

Ministerie van Sociale Zaken en
Werkgelegenheid

> Retouradres Postbus 90801 2509 LV Den Haag

De voorzitter van de Eerste Kamer
der Staten-Generaal
Binnenhof 22
2513 AA Den Haag
2513 AA22

**Directie
Arbeidsverhoudingen**
Afdeling Arbeidsrecht en
Diversiteit

Postbus 90801
2509 LV Den Haag
Parnassusplein 5
T 070 333 44 44
www.rijksoverheid.nl

Onze referentie
2020-0000134868

Datum 9-10-20220
Betreft Publicatie NOW-3

Zoals reeds aangekondigd wordt de tijdelijke noodmaatregel overbrugging voor behoud van werkgelegenheid verlengd tot en met juni 2021. Hierbij bied ik u de regeling aan waarin deze verlenging is geregeld: de Derde tijdelijke noodmaatregel overbrugging voor behoud van werkgelegenheid (NOW-3).

De voornaamste aanpassingen van de regeling ten opzichte van haar voorganger (NOW-2) heb ik u reeds gemeld in de brieven 'Steun- en herstelpakket' van 28 augustus¹ en 'Tijdelijke Noodmaatregel Overbrugging voor Werkbehoud 3, vaststellingsproces NOW 1 en wijzigingsregeling NOW 1 en 2' van 30 september jl.²

de Minister van Sociale Zaken
en Werkgelegenheid,

W. Koolmees

¹ Kamerstukken II 2019/20, 35420, nr. 105.

² Brief van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid aan de Tweede Kamer met kenmerk 2020Z17615.

Regeling van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid van 5 oktober 2020, nr. 2020-0000132810, tot vaststelling van de derde, vierde en vijfde 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 (Derde tijdelijke noodmaatregel overbrugging voor behoud van werkgelegenheid)

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,

Gelet op artikel 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:

HOOFDSTUK 1. ALGEMENE BEPALINGEN

Artikel 1. Begripsbepaling

1. In deze regeling wordt verstaan onder:

eerste tranche subsidieregeling de Eerste tijdelijke noodmaatregel overbrugging voor behoud van werkgelegenheid;

tweede tranche subsidieregeling: de Tweede tijdelijke noodmaatregel overbrugging voor behoud van werkgelegenheid;

tranche: derde tranche, vierde tranche of vijfde tranche;

derde tranche: de subsidie, bedoeld in hoofdstuk 2;

vierde tranche: de subsidie, bedoeld in hoofdstuk 3;

vijfde tranche: de subsidie, bedoeld in hoofdstuk 4;

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 loonheffingnummer;

loonheffingnummer: 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;

omzetzaling: een daling van de omzet als bedoeld in artikel 5, eerste lid;

omzetperiode: de omzetperiode, bedoeld in artikel 4;

referentie-omzet: de omzet, bedoeld in artikel 5 tweede lid, waarmee wordt vergeleken om de omzetzaling, bedoeld in artikel 5, 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 oktober 2020 vastgestelde jaarrekening, mits deze conform de wet- en regelgeving is opgesteld. Voor natuurlijke personen is dit de omzetbepaling die de basis is geweest voor de laatst vastgestelde aangifte voor de Wet inkomstenbelasting 2001, mits deze conform de wet- en regelgeving is opgesteld. Alle baten die voortkomen uit de uitvoering van normale activiteiten van een organisatie, ook als deze gewoonlijk met een andere term dan omzet worden aangeduid, vallen onder omzet in de zin van deze regeling. Onder omzet wordt in deze regeling niet verstaan de subsidie die de werkgever ontvangt op grond van de eerste tranche subsidieregeling en de tweede tranche subsidieregeling, alsmede op grond van deze regeling.

