieregeling is gebaseerd op de Kaderwet SZW-subsidies. Die wet geeft de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid de bevoegdheid om subsidie te verstrekken. Deze subsidieregeling is ook gebaseerd op artikel 32d, tweede lid, Wet SUWI, omdat de regeling wordt uitgevoerd door het UWV. Door mandaatverlening wordt namelijk een taak opgedragen aan het UWV (zie artikel 20).

In deze regeling is, met instemming van de Minister van Financiën, geen subsidieplafond opgenomen. De regeling wijkt op enkele punten af van de aanwijzingen voor subsidieverstrekking. Ook hiervoor is instemming van de Minister van Financiën verkregen.

De Vierde tijdelijke noodmaatregel overbrugging voor behoud van werkgelegenheid volgt op de Derde tijdelijke noodmaatregel overbrugging voor behoud van werkgelegenheid (derde, vierde en vijfde tranche). In de Vierde tijdelijke noodmaatregel overbrugging voor behoud van werkgelegenheid is zoveel mogelijk aangesloten bij de systematiek van de eerdere tranches, met enkele inhoudelijke aanpassingen, zoals reeds naar voren is gekomen in het algemene deel van de toelichting.

Artikel 1. Begripsbepaling

In dit artikel worden enkele begrippen gedefinieerd. De begrippen die nadere uitleg behoeven worden hieronder toegelicht.

Met de vijfde tranche wordt verwezen naar de periode waarover op grond van hoofdstuk 4 van de Derde tijdelijke noodmaatregel overbrugging voor behoud van werkgelegenheid subsidie kan worden verleend. Die periode beslaat april tot en met juni 2021.

Deze regeling omvat de zesde tranche. In deze tranche kan subsidie worden verkregen van maximaal 85% van de loonsom over de periode van 1 juli 2021 tot en met 30 september 2021.

Het begrip extra periode salaris wordt in artikel 8 gebruikt. Een voorbeeld van extra periode salaris is een recht op een dertiende maand. Het betreft hier niet eenmalige bonussen of vakantietoeslagen.

In de regeling wordt op verschillende plekken de begrippen 'loon' en 'loonsom' gehanteerd. Met het loon wordt gedoeld op het loon voor de sociale verzekeringen op grond van artikel 16 van de Wet financiering sociale verzekeringen (hierna: SV-loon), en wel alleen voor zover het gaat om loon uit tegenwoordige dienstbetrekking. Het SV-loon is behoudens enkele uitzonderingen gelijk aan het loon overeenkomstig de Wet op de loonbelasting 1964. Doordat met deze omschrijving loon uit vroegere dienstbetrekkingen is uitgesloten, geldt dat uitkeringen – op een tweetal uitzondingen na – in principe ook niet worden meegenomen in de berekening van de loonsom. De twee uitzonderingen hierop zijn: Ziektewetuitkeringen en uitkeringen op grond van de Wet arbeid en zorg, in de eerste twee jaren. Deze uitkeringen worden namelijk in de eerste twee jaren aangemerkt als loon uit tegenwoordige dienstbetrekking en vallen daarmee wel onder het begrip 'loon'. Ziektewetuitkeringen door eigenrisicodragers worden in technische zin gezien als loon uit tegenwoordige dienstbetrekking, maar zijn dit in praktische zin niet. Het compenseren van deze betalingen past niet bij het doel van werkbehoud zoals bedoeld in de NOW. Hoewel het loonbegrip dient te worden gelezen in de context van het doel van de regeling, zijn deze uitkeringen voor de duidelijkheid nu expliciet uitgesloten van het loonbegrip.

De loonsom is het loon – dus het SV-loon zoals hiervoor toegelicht – van alle werknemers die behoren tot een loonheffingennummer van een werkgever.

De omzetdaling, omzetperiode en referentie-omzet zijn gedefinieerd. Dit zijn verschillende begrippen. De omzetdaling ziet op de daling van de omzet, zoals dat wordt vastgesteld in artikel 6.

De omzetperiode is gedefinieerd in artikel 4. Het betreft de periode die de werkgever bij de subsidieaanvraag kiest om het omzetverlies over te laten berekenen. Deze periode omvat drie aaneengesloten kalendermaanden binnen de periode van 1 juli 2021 tot en met 30 november

2021. Als aan een werkgever subsidie is verleend op grond van de vijfde tranche, dan sluit de omzetperiode voor de zesde tranche aan op de omzetperiode van de vijfde tranche en heeft de werkgever geen keuzemogelijkheid. Dit geldt niet als de werkgever voor 1 juli 2021 UWV heeft verzocht de verleningsbeschikking voor de vijfde tranche in te trekken.

De referentie-omzet is de omzet over het kalenderjaar 2019, gedeeld door vier. Om de omzetdaling vast te kunnen stellen wordt de omzet in de omzetperiode, bedoeld in artikel 4, vergeleken met de omzet in de referentieperiode.

De werknemer is gedefinieerd als de werknemer in de zin van de Wet financiering sociale verzekeringen. Daarin worden zowel de 'reguliere' werknemer (onderdeel o), als de overheidswerknemer (onderdeel p) genoemd. Mensen die op grond van een fictieve dienstbetrekking zijn verzekerd voor de werknemersverzekeringen vallen ook onder de definitie van werknemer in de zin van de Wet financiering sociale verzekeringen. Mensen die niet vallen onder die definitie, zoals niet-verzekerde DGA's en vrijwillig verzekerden, zijn hierdoor uitgezonderd. Daardoor komt hun loon niet voor aanmerking voor deze subsidie.

Net als de werknemer is ook de werkgever gedefinieerd onder verwijzing naar de Wet financiering sociale verzekeringen.

In het tweede lid is het omzetbegrip gedefinieerd. Hiermee wordt verduidelijkt dat onder omzet niet wordt verstaan de subsidie die de werkgever ontvangt op grond van de Eerste, Tweede en Derde tijdelijke noodmaatregel overbrugging voor behoud van werkgelegenheid, alsmede op grond van deze regeling. Dit ziet op de subsidieverlening (voorschot) en de subsidievaststelling (vaststelling) op grond van de genoemde regelingen.

Tot slot wordt onder omzet niet verstaan subsidie die de werkgever ontvangt over de omzetperiode van de Staatssecretaris van Economische Zaken en Klimaat om de werkgever in staat te stellen zijn vaste lasten te blijven betalen in verband met de maatregelen ter bestrijding van COVID-19 (Tegemoetkoming vaste lasten). Het gaat hierbij om de vastgestelde subsidie.

Artikel 2. Inleidende bepaling

De Kaderregeling subsidies OCW, SZW en VWS is in het eerste lid buiten toepassing verklaard, omdat de uitvoering van deze regeling via mandaat bij het UWV is belegd. In het tweede lid is geregeld dat alle formulieren waarnaar in deze regeling wordt verwezen, beschikbaar worden gesteld via de website www.uwv.nl.

Artikel 3. Doel van de subsidie

In artikel 3 is het doel van de subsidie geformuleerd. Het doel is tweeledig. Enerzijds wordt beoogd werkloosheid die veroorzaakt wordt door acute terugval in de omzet ten gevolge van buitengewone omstandigheden die niet tot het normale ondernemersrisico behoren, zoveel mogelijk te voorkomen. Anderzijds wordt beoogd dat werkgevers zich samen met de werknemers kunnen voorbereiden op de nieuwe economische situatie. Het is hierbij niet de bedoeling dat er dividenden of bonussen worden uitgekeerd of eigen aandelen worden aangekocht over het jaar 2021.

Artikel 4. Voorwaarden voor subsidieverlening

De werkgever heeft de mogelijkheid om subsidie voor loonkosten te ontvangen over de periode 1 juli 2021 tot en met 30 september 2021. De werkgever komt in aanmerking voor subsidieverlening als hij ten minste 20% omzetdaling verwacht over een periode van drie aaneengesloten kalendermaanden. Deze periode van drie aaneengesloten kalendermaanden waarin de (verwachte) omzetdaling zich voordoet, hoeft niet parallel te lopen met de periode waarover subsidie wordt ontvangen. De bij de subsidieaanvraag te kiezen drie aaneengesloten kalendermaanden waarover de omzetdaling wordt bepaald moeten vallen binnen de periode 1 juli 2021 tot en met 30 november 2021. Het is aan de werkgever welke drie aaneengesloten kalendermaanden hij binnen de omzetperiode opgeeft bij de subsidieaanvraag, tenzij artikel 4, tweede lid, van toepassing is. Artikel 4, tweede lid, ziet op de situatie dat aan de werkgever subsidie op grond van de vijfde tranche is verleend. In dat geval zal de aaneengesloten periode van drie kalendermaanden aansluiten op de periode, bedoeld in de artikelen 4, eerste lid, en artikel 21 van de NOW-3, te weten 1 april 2021 tot en met 30 juni 2021. Dit is niet het geval wanneer de werkgever voor 1 juli 2021 heeft verzocht om de verleningsbeschikking voor de vijfde tranche in te trekken.

