

NOW-3 FACTSHEET

	NOW 2	NOW 3 (vanaf 1 oktober 2020)
Duur van de regeling	1 juni t/m 30 september 2020	Tijdvak 1: 1 oktober 2020 tot 1 januari 2021 Tijdvak 2: 1 januari tot 1 april Tijdvak 3: 1 april tot 1 juli
Aanvraagperiode	6 juli t/m 31 augustus 2020	Tijdvak 1: 16 november t/m <u>27 december</u> Tijdvak 2: 15 februari t/m 14 maart Tijdvak 3: 17 mei t/m 13 juni
Minimaal omzetverlies	(verwacht) omzetverlies minimaal 20%	Tijdvak 1: een (verwacht) omzetverlies van ten minste 20% Tijdvak 2: een (verwacht) omzetverlies van ten minste 20% Tijdvak 3: een (verwacht) omzetverlies van ten minste <u>20%</u>
Hoogte van de subsidie	Maximale vergoeding bedraagt 90% van de totale loonsom	Tijdvak 1: maximale vergoeding van de loonsom bedraagt 80% Tijdvak 2: maximale vergoeding van de loonsom bedraagt <u>85%</u> Tijdvak 3: maximale vergoeding van de loonsom bedraagt <u>85%</u>
Periode omzetzaling ten opzichte van 2019	Een te kiezen periode van vier maanden tussen 1 juni en 30 november. Als NOW-1 is aangevraagd moeten de periodes aansluiten.	Tijdvak 1: een te kiezen periode van drie maanden tussen 1 oktober 2020 en 28 februari 2021 Tijdvak 2: een te kiezen periode van drie maanden tussen 1 januari 2021 en 31 mei 2021 Tijdvak 3: een te kiezen periode van drie maanden tussen 1 april 2021 en 31 augustus 2021 Als NOW-2 is aangevraagd moeten de periodes op elkaar aansluiten. Dat geldt ook voor de verschillende tijdvakken van de NOW 3.

Maximaal te vergoeden loonsom	Maximaal te vergoeden loonsom bedraagt € 9.538,- per maand per werknemer	Tijdvak 1: maximaal € 9.691,- per maand per werknemer Tijdvak 2: maximaal € 9.691,- per maand per werknemer Tijdvak 3: maximaal <u>€ 9.691,-</u> per maand per werknemer
Forfaitaire opslag van werkgeverslasten	Bovenop de loonsom komt een forfaitaire opslag van 40%	Bovenop de loonsom komt een forfaitaire opslag van 40%
Referentieperiode loonsom	Vergelijking loonsom maart 2020	Vergelijking loonsom juni 2020 (voor alle tijdvakken)
Maximale daling loonsom	Loonsom (zo veel mogelijk) gelijk houden. Minder loonkosten betekent minder subsidie.	Tijdvak 1: de loonsom mag met maximaal 10% dalen zonder gevolgen Tijdvak 2: de loonsom mag met maximaal 10% dalen zonder gevolgen Tijdvak 3: de loonsom mag <u>met maximaal 10% dalen</u> zonder gevolgen
Korting bij ontslag*	In geval van bedrijfseconomisch ontslag via UWV, wordt 100% van het loon voor de gehele subsidieperiode in mindering gebracht.	De werkgever ontvangt subsidie over de loonkosten tijdens de subsidieperiode zolang de werknemer in dienst blijft. Reguliere ontslagbescherming blijft van toepassing.
Regels collectief ontslag**	5% boete/korting op het hele subsidiebedrag bij collectief ontslag, tenzij overeenstemming met vakbonden.	Geen boete/korting bij collectief ontslag (wel naleven regels WMCO)
Bonus- en dividendverbod	Er mag geen bonus of dividend worden uitgekeerd aan aandeelhouders, Raad van Bestuur, bestuur en directie over 2020.	Dit verbod blijft van toepassing in tijdvakken 1 t/m 3, dus ook nog in 2021, waarbij verbod dan geldt over 2021.
Inspanningsverplichtingen***	werknemers stimuleren om deel te nemen aan een ontwikkeladvies of aan scholing.	Bellen met de UWV telefoon NOW. Niet gebeld? Dan volgt een korting van 5% over het hele subsidiebedrag.
Voorschotverlening	Voorschot van 80% in twee termijnen.	Voorschot van 80% in drie termijnen.

* Korting bij ontslag

In de NOW 1- en NOW 2-regelingen is een korting opgenomen voor wanneer een werkgever werknemers ontslaat om bedrijfseconomische redenen. De gedachte hierachter is dat de subsidie (deels) is bedoeld ter bescherming van de werkgelegenheid en dat het niet de bedoeling is dat werkgevers wel het subsidiegeld incasseren maar vervolgens alsnog werknemers gaan ontslaan. In de NOW 2-regeling betekende dit dat, hoewel een werkgever maar over maximaal 90% van de loonsom vergoed kon krijgen, bij bedrijfseconomisch ontslag 100% van de loonsom van de subsidie werd afgetrokken. Deze korting wordt in de NOW 3 niet gehanteerd. Als een werknemer wordt ontslagen wegens bedrijfseconomische redenen, zal de werkgever subsidie ontvangen over de periode dat de werknemer in dienst was. Daarmee staat het werkgevers die subsidie ontvangen onder de NOW weer vrij een ontslaaanvraag in te dienen. Wel noemt de minister expliciet dat het reguliere ontslagrecht natuurlijk wel van toepassing blijft, waaronder de preventieve ontslagtoets door het UWV.

** Regels bij collectief ontslag

In de NOW 1- en NOW 2-regelingen is naast de individuele ontslagkorting een algemene korting van 5% opgenomen voor collectieve ontslagen waarbij geen akkoord was bereikt met vakbonden of bij gebrek daarvan een andere personeelsvertegenwoordiging. Op grond van de Wet Melding Collectief Ontslag (WMCO) bestond ook voor de NOW een verplichting voor werkgevers, waarbij 20 of meer werknemers in één werkgebied binnen een periode van drie maanden worden ontslagen, om de vakbonden (en de ondernemingsraad) te raadplegen. Een belangrijk verschil is dat het in de WMCO gaat om een inspanningsverplichting en in de NOW 1 en 2 om een resultaatsverplichting. Deze resultaatsverplichting vervalt eveneens in de NOW 3. Daarbij moet wel nog worden voldaan aan de voorwaarden van de WMCO. Twijfelt u of bij u sprake is van een collectief ontslag of heeft u begeleiding nodig in dit traject? Onze specialisten Arbeidsrecht hebben ruime ervaring met dergelijke trajecten. Neemt u vooral contact met hen op!

*** Inspanningsverplichtingen

Een nieuwe maatregel die in de NOW 3 is geïntroduceerd is de verplichting voor werkgevers om ontslagen werknemers actief te begeleiden van werk naar werk. Voldoen werkgevers niet aan deze verplichting, dan zal de subsidie die zij over dat tijdvak ontvangen met 5% worden gekort. Concreet betekent deze maatregel dat werkgevers die in een bepaalde subsidieperiode werknemers ontslaan, contact moeten opnemen met de UWV telefoon NOW. Het UWV kan vervolgens adviseren over hoe de werkgever (ex-)werknemers het best kan begeleiden. Bij de subsidievaststelling zal worden gecontroleerd of de werkgever contact heeft opgenomen met het UWV. Is dat niet het geval maar heeft de werkgever wel werknemers om bedrijfseconomische redenen ontslagen, dan zal de korting van 5% worden gehanteerd.