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 een per tranche verschillend minimumpercentage, 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. Omzetperiode

1. De omzetperiode is de aaneengesloten periode van drie kalendermaanden als bedoeld in artikel 15, 18 of 21, die de werkgever kiest.
2. Als aan een werkgever subsidie is verleend op grond van de tweede tranche subsidieregeling, dan sluit de omzetperiode, bedoeld in artikel 15, aan op de omzetperiode bedoeld in artikel 10, vierde lid, onderdeel b, van de tweede tranche subsidieregeling.
3. Als aan een werkgever subsidie is verleend op grond van de direct voorafgaande tranche, dan sluit de omzetperiode aan op de omzetperiode zoals die voor die voorafgaande tranche is gehanteerd.
4. Het tweede en derde lid is niet van toepassing indien de werkgever voorafgaand aan de subsidieaanvraag, bedoeld in artikel 7, verzocht heeft de beschikking tot subsidieverlening op grond van de tweede tranche subsidieregeling, respectievelijk de voorafgaande tranche, in te trekken.

Artikel 5. Omzetsdaling

1. De omzetsdaling 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 omzetzijdeling wordt uitgegaan van de omzetzijdeling 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 omzetzijdeling van de groep zoals deze op 1 oktober 2020 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 omzetzijdeling 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 omzetzijdeling, bedoeld in het eerste lid.

Artikel 6. Afwijking van bepalen omzetzijdeling op niveau concern of groep

1. In afwijking van artikel 5, 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 omzetzijdeling wordt bepaald op basis van de omzetzijdeling 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 de belanghebbende verenigingen 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 5, zevende lid, voeren geen opdrachten of projecten uit die ten koste kunnen gaan van de rechtspersoon of vennootschap waarvoor de omzetzijdeling met toepassing van dit artikel wordt bepaald; en

d. de omzetzijdeling van de groep, bedoeld in artikel 5, zevende lid, bedraagt in de

omzetperiode minder dan 20% in geval van een subsidieaanvraag voor de derde tranche en minder dan 30% in geval van een subsidieaanvraag voor de vierde en vijfde tranche.

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 verrekenprijeregels en grondslagen van waardering en resultaatbepaling gehanteerd als in de laatste voor 1 oktober 2020 vastgestelde jaarrekening voor de derde vierde en vijfde tranche; 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 7. Aanvraag van de subsidieverlening

1. De werkgever kan per tranche een subsidieaanvraag indienen door middel van een door de Minister beschikbaar gesteld formulier.

2. Een subsidieaanvraag wordt ingediend in de volgende tijdvakken:

- a. voor aanvragen voor de derde tranche op grond van hoofdstuk 2, van 16 november 2020 tot en met 13 december 2020;
- b. voor aanvragen voor de vierde tranche op grond van hoofdstuk 3, van 15 februari 2021 tot en met 14 maart 2021;
- c. voor aanvragen voor de vijfde tranche op grond van hoofdstuk 4, van 17 mei 2021 tot en met 13 juni 2021.

3. De werkgever kan eenmaal per loonheffingnummer per tranche een subsidieaanvraag indienen.

4. In de subsidieaanvraag wordt in ieder geval vermeld:

- a. de verwachte omzetsdaling;
- b. de omzetperiode, tenzij uit artikel 4, tweede of derde lid, voortvloeit welke omzetperiode gehanteerd wordt;
- c. het loonheffingnummer;
- 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 5, vierde lid, wordt gedaan.

5. In de subsidieaanvraag verklaart de werkgever dat voldaan zal worden aan de verplichting, bedoeld in artikel 14 en dat indien artikel 6 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 5, zevende lid, of indien de werkgever meerdere loonheffingnummers 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 loonheffingnummers gehanteerd. In afwijking van de eerste zin hoeft voor de werkgever die onderdeel is van een groep als bedoeld in artikel 5, 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 6 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 8. 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 12, 13 en 14, 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 9. 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 17, 20, of 23.

3. Het voorschot wordt betaald in ten hoogste drie termijnen.

Artikel 10. 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 omzetsdaling van de betreffende werkgever ten minste het minimumpercentage zal zijn, bedoeld in artikel 15, 18, of 21;
- b. het rekeningnummer dat bij de aanvraag is opgegeven niet correspondeert met het in de aanvraag opgegeven loonheffingsnummer 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 van de tranches waarvoor subsidie is aangevraagd, bedoeld in artikel 16, tweede tot en met vierde lid, 19, tweede tot en met vierde lid, of 22, tweede tot en met vierde lid; of
- d. de aanvraag anderszins niet voldoet aan de in deze regeling gestelde eisen.