In het kader van uitvoerbaarheid is gekozen voor drie aaneengesloten kalendermaanden, wat betekent dat de periode aanvangt op de eerste dag van een maand. Welke stukken de werkgever dient aan te leveren, volgt uit artikel 9.

Artikel 5. Weigeringsgronden

Dit artikel regelt in aanvulling op artikel 4:35, eerste en tweede lid van de Algemene wet bestuursrecht (Awb), gronden op basis waarvan de subsidieverlening wordt geweigerd. Dat is het geval indien:

a. niet of onvoldoende aannemelijk is dat de omzetdaling van de betreffende werkgever ten minste 20% zal zijn;

b. het rekeningnummer dat bij de aanvraag is opgegeven niet correspondeert met het in de aanvraag opgegeven loonheffingennummer en de daaraan verbonden, oftewel bijbehorende, rekeninggegevens;

c. geen loongegevens beschikbaar zijn over de aangiftetijdvakken, bedoeld in artikel 8, tweede en derde lid; of

d. de aanvraag anderszins niet voldoet aan de in deze regeling gestelde eisen.

Met betrekking tot onderdeel c geldt dat, indien er geen loongegevens zijn over – kort gezegd – februari 2021, er geen subsidie wordt verleend.

Voornoemde gronden zijn een aanvulling op de weigeringsgronden, bedoeld in artikel 4:35 Awb. Daarin is in het tweede lid, onderdeel b, onder andere opgenomen dat wanneer een aanvrager failliet is verklaard, aan hem surséance van betaling is verleend of ten aanzien van hem de schuldsaneringsregeling natuurlijke personen van toepassing is verklaard of een verzoek daartoe bij de rechtbank is ingediend, de subsidieverlening in ieder geval worden geweigerd. Ook dit vormt zodoende een weigeringsgrond.

Indien nadat de subsidie is verleend blijkt dat de werkgever niet aan een van deze gronden voldoet, kan de subsidieverlening worden ingetrokken. Dit vloeit voort uit artikel 4:48 Awb.

Artikel 6. Omzetdaling

Eerste, tweede, derde, vierde en vijfde lid
Het eerste en tweede lid bieden rekenregels om de omzetdaling te berekenen. Het eerste lid bepaalt dat de omzetdaling berekend wordt door het verschil tussen de referentie-omzet en de omzet in de gekozen meetperiode in 2021 (de omzetperiode) af te zetten tegen de referentie-omzet. In het tweede, derde, vierde en vijfde lid wordt de referentie-omzet nader uitgewerkt.

De hoofdregel voor de berekening van de referentie-omzet is weergegeven in het tweede lid, namelijk dat de referentie-omzet de omzet over het kalenderjaar 2019 is, gedeeld door vier. Hierbij wordt uitgegaan van de situatie dat de onderneming reeds bestond op 1 januari 2019.

Voorbeeld
Een voorbeeld voor de toepassing lid 2: een werkgever had een omzet in 2019 van gemiddeld € 100.000 per maand, ofwel € 1.200.000 over het gehele jaar. In de periode van 1 juli 2021 tot en met 30 september 2021 – in dit voorbeeld de periode waarover de werkgever heeft aangegeven zijn omzetdaling berekend te willen hebben – is zijn omzet gemiddeld € 70.000 per maand, ofwel € 210.000 over de gehele periode. In dit geval is de omzetdaling:

(€ 1.200.000 / 4) – € 210.000 = € 90.000	
€ 90.000 / (€ 1.200.000 / 4) = 0,30	= 30%

In het derde, vierde en vijfde lid zijn de uitzonderingen voor de berekening van de referentie-omzet gegeven. De eerste uitzondering – opgenomen onder het derde lid – voorziet in de situatie dat de onderneming nog niet bestond op 1 januari 2019. Wanneer de aanvang van de bedrijfsuitoefening van een onderneming in het jaar 2019 of in januari 2020 of op 1 februari 2020 plaatsvond, worden de gehele kalendermaanden vanaf de dag na aanvang van de bedrijfsuitoefening tot en met 29 februari 2020 in aanmerking genomen voor de bepaling van de omzetreferentie, omgerekend naar een driemaandsperiode. In het derde lid wordt met de gekozen bewoordingen (‘aanvang van de bedrijfsuitoefening’) aansluiting gezocht bij de terminologie van de Handelsregisterwet 2007. Het moet daarbij daadwerkelijk gaan om een nieuwe onderneming, welke zowel een Nederlands als een niet-Nederlandse rechtspersoon of natuurlijke persoon kan zijn. Voor ondernemingen die al op 1 januari 2019 bestonden en waar de piek van de omzet gedurende een gedeelte van het jaar plaatsvindt, geldt het eerste lid.

Voorbeeld
Een voorbeeld voor de toepassing van lid 3: een werkgever start zijn onderneming op 17 juli 2019. Zijn in aanmerking te nemen omzet vanaf 1 augustus 2019 tot en met 29 februari 2020 bedraagt in totaal € 140.000. In dit geval wordt de omzet over deze 7 maanden naar rato omgezet naar 3 maanden (€ 140.000 / 7 x 3 = € 60.000). Dat is de referentie-omzet. In de maanden juli tot en met september 2021 – in dit voorbeeld de periode waarover de werkgever heeft aangegeven zijn omzetdaling berekend wil hebben – is zijn omzet gemiddeld € 10.000 per maand, ofwel € 30.000 over de gehele periode. In dit geval is de omzetdaling:

€ 60.000 – € 30.000 = € 30.000	
€ 30.000 / € 60.000 = 0,5	= 50%

Het vierde lid heeft betrekking op overgang van onderneming.
Is sprake van een overgang van onderneming na 1 januari 2019 en voor 2 februari 2020, dan kan de werkgever die een economische activiteit heeft overgenomen, ervoor kiezen om de referentie-omzet te berekenen door de gerealiseerde omzet in de periode vanaf de eerste gehele kalendermaand vanaf de dag van de overgang tot en met 29 februari 2020 als basis voor de referentieomzet te nemen, omgerekend naar een driemaandsperiode. Deze alternatieve berekeningsmethode bij overgang van onderneming wordt alleen toegepast als de werkgever daarvoor kiest. De werkgever verzoekt in dat geval om toepassing van deze methode bij de subsidieaanvraag, wat erop neerkomt dat de werkgever op het aanvraagformulier aangeeft van deze alternatieve berekeningsmethode gebruik te willen maken.
Indien een overname plaatsvindt na 1 februari 2020, dan is het vierde lid niet van toepassing. Er is dan immers geen kalendermaand meer gelegen tussen het moment van de overname en de uiterlijke datum van 29 februari 2020. Indien het vierde lid niet van toepassing is, kan worden teruggevallen op de hoofdregel van het tweede lid.

Het vijfde lid voorziet in de situatie dat een werkgever een onderdeel of activiteit afstoot. Indien dat het geval is in de periode van 2 januari 2019 tot en met 1 februari 2020, dan wordt de referentie-omzet berekend door de omzet die is gerealiseerd in de periode vanaf de dag waarop een onderdeel of activiteit is afgestoten, tot en met 29 februari 2020, te delen door het aantal maanden waarvan de omzet in aanmerking wordt genomen, vermenigvuldigd met drie, gerekend vanaf de eerste volledige kalendermaand. Indien een werkgever meerdere onderdelen en activiteiten afstoot, wordt voor de berekening gekeken naar het laatste onderdeel of activiteit dat is afgestoten in de periode van 2 januari 2019 tot en met 1 februari 2020. Is een onderdeel of activiteit afgestoten ná 1 februari 2020, dan wordt de referentie-omzet berekend op grond van de hoofdregel in het tweede lid.

Zesde en zevende lid
Op welk niveau de omzetdaling wordt berekend komt tot uiting in het zesde en zevende lid (en indien van toepassing in artikel 7). Dit geschiedt – afhankelijk van de omstandigheden – op basis van één van de volgende twee niveaus:
* de natuurlijke of rechtspersoon;
* de groep, of een moeder dochterrelatie of meerdere moeder dochterrelaties, die voor deze regeling worden beschouwd als ware zij gezamenlijk een groep.
In het zesde lid is de hoofdregel opgenomen, waarbij voor de omzetdaling wordt uitgegaan van de omzetdaling van de natuurlijke of rechtspersoon. In het zevende lid is de uitzondering op het zesde lid omschreven. Als de werkgever onderdeel is van een groep als bedoeld in artikel 24b van Boek 2 van het Burgerlijk Wetboek, wordt de omzetdaling berekend op grond van deze groep. Dit geldt ook voor de onderneming die in een moeder-dochtermaatschappij verhouding zit, als bedoeld in artikel 24a van Boek 2 van het Burgerlijk Wetboek. Deze moeder-dochterrelaties worden gezamenlijk daarmee tevens behandeld als waren zij een groep. Indien een werkgever een aanvraag doet voor de verschillende loonheffingennummers geldt dat hij daarbij voor alle loonheffingennummers hetzelfde percentage omzetdaling dient op te geven bij de aanvraag.

In de derde zin van het zevende lid komt een beperking op het voorgaande tot uiting. Indien er sprake is van concernonderdelen die geen in Nederland gevestigde rechtspersonen of vennootschappen zijn en tevens geen in Nederland verzekerd SV-loon hebben, is de band met Nederland dermate klein dat het niet in de rede ligt om de omzetdaling mede te berekenen op de omzet van een dergelijk concernonderdeel. Nederlandse rechtspersonen of natuurlijke personen dienen altijd te worden meegeteld.

Indien er een verzoek om toepassing van artikel 7 wordt gedaan, geldt een afwijkende omzetbepaling (zie de toelichting bij artikel 7).
Voor de bepaling van de omzetdaling wordt uitgegaan van de (relevante) concernonderdelen, waaruit het concern op 1 juli 2020 bestond.
Uit het zevende lid volgt ook dat wanneer een werkgever onderdeel uitmaakt van een groep, er in geval van een overname als bedoeld in het vierde lid, of een afstoting van een onderdeel of activiteit als bedoeld in het vijfde lid, de omzetdaling conform die leden wordt berekend voor de hele groep op basis van de omzetberekening in het vierde of vijfde lid.

Achtste lid
In het achtste lid wordt geregeld hoe moet worden omgegaan met subsidies en baten, die op een langdurige periode zien. Om ervoor te zorgen dat voor de omzetbepaling geen subsidies en baten in het geheel worden toegeschreven aan de periode in 2021 waarover de omzetdaling wordt berekend, dan wel de referentieperiode in 2019 (en voor het derde en vierde lid tevens een gedeelte van 2020), wordt deze subsidie of baat enkel naar rato in aanmerking genomen.

Artikel 7. Afwijking van bepalen omzetdaling op niveau concern of groep

Eerste en vierde lid
In artikel 7 wordt voorzien in een uitzondering voor werkgevers die deel uitmaken van een concern. Van een rechtspersoon die deel uitmaakt van een groep, dan wel dochtermaatschappij van een andere rechtspersoon is, kan de omzetdaling afzonderlijk worden berekend. Ingevolge het vierde lid worden een zogeheten 'tussenholding' en haar groepsmaatschappijen daarbij behandeld als waren zij één rechtspersoon (een groepsdeel als bedoeld in artikel 405, eerste lid, van Boek 2 van het Burgerlijk Wetboek). Het eerste lid stelt aan deze mogelijkheid de volgende aanvullende voorwaarden:

a. De rechtspersoon of vennootschap heeft geen bedrijfsmatige activiteiten die voor meer dan de helft bestaan uit het binnen de groep ter beschikking stellen van arbeidskrachten. Op grond van deze voorwaarde worden zogeheten personeels-BV's uitgesloten van deze mogelijkheid.

b. Voorafgaand aan de aanvraag van de vaststelling van de subsidie wordt een overeenkomst getekend met ten minste één belanghebbende vereniging van werknemers, bedoeld in artikel 3, derde lid, van de Wet melding collectief ontslag, en bij gebreke daarvan, of indien de werkmaatschappij 20 of minder werknemers heeft, een andere vertegenwoordiging van werknemers, over werkbehoud. Op grond daarvan wordt als belanghebbende vereniging van werknemers beschouwd een vereniging van werknemers, die in de onderneming werkzame personen onder haar leden telt, krachtens haar statuten ten doel heeft de belangen van haar leden als werknemers te behartigen, als zodanig in de betrokken onderneming of bedrijfstak werkzaam is, voorts ten minste twee jaar in het bezit is van rechtspersoonlijkheid en als zodanig aan de werkgever bekend is. Deze overeenkomst dient met het oog hierop te worden gesloten met een vakbond. De werkgever handelt in overeenstemming met deze overeenkomst.

c. In onderdeel c is een voorwaarde opgenomen die inhoudt dat de andere rechtspersonen of vennootschappen binnen een groep als bedoeld in artikel 6, zevende lid, geen opdrachten of projecten mogen uitvoeren die ten koste kunnen gaan van de rechtspersoon of vennootschap waarvoor de omzetdaling met toepassing van dit artikel wordt bepaald. Hiermee wordt voorkomen dat de omzet van de rechtspersoon waarvoor subsidie wordt aangevraagd, kunstmatig laag wordt gehouden.

d. De omzetdaling van de groep, bedoeld in artikel 6, zevende lid, in de gekozen periode waarover de omzetdaling wordt berekend moet minder dan 20% bedragen. Indien de omzetdaling van de groep als geheel 20% of meer is, dient de omzet van de groep te worden vastgesteld met toepassing van artikel 6, zevende lid. Subsidieverstrekking op basis van de omzet op het niveau van de werkmaatschappij is dan niet mogelijk. Wat verstaan wordt onder omzetdaling, is geregeld in artikel 6, eerste lid. Daaruit vloeit voort dat het percentage van de omzetdaling wordt uitgedrukt in hele procenten, en afgerond naar boven. Dat geldt ook voor dit onderdeel.

Tweede, derde en vijfde lid
Het tweede, derde en vijfde lid bevatten regels die in acht moeten worden genomen indien de omzet wordt berekend met toepassing van het eerste lid.

In de eerste plaats wordt de omzet op grond van het eerste lid naar boven bijgesteld indien in de subsidieperiode werknemers worden uitgeleend aan een andere werkgever. Deze bijstelling vindt plaats op het moment van de vaststelling, aan de hand van de loonkosten. In de tweede plaats dienen mutaties in de voorraden te worden toegerekend aan de omzet. In het vijfde lid wordt geregeld dat de omzet dient te worden gecorrigeerd indien andere rechtspersonen of vennootschappen binnen de groep opdrachten of projecten hebben uitgevoerd die ten koste zijn gegaan van de rechtspersoon waarvoor subsidie wordt verstrekt binnen de groep. Ook als in strijd met de voorwaarde, bedoeld in het eerste lid, onderdeel c, of het tweede lid, wordt gehandeld is deze correctie aan de orde.

Artikel 8. Hoogte van de subsidie

Eerste lid
De bepaling van het subsidiebedrag bij de definitieve vaststelling bouwt voort op het subsidiebedrag bij de verlening van de subsidie (de bevoorschotting). Hieronder worden de verschillende onderdelen van de berekening uitgelegd.

<u>De letter A: omzetdaling</u>
Bij de definitieve vaststelling is er duidelijkheid over de daadwerkelijke omzetdaling. In plaats van de verwachte omzetdaling (waarvan wordt uitgegaan in artikel 11) wordt uitgegaan van de daadwerkelijk gerealiseerde omzetdaling tijdens de gekozen omzetperiode. De in aanmerking te nemen omzetdaling bedraagt niet meer dan 80%. De gerealiseerde omzetdaling wordt weergegeven als zijnde A.

Voorbeeld
Voor de berekening van het bedrag van de subsidieverlening en het voorschot heeft een werkgever een referentieloonsom (de loonsom in het tijdvak februari 2021) van € 1.000.000 en een verwachte omzetdaling van 90% in de periode juli-september 2021. Vanwege de maximering van het omzetverliespercentage op 80%, wordt de subsidieverlening berekend met een verwacht omzetverlies van 80%. Dat leidt tot een subsidieverlening van (0,8 x € 1.000.000 x 3 x 1,4 x 0,85) = € 2.856.000 in totaal. Hierop krijgt de werkgever een voorschot van 80%, zijnde € 2.284.800.