Artikel 11. 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 9 op, indien:

- a. sprake is van een ernstig vermoeden dat niet voldaan wordt aan de voorwaarden of de verplichtingen, bedoeld in artikel 12, onderdelen a, b, en f tot en met j, artikel 13 en 14, die zijn verbonden aan de subsidie; of
- b. indien een melding van de werkgever daartoe aanleiding geeft.

Artikel 12. 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 van een tranche, waarvoor hij subsidie heeft aangevraagd, 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 omzetzijning 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 13. 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 per tranche dat is verstrekt aan die natuurlijke persoon, rechtspersoon of groep als bedoeld in artikel 5, zevende lid, minder is dan € 100.000. 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 per tranche 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 6.

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 omzetsdaling 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 per tranche voor die natuurlijke persoon, rechtspersoon of groep als bedoeld in artikel 5, zevende lid, dat verstrekt is minder dan € 20.000 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 per tranche voor die natuurlijke persoon, rechtspersoon of groep als bedoeld in artikel 5, zevende lid, wordt vastgesteld op een bedrag van € 25.000 of meer.

Artikel 14. Verplichting niet uitkeren dividenden en bonussen

1. De werkgever of rechtspersoon keert voor de derde tranche over 2020 en voor de vierde en vijfde tranche 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. Het eerste lid is niet van toepassing, indien het totale voorschot per tranche dat is verstrekt aan die natuurlijke persoon, rechtspersoon of groep als bedoeld in artikel 5, zevende lid, minder is dan € 100.000. In afwijking van de vorige zin is het eerste lid wel van toepassing, indien de totale subsidie per tranche voor die natuurlijke persoon, rechtspersoon of groep als bedoeld in artikel 5, zevende lid, wordt vastgesteld op een bedrag van € 125.000,- of meer.

3. Indien artikel 6 wordt toegepast, keert de werkgever of rechtspersoon, de groep, en de moedermaatschappij, bedoeld in artikel 24a van Boek 2 van het Burgerlijk Wetboek, voor de derde tranche over 2020 en voor de vierde en vijfde tranche 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 6 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.

4. 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 derde lid, geldt.

5. Indien artikel 6 wordt toegepast, beschikt de werkgever of de rechtspersoon voor iedere tranche waarvoor subsidie is aangevraagd 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 derde lid.

6. 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 of de boekjaren waarin de tranche valt waarover subsidie is verleend. De vorige zin is van overeenkomstige toepassing op het derde lid, met dien verstande dat dit geldt voor de groep of moedermaatschappij, bedoeld in artikel 24a van Boek 2 van het Burgerlijk Wetboek.

HOOFDSTUK 2. Derde tranche

Artikel 15. Voorwaarden voor subsidieverlening

De Minister kan op grond van dit hoofdstuk aan een werkgever, die gedurende een aaneengesloten periode van drie kalendermaanden in de periode van 1 oktober 2020 tot en met 28 februari 2021 verwacht te worden geconfronteerd met een daling van de omzet van ten minste 20%, per loonheffingnummer een subsidie verlenen over de loonsom in de periode van 1 oktober 2020 tot en met 31 december 2020.

Artikel 16. Hoogte van de subsidie

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

$$A \times B \times 3 \times 1,4 \times 0,8$$

Hierbij staat:

A voor het percentage van de omzetsdaling;

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 vermindert met een extra periode salaris dat naast het reguliere loon en vakantiebijslag wordt uitbetaald in het tijdvak, bedoeld in het tweede, derde of vierde 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 juni 2020. Indien er sprake is van een aangiftetijdvak van vier weken, wordt uitgegaan van het loon over het zevende aangiftetijdvak van het jaar 2020, waarbij de loonsom in dat aangiftetijdvak wordt verhoogd met 8,33 procent.

3. Indien er geen loongegevens zijn over het tijdvak, bedoeld in het tweede lid, wordt uitgegaan van het loon over de maand april van het jaar 2020. Indien er sprake is van een aangiftetijdvak van vier weken, wordt uitgegaan van het loon over het vierde aangiftetijdvak van het jaar 2020, waarbij de loonsom in dat aangiftetijdvak wordt verhoogd met 8,33 procent.

4. 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.