Bij de subsidievaststelling blijkt dat de omzetdaling inderdaad 90% is en dat de loonsom gelijk is gebleven ten opzichte van februari 2021. Dit betekent dat de werkgever voor maximaal 80% omzetverlies subsidie ontvangt.
Het subsidiebedrag wordt vastgesteld op:
0,8 x 1.000.000 x 3 x 1,4 x 0,85 = € 2.856.000 De werkgever ontvangt hierdoor nog een nabetaling van € 2.856.000 – € 2.284.800 = €571.200

De letter B: loonsom

Voor de bepaling van de hoogte van de loonsom wordt met een aantal onderdelen rekening gehouden. De vaststelling van de loonsom wordt gecorrigeerd in verband met het verschil tussen werkgevers die vakantiebijslag reserveren en werkgevers die dat niet doen. Een werkgever die geen vakantiebijslag reserveert is een werkgever die i) de vakantiebijslag bij iedere loonbetaling uitbetaalt; ii) de vakantiebijslag als onderdeel van het periodieke loon betaalt; of iii) de vakantiebijslag voldoet overeenkomstig het bepaalde in artikel 18, eerste lid, van de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag.
Ten eerste wordt uitbetaalde vakantiebijslag (bijvoorbeeld bij de betaling in augustus 2021 van vakantiebijslag, indien een betrokken werknemer uit dienst treedt) niet meegenomen in de loonsom, met uitzondering van bovengenoemde werkgevers die geen vakantiebijslag reserveren (onderdeel a). Ten tweede wordt de loonsom van de werkgever die geen vakantiebijslag reserveert, gecorrigeerd met een vermenigvuldigingsfactor 0,926 (dit is 100/108, met afronding) (onderdeel b).
In onderdeel c wordt de loonsom gecorrigeerd voor het eventuele uitbetaalde extra periode salaris. Het extra loon staat los van het opgebouwde recht op extra loon dat op een ander moment uitbetaald wordt.

Tot slot wordt het in aanmerking te nemen loon per werknemer niet meer dan tweemaal het maximale dagloon, bedoeld in artikel 17 van de Wet financiering sociale verzekeringen (Wfsv), herleid naar een bedrag per maand (onderdeel d). Deze maximering wordt berekend na de toepassing van de onderdelen a tot en met c. Het bedrag is vanaf 1 juli 2021 € 9.812,30. Hierbij is aangesloten bij de indexatie op grond van artikel 18, vierde lid, van de Wfsv. Deze maximering vindt plaats om de tegemoetkoming zo veel mogelijk tegemoet te laten komen aan de mensen met het grootste risico op werkloosheid en zeer hoge salarissen niet op rekening van de samenleving te subsidiëren.

Correctiefactoren

De uitkomst van het voorgaande wordt voor het voorschot verschillende malen vermenigvuldigd. Ten eerste gebeurt dit met de factor 3. De berekening van de letter B is gebaseerd op de loonsom gedurende één maand. De subsidie wordt echter verstrekt voor een periode van drie maanden. Daarom wordt vermenigvuldigd met de factor drie.

Ten tweede wordt de uitkomst van het voorgaande vervolgens vermenigvuldigd met 1,4. Deze factor is een forfaitaire opslag om de loonsom te corrigeren voor de verschillende kosten die de werkgever heeft. De loonsom bestaat immers uit loon waarover loonbelasting en premies

volksverzekering wordt afgedragen. De werkgever heeft daarnaast te maken met andere lasten, zoals bijvoorbeeld pensioenpremies (zowel het werkgeversdeel als het werknemersdeel), premies voor de werknemersverzekeringen en (in veel gevallen) een reservering voor het uitbetalen van vakantiegeld. Voor deze componenten tezamen wordt de loonsom daarom vermenigvuldigd met 1,4. Net als dat de loonsom niet volledig wordt gesubsidieerd binnen de NOW (zie hieronder), geldt ook dat de aanvullende werkgeverslasten bovenop de loonsom in veel gevallen hoger kunnen zijn dan 40%. Ook hiervoor geldt dan ook dat van werkgevers gevraagd wordt hun bijdrage te blijven leveren voor dit deel van de lasten.

Ten derde wordt vermenigvuldigd met de factor 0,85 omdat de maximale subsidie 85% bedraagt.

Tweede lid
De loonsom bedoeld met de letter B in het eerste lid betreft de loonsom van een werkgever. Om de berekening van de subsidie goed te kunnen maken, is het van belang dat er reeds gegevens beschikbaar zijn bij het UWV over de loonsom, behorend tot een werkgever. Hiervoor wordt aangesloten bij het aangiftetijdvak februari 2021; indien er sprake is van een werkgever die zijn werknemers elke vier weken loon uitbetaalt, wordt gekeken naar de tweede volledige vierwekenperiode in 2021. In dit laatste geval wordt de loonsom in dat aangiftetijdvak verhoogd met 8,33 procent (13/12e) om het loon om te rekenen naar dat van een maand.

Er is voor deze periode gekozen omdat zij het meest representatief is voor de tijdvakken waarvoor de subsidie wordt uitgekeerd (zie ook de toelichting in algemeen deel op dit punt).

Derde lid
Met het derde lid is een bepaling opgenomen om een loonaangifte van een half of heel jaar te herleiden naar een loonaangifte over een tijdvak van een maand. Dit zal in een klein aantal gevallen gebeuren.

Vierde lid
Het vierde lid werkt als aanvulling op het eerste lid, indien de loonsom van de periode van 1 juli 2021 tot en met 30 september 2021 meer dan 10% lager is dan de loonsom over de periode, bedoeld in het eerste lid. Het percentage loonsomdaling wordt naar beneden afgerond. De werking van het vierde lid wordt toegelicht met een voorbeeld.

Voorbeeld
Een werkgever heeft in de berekening van het voorschot, waarbij wordt uitgegaan van het tijdvak februari 2021, € 1.000.000 loonsom en een verwachte omzetdaling van 50%. Dat leidt tot een verwachte vaststelling van de subsidie van (0,5 x € 1.000.000 x 3 x 1,4 x 0,85) = € 1.785.000 in totaal. Hiervan krijgt de werkgever een voorschot van 80%, te weten € 1.428.000.

De gerealiseerde omzetdaling is 50%. De uiteindelijke loonsom over de maanden juli, augustus en september 2021 is € 2.400.000 euro. Het verschil in loonsom (gemiddeld € 200.000 per maand minder) wordt als volgt verwerkt in de vaststelling:

De loonsom is met 20% gedaald ten opzichte van de referentieloonsom. Het vrijstellingspercentage is 10%, dus de loonsom is met 10 procentpunt, oftewel €300.000 teveel gedaald. Over deze 10 procentpunt teveel gedaalde loonsom wordt het bedrag van de subsidie verminderd. Deze vermindering is ((0,9 x € 1.000.000 x 3) – € 2.400.000) x 1,4 x 0,85 =

€ 357.000. De subsidie wordt dus vastgesteld op € 1.785.000 – € 357.000= € 1.428.000 en er wordt € 1.428.000 – €1.428.000 = €0 teruggevorderd.

Het voorgaande voorbeeld dient ter illustratie, waarbij geabstraheerd is van een aantal factoren. Om de vergelijking tussen het tijdvak, bedoeld in het tweede en derde lid, en het tijdvak van 1 juli 2021 tot en met 30 september 2021 zo zuiver mogelijk te maken, dient gecorrigeerd te worden voor een aantal situaties.
De bepaling van de letter C geschiedt op dezelfde manier als de bepaling van letter B. Dat betekent dat dezelfde correcties worden uitgevoerd over de loonsom als hierboven beschreven: er moet mogelijk worden gecorrigeerd voor betaalde of niet gereserveerde vakantiebijslag en voor het eventuele uitbetaalde extra periode salaris. Ook de maximering per werknemer is hetzelfde, waarbij de maximering per (al dan niet herleid) tijdvak van een maand plaatsvindt. Wederom een voorbeeld ter illustratie.

Voorbeeld
Een werkgever heeft in de berekening van het voorschot, waarbij wordt uitgegaan van het tijdvak februari 2021, € 1.000.000 loonsom en een verwachte omzetdaling van 50%. Een aantal werknemers van deze werkgever verdient meer dan tweemaal het maximumdagloon. Daarvoor wordt gecorrigeerd. Daardoor daalt de in aanmerking te nemen loonsom naar € 955.000. Dat leidt tot een verwachte vaststelling van de subsidie van (0,5 x € 955.000 x 3 x 1,4 x 0,85) = € 1.704.675 in totaal. Hierop krijgt de werkgever een voorschot van 80%, zijnde € 1.363.740.
Bij de subsidievaststelling blijkt dat de gerealiseerde omzetdaling inderdaad 50% is. Voor de subsidievaststelling wordt in eerste instantie gekeken naar de referentieloonsom van februari 2021.
Het initiële bedrag bij vaststelling is:
0,5 x 955.000 x 3 x 1,4 x 0,85 = € 1.704.675
Daarna wordt gekeken of de loonsom in de subsidieperiode is gedaald ten opzichte van februari 2021. De loonsom van de maanden juli, augustus en september 2021 bedraagt, na maximering van tweemaal het maximumdagloon, € 2.025.000.
Omdat de loonsom over juli, augustus en september 2021 meer dan 10% lager is dan driemaal de loonsom in februari 2021 moet ook het tweede deel van de subsidievaststelling worden toegepast. De subsidie wordt dus verlaagd met:
((0,9 x 955.000 x 3) – 2.025.000) x 1,4 x 0,85 = € 658.665
De subsidie wordt dus definitief vastgesteld op € 1.704.675 – € 658.665 = € 1.046.010. Er wordt dus € 1.363.740 - € 1. 046.010 = €317.730 teruggevorderd.

Het bovenstaande voorbeeld gaat uit van aangiftetijdvakken van hele maanden.

Vijfde lid
Werkgevers kunnen echter ook per vier weken loonaangifte doen. Voor deze werkgevers wordt de beste benadering genomen voor de periode 1 juli 2021 tot en met 30 september 2021, te weten de zevende tot en met de negende vierwekenperiode van het jaar. Dat komt neer op de periode 21 juni 2021 tot en met 12 september 2021.

Indien vanwege vierwekenverloning moet worden uitgegaan van de periode 21 juni 2021 tot en met 12 september 2021, wordt de loonsom over die periode verhoogd met 8,33 procent (13/12e) om het loon om te rekenen naar dat van een maand. Ook is het derde lid van overeenkomstige toepassing verklaard. Hiermee wordt bewerkstelligd dat de loonsom van werkgevers die over een tijdvak van een half jaar of jaar verlonen, ook wordt herleid naar een tijdvak van een maand.

Zesde lid
Op grond van het zesde lid wordt voorzien in een peildatum voor de gegevens uit de loonaangifte. Een peildatum is nodig omdat een werkgever de loonaangifte met terugwerkende kracht kan corrigeren door middel van correctieberichten. Voor de vaststelling van de hoogte van het voorschot is noodzakelijk dat kan worden uitgegaan van de loongegevens zoals deze gelden op een bepaald tijdstip. Deze datum is vastgesteld op uiterlijk 15 april 2021, een datum die gelegen is vóór de aankondiging van deze regeling. Sindsdien hebben werkgevers namelijk een financieel belang bij een zo hoog mogelijke loonsom in februari 2021. Ter beperking van fraude- en misbruikrisico's worden correctieberichten op de loonaangifte van na 15 april 2021 niet meer meegenomen in de bepaling van de loonsom op grond van dit artikel.

Zevende lid
Ook in het kader van bepaling van de definitieve hoogte van de subsidie is voor de bepaling van de loonsom ten behoeve van de letter C een peilmoment nodig. De uiterste aangiftedatum voor het negende aangiftetijdvak van een maand (september) is 31 oktober 2021; Om enige speling te creëren is een peildatum vastgelegd van 15 november 2021. Loonaangiften en eventuele correcties die na die dag zijn ingediend, worden dus niet meer meegenomen. Indien er evenwel na de peildatum een correctie is doorgevoerd waarmee de loonsom naar beneden wordt bijgesteld, kan de Minister op het moment van vaststelling besluiten die gewijzigde loonaangifte alsnog te gebruiken voor de subsidievaststelling. Ook na de vaststelling van de subsidie leidt een verkeerde loonaangifte, die na de peildatum is gecorrigeerd, tot een grond om de subsidievaststelling in te trekken of ten nadele van de werkgever te wijzigen (vgl. artikel 4:49 Awb).

Achtste lid
Dit lid regelt dat de subsidie met 5% wordt verlaagd als de werkgever niet aan de verplichting van artikel 12, onderdeel e, heeft voldaan. Die verplichting houdt in dat de werkgever, als hij gedurende het subsidietijdvak toestemming vraagt voor bedrijfseconomisch ontslag, contact opneemt met de UWV telefoon NOW. Doet hij dat niet, dan wordt de subsidie met 5% verlaagd. De subsidie wordt aangevraagd, verleend en vastgesteld per loonheffingennummer; voor de verlaging geldt hetzelfde. De verlaging wordt toegepast nadat de hoogte op grond van het eerste lid is berekend en eventueel is gecorrigeerd op grond van het vierde lid. Daarna wordt de subsidie op grond van artikel 17 vastgesteld.

Artikel 9. Aanvraag van de subsidieverlening

Eerste en derde lid

In artikel 9 zijn de voorwaarden voor het aanvragen van de subsidie geformuleerd. De subsidieaanvraag wordt gedaan door de werkgever. Een natuurlijke persoon die de aanvraag namens de werkgever indient, moet daartoe uiteraard bevoegd zijn. Een aanvraag geschiedt door middel van een formulier dat beschikbaar wordt gesteld op www.uwv.nl.

De subsidie wordt verstrekt per loonheffingennummer. Een werkgever die beschikt over meerdere loonheffingennummers doet voor elk loonheffingennummer dus een aparte aanvraag, waarbij – zoals hiervoor onder de toelichting bij artikel 6 ook is opgemerkt – voor alle loonheffingennummers dezelfde periode voor de omzetdaling en hetzelfde percentage van omzetdaling wordt opgegeven. De werkgever kan per loonheffingennummer één aanvraag doen. Een tweede aanvraag voor hetzelfde loonheffingennummer wordt niet in behandeling genomen. Dit is geregeld in het derde lid.

Tweede lid
De werkgever kan een aanvraag indienen van 26 juli 2021 tot en met 30 september 2021. Indien een aanvraag buiten de gestelde periode valt, zal deze worden afgewezen. De werkgever kan per loonheffingennummer een keer een aanvraag indienen. Dat brengt met zich dat wanneer een subsidieaanvraag wordt geweigerd, de werkgever niet nogmaals voor datzelfde loonheffingennummer een aanvraag mag indienen.

Vierde lid
In het vierde lid is uitgewerkt welke gegevens in een subsidieaanvraag moeten worden vermeld. In de eerste plaats geeft de werkgever de verwachte omzetdaling aan (in hele procenten). Daarnaast vermeldt de werkgever de omzetperiode, tenzij uit artikel 4, tweede lid, voortvloeit welke omzetperiode gehanteerd wordt. In dat geval heeft de werkgever namelijk geen keuze. Voorts vermeldt de werkgever het loonheffingennummer, indien aanwezig het kvk-nummer en het SEPA-rekeningnummer waarop de werkgever betalingen van de Belastingdienst inzake loonheffingen ontvangt. Voor gebruik van dit rekeningnummer is gekozen om mogelijk te maken dat UWV, met behulp van gegevens van de Belastingdienst, een controle uitvoert op het opgegeven rekeningnummer. Daarnaast vermeldt de werkgever of een verzoek als bedoeld in artikel 6, vierde lid, wordt gedaan.

Vijfde lid
De werkgever zal bij de subsidieaanvraag via het aanvraagformulier worden gevraagd om te verklaren dat hij zich zal houden aan de verplichting om geen dividend, winstuitkeringen aan aandeelhouders of andere derden of bonussen uit te keren aan de directie of het bestuur of eigen aandelen in te kopen. Deze verklaring hangt samen met de verplichting, bedoeld in artikel 16. Uiteraard hoeft de werkgever deze verplichting alleen na te leven voor zover deze op hem van toepassing is. Indien de werkgever onderdeel is van een groep of moeder-dochterrelatie geldt deze verplichting ook voor de groep of de moedermoedermaatschappij, als op grond van artikel 7 gebruik wordt gemaakt van de mogelijkheid om de omzet te bepalen op het niveau van de werkmaatschappij. De werkgever doet de subsidieaanvraag, niet het groepshoofd of de moedermaatschappij. De werkgever heeft echter geen handelingsbevoegdheid bij het groepshoofd of de moedermaatschappij om zich te houden aan deze verplichting. Derhalve kan de werkgever niet namens een groepshoofd of moedermaatschappij een dergelijke verklaring afleggen, maar verklaart de werkgever dat het groepshoofd of de moedermaatschappij heeft ingestemd zich te houden aan deze verplichting.

Zesde lid
In het zesde lid wordt gepreciseerd dat voor werkgevers die onderdeel zijn van een groep dezelfde periode wordt gehanteerd waarover de omzetdaling wordt verwacht. Datzelfde geldt indien de werkgever meerdere loonheffingennummers heeft, ook dan kan voor alle loonheffingennummers maar één periode worden uitgekozen. Ook de verwachte omzetdaling zelf is voor alle loonheffingennummers van een werkgever, dan wel alle groepsonderdelen van een groep gezamenlijk, gelijk. Daarnaast is geregeld dat de werkgever die bij de aanvraag tot vaststelling zal verzoeken om toepassing van artikel 7 niet hetzelfde percentage aan omzetverlies als de rest van de groep hoeft te hanteren. De gedachte achter artikel 7 is immers dat toepassing van dat artikel ertoe leidt dat een ander percentage gebruikt wordt. Opgemerkt wordt dat de werkgever die deel uit maakt van een groep wel dezelfde omzetperiode aanhoudt als de andere werkmaatschappijen in de groep, ook als artikel 7 wordt toegepast. Dit is nodig omdat anders niet vastgesteld kan worden of de omzetdaling van het concern in die periode de minimale omzetdaling te boven ging (20% of meer) voor de werkmaatschappijen waar op werkmaatschappijniveau is aangevraagd. Toepassing van de omzetdaling op niveau van de werkmaatschappijen is niet mogelijk als de omzetdaling op concernniveau 20% of meer was.

Zevende lid
De subsidieaanvraag wordt elektronisch ingediend. Als hierbij problemen in de uitvoering door het UWV ontstaan, kan toegestaan worden dat de aanvragen in plaats daarvan ook, of uitsluitend, schriftelijk worden gedaan. Indien van toepassing wordt dit kenbaar gemaakt op www.uwv.nl.

Achtste lid
Elke aanvrager stemt in met openbaarmaking van de naam en vestigingsplaats van de werkgever, het verstrekte voorschot en de vastgestelde subsidie. Op grond van artikel 24, vijfde lid, blijft de instemming met de openbaarmaking ook na de vervaldatum van deze regeling van kracht.

Artikel 10. Verlening van de subsidie

Eerste lid
Dit artikel ziet op de verlening van de subsidie. De verlening geschiedt op aanvraag. Uiterlijk 13 weken nadat een aanvraag is gedaan, besluit de Minister middels een subsidiebeschikking of de subsidie wordt verleend of niet. De termijn van 13 weken vangt pas aan op het moment dat een volledige aanvraag is ontvangen. Bij ontvangst van een onvolledige aanvraag wordt de werkgever in de gelegenheid gesteld de aanvraag aan te vullen.

Tweede lid
In het tweede lid is uitgewerkt waaraan een subsidiebeschikking moet voldoen. De subsidiebeschikking vermeldt ten minste:
a. de periode waarvoor de subsidie wordt verleend;
b. de hoogte van de subsidieverlening en het voorschot wat daarop gegeven wordt;
c. alle verplichtingen waaraan de werkgever moet voldoen op grond van artikel 14, 15 en 16;
d. de termijn waarbinnen de aanvraag voor de subsidievaststelling moet worden gedaan.

Derde lid
De subsidiebeschikking maakt geen melding van de maximale hoogte van de subsidie. Omdat de aanvraag voor een subsidie is gebaseerd op een te verwachte omzetdaling is de hoogte van de subsidie namelijk pas duidelijk op het moment van de vaststelling, uitgewerkt in artikel 17.

Artikel 11. Berekening van de hoogte van het bedrag van de subsidieverlening

In dit artikel wordt de berekening van het bedrag van de subsidieverlening beschreven voor de zesde tranche.

De hoogte is allereerst afhankelijk van de verwachte omzetdaling. Indien een werkgever in de referentieperiode een omzet had van € 4.000.000 en de verwachting heeft dat zijn omzet zal dalen naar € 2.400.000, is de verwachte omzetdaling 40%. Bij de berekening van de hoogte van de subsidieverlening geldt, net als bij de berekening van de definitieve subsidie op grond van artikel 8, dat de maximaal in aanmerking te nemen verwachte omzetdaling 80% bedraagt. Verwacht de werkgever een hogere omzetdaling, dan wordt het bedrag van de subsidieverlening berekend op basis van een verwachte omzetdaling van 80%. Voor de verwachte omzetdaling staat de letter A* in de berekening.

Vervolgens is de hoogte van de berekening afhankelijk van de loonsom van de werkgever, uitgedrukt met letter B. De bepaling van de letter B geschiedt op dezelfde wijze als de bepaling van letter B, bedoeld in artikel 8, eerste tot en met derde lid. Zowel voor wat wordt verstaan onder de loonsom als op welke periode de loonsom ziet. De loonsom van de werkgever betreft in de maand februari 2021 €1.000.000. De uitkomst van het voorgaande wordt voor het voorschot met een aantal correctiefactoren vermenigvuldigd, zoals toegelicht in artikel 8, eerste lid.

Voor een voorbeeld van de hoogte van het voorschot wordt gebruik gemaakt van de verwachte omzetdaling en de loonsom van de referentiemaand. De berekening is dan de verwachte omzetdaling van 40%, vermenigvuldigd met de loonsom van € 1.000.000, vermenigvuldigd met 1,4, vermenigvuldigd met 3, vermenigvuldigd met 0,85. De uitkomst is een bedrag van € 1.428.000 voor de periode van 1 juli 2021 tot en met 30 september 2021. Hiervan wordt, op grond van artikel 12, 80% uitgekeerd als voorschot, te weten € 1.142.400.

Artikel 12. Voorschot

De Minister verstrekt een voorschot van 80% van het bedrag van de subsidieverlening, bedoeld in artikel 11. Dit voorschot wordt in ten hoogste drie termijnen betaald.

Artikel 13. Opschorting van de betaling

In artikel 13 is voorzien in de mogelijkheid de betaling van het voorschot op de subsidie na de verlening op te schorten bij een ernstig vermoeden dat niet wordt voldaan aan de voorwaarden of de verplichtingen die zijn verbonden aan de subsidie op grond van deze regeling. Daarbij is artikel 4:56 Awb van toepassing. Deze bepaling ziet niet op de verplichting, bedoeld in artikel 14, onderdelen c, d en e. Het niet naleven van die verplichtingen kan niet leiden tot het opschorten van de betaling.

Artikel 14. Verplichtingen

Als aan de werkgever een subsidie wordt verleend dient de werkgever zich te houden aan verplichtingen, inhoudende dat:
• de werkgever de subsidie alleen aanwendt voor het doel waarvoor de subsidie is verstrekt en dus in ieder geval voor het betalen van de loonkosten;

• de verplichting om de ondernemingsraad, personeelsvertegenwoordiging, of bij het ontbreken daarvan, de werknemers te informeren over de verlening van de subsidie;
• de werkgever een inspanningsverplichting heeft om scholing en ontwikkeladvies te stimuleren bij werknemers;
• de werkgever een inspanningsverplichting heeft om bij te dragen aan de begeleiding naar ander betaald werk voor werknemers van wie de arbeidsovereenkomst eindigt of van wie hij het voornemen heeft de arbeidsovereenkomst te beëindigen of niet voort te zetten;
• de werkgever verplicht is om, indien hij tijdens de subsidieperiode een verzoek om toestemming doet om de arbeidsovereenkomst van één of meer werknemers op bedrijfseconomische gronden op te zeggen om tijdens de subsidieperiode contact op te nemen met UWV voor ondersteuning bij de begeleiding naar ander werk. De werkgever neemt hiervoor contact op met de UWV telefoon NOW;
• de werkgever een zodanig controleerbare administratie voert dat de voor de vaststelling van de subsidie van belang zijnde rechten en verplichtingen, betalingen en ontvangsten, met betrekking tot de werknemers waarvoor subsidie wordt verstrekt, kunnen worden nagegaan en verleent desgevraagd inzage in deze administratie tot vijf jaar na de datum van vaststelling van de subsidie;
• de werkgever de loonaangifte doet op grond van de Wet op de loonbelasting 1964 op de voorgeschreven momenten;
• de werkgever onverwijld en schriftelijk aan de Minister meldt indien zich omstandigheden voordoen die van belang kunnen zijn voor een beslissing tot wijziging, intrekking of vaststelling van de subsidie;
• de werkgever na afloop van de periode waarover subsidie is verleend een definitieve opgave van de omzetdaling overlegt;
• de werkgever meewerkt 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 of de ontwikkeling van het beleid van de Minister. De werkgever doet dat onder meer door het verschaffen van de daartoe benodigde inlichtingen, gegevens en bescheiden. Deze verplichting geldt tot vijf jaar na de datum van vaststelling van de subsidie.

Artikel 15. Verplichting overleggen accountantsverklaring

Eerste en tweede lid
In dit artikel is geregeld dat een verklaring van een accountant vereist is, waarbij tevens is voorzien in een vrijstelling van de verplichting om een verklaring van een accountant mee te zenden met de aanvraag bij een voorschot van minder dan € 125.000. Dit leidt tot lagere administratieve lasten voor kleinere werkgevers. Deze vrijstelling geldt niet indien de totale subsidie op het niveau van de natuurlijke persoon, rechtspersoon of groep wordt vastgesteld op € 125.000 of meer. Daarnaast geldt de vrijstelling niet voor de werkgevers die onderdeel zijn van een concern en toepassing van artikel 7 verzoeken bij de subsidievaststelling. In die situatie is altijd een verklaring van een accountant vereist.

Derde en vierde lid
De werkgevers die geen verklaring van een accountant hoeven te overleggen, verstrekken in plaats daarvan een verklaring van een andere deskundige derde, waarmee de definitieve omzetdaling kan worden aangetoond. Deze verplichting geldt niet indien het totale voorschot minder is dan € 40.000 of de totale subsidie een bedrag van minder dan € 40.000. Deze bedragen worden vastgesteld op het niveau van de natuurlijke persoon, rechtspersoon of concern.

Artikel 16. Verplichting niet uitkeren dividenden en bonussen

Eerste lid
In dit artikel is de verplichting opgenomen dat er geen dividend of andere winstuitkeringen worden uitgekeerd of geen eigen aandelen worden ingekocht. Tevens mogen er aan de directie of het bestuur geen bonussen of andere winstdelingen worden uitgekeerd. Deze verplichting vloeit voort uit het doel van de subsidieregeling zoals opgenomen in artikel 3. In artikel 9, vijfde lid, is opgenomen dat bij de aanvraag wordt verklaard aan deze verplichting te voldoen.

Een werkgever mag deze handelingen niet verrichten over 2021. De voorwaarde ziet niet op dividend, bonussen en aandelen over 2020, aangezien de beslissingen daarover al genomen waren maar pas in 2021 tot uitbetaling kan zijn overgegaan. Bij bonussen is dit beperkt tot de bonussen die worden uitgekeerd aan het bestuur en de directie. 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. Onder bonussen worden zowel winstdelingen als andere bonusbetalingen verstaan.

Tweede lid
In het tweede lid is de verplichting opgenomen om met vakbonden schriftelijke afspraken te maken over het bonus- en dividendbeleid. Zie hierover paragraaf 4, onder a, van de algemene toelichting.

Voor werkmaatschappijen die een aanvraag indienen op grond van artikel 7, eerste lid, geldt dat zij te maken hebben het dividendverbod volgens artikel 16, vierde lid, en met ten minste één belanghebbende vereniging van werknemers of, indien de werkgever dan 20 werknemers heeft, een andere vertegenwoordiging van werknemers, te weten de ondernemingsraad, de personeelsvertegenwoordiging of de personeelsvergadering, een overeenkomst moeten sluiten over werkbehoud (artikel 7, eerste lid) en – voor zover zij een voorschot of vaststellingsbedrag hebben van ten minste EUR 125.000 – over het dividendbeleid (artikel 16, tweede lid).

Derde lid
De verplichtingen uit het eerste en tweede lid, gelden als het voorschot dat is verstrekt aan de werkgever, rechtspersoon of groep als bedoeld in artikel 6, zevende lid, € 125.000 of meer bedraagt of wordt vastgesteld op € 125.000 of meer. In dat geval is de werkgever verplicht een accountantsverklaring te overleggen. De verplichting geldt voor de werkgever of de rechtspersoon. Dit vloeit voort uit het derde lid.

Vierde lid
Indien op grond van artikel 7 gebruik gemaakt wordt van de mogelijkheid om de omzetdaling 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. De verplichting geldt voor 2021. 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.

Vijfde lid
Er is in het vijfde lid voorzien in een uitzondering op de verplichting om geen dividend uit te keren voor het geval er een wettelijke verplichting geldt om winst uit te keren of een verplichting ingevolge een vaststellingsverklaring met de Belastingdienst.

Zesde lid
In het zesde lid is geregeld dat de werkgever in de situatie dat op grond van het zesde lid de verplichtingen ook gelden voor het gehele concern, de groep of de moedermaatschappij, moet beschikken over verklaringen dat het groepshoofd of de moedermaatschappij instemt met deze verplichtingen. Deze verklaring moet voorafgaand aan de subsidieaanvraag in het bezit van de werkgever zijn.

Zevende lid
In het zevende lid is een bijzondere regeling opgenomen voor bedrijven die werken met een zogenoemd gebroken boekjaar. Voor hen gelden de voornoemde verplichtingen over het boekjaar of de boekjaren die in de loonperiode van de subsidieperiode vallen.

Artikel 17. Subsidievaststelling

Dit artikel regelt de subsidievaststelling en de termijnen die in dat kader gelden.

Eerste lid
De aanvraag voor de vaststelling geschiedt middels een door de Minister vast te stellen formulier. De aanvraag kan in ieder geval vanaf 1 juni 2022 worden ingediend. Op het moment waarop deze regeling is vastgesteld was nog geen uitsluitsel te geven over de exacte datum waarop de aanvraag van de vaststelling op zijn vroegst kan worden gedaan. Deze datum zal op de website van UWV bekend gemaakt worden. De vaststelling kan tot en met 22 februari 2023 worden aangevraagd. Tegen de beschikking tot vaststelling van de subsidie staat bezwaar en beroep open.

Net als bij de subsidieaanvraag, wordt de aanvraag tot subsidievaststelling in de regel elektronisch ingediend. Als hiermee problemen in de uitvoering door het UWV ontstaan, kan toegestaan worden dat de aanvragen tot subsidievaststelling in plaats daarvan ook, of uitsluitend, schriftelijk worden gedaan. Indien van toepassing wordt dit kenbaar gemaakt op www.uwv.nl.
Indien niet tijdig een aanvraag voor vaststelling wordt gedaan wordt de subsidieverlening ingetrokken. Dit heeft tot gevolg dat het subsidievoorschot onverschuldigd is betaald en volledig wordt teruggevorderd.

Tweede lid
Het tweede lid bepaalt welke gegevens de werkgever bij de aanvraag voor de vaststelling dient te verstrekken. Dit zijn de volgende gegevens:
• de definitieve gegevens over de omzetdaling in de omzetperiode. De definitieve gegevens over de omzetdaling moeten betrekking hebben op de kalendermaanden die de werkgever bij ieder verzoek om verlening heeft opgegeven als de kalendermaanden waarover hij 20% omzetdaling verwachtte;
• een verklaring waaruit blijkt of in de periode, bedoeld in artikel 6, vijfde lid, onderdelen of activiteiten zijn afgestoten;
• indien nodig een accountantsverklaring; en
• een verklaring dat voldaan is aan de verplichtingen genoemd in artikel 14, onderdelen a, b, en f tot en met j, en artikel 16.

Derde lid
In het derde lid wordt geregeld dat als de werkgever toepassing van artikel 7 wenst, hij bij de aanvraag van de subsidievaststelling verklaart dat voldaan is aan de voorwaarden uit artikel 7. Deze werkgever overlegt tevens een verklaring van een accountant waaruit dat blijkt.

Vierde lid
In het vierde lid is geregeld wanneer de werkgever die in de veronderstelling was vrijgesteld te zijn van de verplichting om een verklaring van een accountant over te leggen alsnog gevraagd wordt om een accountantsverklaring te overleggen. Dat is aan de orde als een werkgever een voorschot heeft ontvangen van € 125.000, – of meer, of wanneer de verwachting is dat de subsidie op een bedrag van € 125.000, – of meer zal worden vastgesteld. De werkgever krijgt in dat geval 14 weken de tijd om alsnog een verklaring van een accountant te overleggen. Als de werkgever dit niet doet, of niet op tijd doet, wordt de subsidie vastgesteld op nihil. Er is in dat geval immers niet aan de voorwaarden die aan de subsidie zijn verbonden voldaan.

Vijfde lid
In dit lid wordt verduidelijkt dat de subsidie op nihil wordt vastgesteld indien de omzetdaling bij de vaststelling uiteindelijk minder blijkt te zijn dan 20%. Hoewel dit al blijkt uit artikel 3 wordt dit duidelijkheidshalve tevens opgenomen in de bepaling over de vaststelling van de subsidie. Tevens zal de subsidie op nihil worden vastgesteld indien geen verklaring van een accountant of deskundige derde wordt overgelegd indien dat wel verplicht is. In beginsel is een goedkeurende verklaring van de accountant vereist. Als een afkeurende verklaring wordt overlegd, wordt de subsidie dus ook op nihil vastgesteld. In de beleidsregel worden op dit punt verdere voorwaarden gesteld.

Daarnaast is in dit lid geregeld dat de subsidie van de werkgever die om toepassing van artikel 7 heeft verzocht, op nihil wordt vastgesteld, als niet aan alle voorwaarden van artikel 7 is voldaan. Dit betekent ook dat de subsidie op nihil wordt vastgesteld als bij de vaststelling van de subsidie is verzocht om toepassing van artikel 7, terwijl de omzetdaling van het gehele concern 20% of meer is. Tot slot wordt de subsidie op nihil vastgesteld als in strijd is gehandeld met de verplichting geen dividend of bonussen uit te keren of geen eigen aandelen in te kopen, of wanneer geen overeenkomst met vakbonden is gesloten over het bonus- en dividendbeleid, bedoeld in artikel 16, tweede lid.

Zesde lid
In het zesde lid is opgenomen dat de subsidie wordt vastgesteld binnen 52 weken na ontvangst van de aanvraag tot vaststelling. Tegen de vaststelling is uiteraard bezwaar en beroep mogelijk. Door een termijn van 52 weken aan te houden bestaat voldoende tijd om een goede controle te verrichten van de verzoeken om vaststelling en de daarbij aangeleverde gegevens. Om enerzijds een zo spoedig mogelijke afhandeling van de aanvragen mogelijk te maken en anderzijds misbruik en oneigenlijk gebruik zoveel mogelijk te voorkomen zullen risicogerichte controles worden ingericht. Voor de meeste werkgevers zal gelden dat de hoogte van de vast te stellen subsidie goed is vast te stellen op basis van de aan te leveren stukken bij het verzoek tot vaststelling.

Artikel 18. Terugvordering

Overeenkomstig artikel 4:95, vierde lid, Awb, is in dit artikel bepaald dat onverschuldigd betaalde voorschotten kunnen worden teruggevorderd. Meer specifiek is bepaald dat als op enig moment

blijkt dat de subsidie ten onrechte of voor een te hoog bedrag is verstrekt, het subsidiebedrag kan worden teruggevorderd van de werkgever. Dit is bijvoorbeeld mogelijk als blijkt dat de aanvrager onjuiste of onvolledige informatie heeft verstrekt tijdens de aanvraagprocedure en op basis van de juiste informatie geconcludeerd wordt dat de subsidie ten onrechte of voor een te hoog bedrag is verstrekt. Terugvordering is ook mogelijk indien de subsidieontvanger niet heeft voldaan aan de verplichtingen die zijn verbonden aan de subsidie.**Artikel 19. Wijziging subsidievaststelling**

In dit artikel is geregeld dat de subsidievaststelling kan worden ingetrokken of gewijzigd, als op enig moment blijkt dat de werkgever door zijn handelen of nalaten gehandeld heeft in strijd met het doel van deze subsidieregeling. Hierbij moet met name gedacht worden aan vormen van misbruik en oneigenlijk gebruik van de regeling, die ertoe zouden kunnen leiden dat subsidiebedragen terecht komen bij werkgevers die bewust handelingen hebben verricht om in aanmerking te komen voor de subsidie, of grotere bedragen aan subsidie dan waar ze zonder die handelingen voor in aanmerking gekomen zouden zijn. Het gaat daarbij niet om aspecten die reeds meegenomen zijn in de vaststelling van de hoogte van de subsidie.
Deze mogelijkheid laat de mogelijkheden om de subsidievaststelling te wijzigen of in te trekken op grond van artikel 4:49 Awb onverlet.

Artikel 20. Mandaat, volmacht en machtiging UWV en Inspectie SZW

Deze regeling is gebaseerd op de Kaderwet SZW-subsidies. Die wet heeft betrekking op subsidieverlening door de Minister. Het onderhavige artikel voorziet in mandaatverlening aan de Raad van Bestuur van het UWV. De Raad van Bestuur van het UWV zal deze regeling namens de Minister uitvoeren. Die uitvoering betreft alle taken die aan de Minister zijn opgedragen. Dat betreft onder meer het gehele proces van aanvraag, beslissingen, de behandeling van bezwaar- en beroepschriften tegen besluiten die zijn genomen op grond van deze regeling. Het UWV op zijn beurt kan ondermandaat verlenen aan functionarissen die werkzaam zijn bij dat instituut. Dat kunnen naast functionarissen in dienst van het UWV, ook personen zijn die van buiten zijn ingehuurd, zolang deze personen maar onder gezag van het UWV werkzaam zijn bij het UWV.
Op grond van het vierde lid worden de door de voorzitter van de Raad van Bestuur functionarissen van het UWV aangewezen die zijn belast met het toezicht op de naleving van de in artikel 14, 15 of 16 genoemde verplichtingen. Deze aanwijzing is gebaseerd op artikel 8, eerste lid, van de Kaderwet SZW-subsidies. Op grond van het vijfde lid kunnen in aanvulling daarop ook functionarissen, werkzaam bij het Ministerie van Sociale Zaken Werkgelegenheid worden belast met dat toezicht. Het gaat daarbij om functionarissen, werkzaam bij de Inspectie SZW, voor zover zij zijn aangewezen door de inspecteur-generaal, en om functionarissen werkzaam bij de directie Dienstverlening, Samenwerkingsverbanden en Uitvoering, voor zover aangewezen door de directeur van die directie.

Artikel 21 en 22. Financiering en verslaglegging

In de artikelen 21 en 22 worden regels gesteld met betrekking tot de financiering van de regeling ten laste van de rijksbegroting. Als uitvoerder van de regeling draagt het UWV zorg voor het beheer en de administratie van de financiële middelen. Daartoe wordt op grond van artikel 21 door het UWV bij de Minister periodiek een opgave gedaan van het totaalbedrag van de geraamde lasten (subsidielasten en uitvoeringskosten).
Artikel 21 regelt de bevoorschotting, inclusief de mogelijkheid om af te wijken.

Het bedrag van de opgegeven lasten, wordt gestort op de rekening-courant, bedoeld in artikel 5.16, onderdeel b, van de Regeling Wfsv. Dit is de rekening-courant die het UWV aanhoudt bij het Rijk.

Afrekening vindt ingevolge artikel 22 plaats via de jaarrekening.
De kosten van deze regeling zullen worden gefinancierd uit de algemene middelen. Er is in voorzien dat de middelen die in het kader van deze regeling nodig zijn, afzonderlijk worden geadministreerd. UWV zal deze kosten tevens afzonderlijk opnemen in de jaarrekeningen het jaarverslag van het UWV op grond van artikel 49 van de Wet structuur uitvoeringsorganisatiewerk en inkomen. Voor de kosten geldt vervolgens de reguliere verantwoordingssystematiek.

Artikel 23. Wijziging Derde tijdelijke noodmaatregel overbrugging voor behoud van werkgelegenheid

De NOW-3 is op twee punten gewijzigd en in overeenstemming gebracht met deze regeling.

Ten eerste is het omzetbegrip in artikel 1, tweede lid, NOW-3 aangepast. De subsidie die de werkgever ontvangt over de omzetperiode van de Staatssecretaris van Economische Zaken en Klimaat om de werkgever in staat te stellen zijn vaste lasten te blijven betalen in verband met de maatregelen ter bestrijding van COVID-19 (Tegemoetkoming vaste lasten) wordt buiten dat begrip gebracht. Deze wijziging is van belang voor de vaststelling voor de subsidie in de verschillende tranches van NOW 3. Voor een nadere toelichting wordt verwezen naar de algemene toelichting, paragraaf 5.

Ten tweede zijn de bedragen gewijzigd vanaf welke bij de aanvraag tot vaststelling een accountantsverklaring of derdenverklaring moet worden overgelegd. Dit heeft geleid tot aanpassing van artikel 13 en 24 NOW-3. Als een aanvrager verplicht is om een accountantsverklaring te overleggen, geldt ook een verbod op uitkeren van dividend of andere winstuitkeringen. Dit is geregeld in artikel 14 NOW-3 en is mee aangepast aan het bedrag vanaf wanneer een accountantsverklaring verplicht is. De bedragen zijn gelijkgetrokken met de NOW-4. Voor een nadere toelichting wordt verwezen naar de algemene toelichting, paragraaf 5.

Artikel 24. Inwerkingtreding en vervaldatum

Deze regeling treedt in werking met ingang van de dag na plaatsing van de regeling in de Staatscourant. De regeling vervalt op 1 juli 2024.
Om te voorkomen dat bij een late afwikkeling van de subsidie de bepalingen in de regeling inzake de vaststelling niet meer gelden, is in het derde lid bepaald dat de regeling van toepassing blijft op de afwikkeling van subsidieaanvragen op grond van deze regeling. Dit ziet ook op het mandaat dat aan UWV is verleend.
Ook nadat de subsidie is vastgesteld, blijven de verplichtingen voor werkgevers van toepassing om tot vijf jaar na de vaststelling inzage te geven in de administratie en mee te werken aan een 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.

Om die reden is in het vierde lid expliciet bepaald dat deze verplichtingen blijven gelden na de vervaldatum van de regeling gedurende de periode van vijf jaar na de vaststelling. Indien daartoe aanleiding is, kan bij beschikking de vaststelling van de subsidie worden gewijzigd.

De Minister van Sociale Zaken
en Werkgelegenheid,

W. Koolmees