5. 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:

$$((0,9B \times 3) - C) \times 1,4 \times 0,8$$

Hierbij staat:

B voor de loonsom, zoals berekend op grond van het eerste lid tot en met vierde lid;

C voor de loonsom over de periode 1 oktober 2020 tot en met 31 december 2020, met dien verstande dat het eerste en het vierde lid van overeenkomstige toepassing zijn, waarbij de gehanteerde aangiftetijdvakken het tiende tot en met het twaalfde aangiftetijdvak van het jaar 2020 zijn.

6. Indien er sprake is van een werkgever die per vier weken aangifte doet voor de loonheffingen, wordt de loonsom, bedoeld in het vijfde lid, onder de letter C, bepaald door het elfde tot en met het dertiende aangiftetijdvak van het jaar 2020 te hanteren, waarbij de loonsom in die aangiftetijdvakken worden verhoogd met 8,33 procent.

7. 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 augustus 2020 is ingediend, alsmede de aanvullingen daarop die uiterlijk op die datum hebben plaatsgevonden.

8. De in aanmerking te nemen gegevens uit de loonaangifte van de werkgever ten behoeve van de bepaling van de letter C, bedoeld in het vijfde lid, worden beoordeeld op grond van de loonaangifte zoals die uiterlijk op 15 februari 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 vijfde lid, onder de letter C.

9. De subsidie wordt verlaagd met 5% indien de werkgever niet heeft voldaan aan de verplichting, bedoeld in artikel 12, onderdeel e.

Artikel 17. Berekening van de hoogte van het bedrag van de subsidieverlening

De hoogte van het bedrag van de subsidieverlening is de uitkomst van:

$$A * x B \times 3 \times 1,4 \times 0,8$$

Hierbij staat:

A* voor het percentage van de door de werkgever verwachte omzetsdaling;

B voor de loonsom, zoals berekend op grond van artikel 16, eerste tot en met vierde lid.

HOOFDSTUK 3. Vierde tranche

Artikel 18. Voorwaarden voor subsidieverlening

De Minister kan op grond van dit hoofdstuk aan een werkgever, die gedurende een aaneengesloten periode van drie kalendermaanden in de periode van 1 januari 2021 tot en met 31 mei 2021 verwacht te worden geconfronteerd met een daling van de omzet van ten minste 30%, per loonheffingnummer een subsidie verlenen over de loonsom in de periode van 1 januari 2021 tot en met 31 maart 2021.

Artikel 19. Hoogte van de subsidie

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

$$A \times B \times 3 \times 1,4 \times 0,7$$

Hierbij staat:

A voor het percentage van de omzetsdaling;

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, derde of vierde 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 juni 2020. Indien er sprake is van een aangiftetijdvak van vier weken, wordt uitgegaan van het loon over het zevende aangiftetijdvak van het jaar 2020, waarbij de loonsom in dat aangiftetijdvak wordt verhoogd met 8,33 procent.

3. Indien er geen loongegevens zijn over het tijdvak, bedoeld in het tweede lid, wordt uitgegaan van het loon over de maand april van het jaar 2020. Indien er sprake is van een aangiftetijdvak van vier weken, wordt uitgegaan van het loon over het vierde aangiftetijdvak van het jaar 2020, waarbij de loonsom in dat aangiftetijdvak wordt verhoogd met 8,33 procent.

4. 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.

5. Indien de loonsom bedoeld onder de letter C meer dan 15%, naar beneden afgerond, lager is dan driemaal de loonsom als bedoeld in het eerste lid, onder de letter B, wordt de subsidie verlaagd met:

$$((0,85B \times 3) - C) \times 1,4 \times 0,7$$

Hierbij staat:

B voor de loonsom, zoals berekend op grond van het eerste lid tot en met vierde lid;

C voor de loonsom over de periode 1 januari 2021 tot en met 31 maart 2021, met dien verstande dat het eerste en het vierde lid van overeenkomstige toepassing zijn, waarbij de gehanteerde aangiftetijdvakken het eerste tot en met het derde aangiftetijdvak van het jaar 2021 zijn.

6. Indien er sprake is van een werkgever die per vier weken aangifte doet voor de loonheffingen, wordt de loonsom, bedoeld in het vijfde lid, onder de letter C, verhoogd met 8,33 procent.

7. 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 augustus 2020 is ingediend, alsmede de aanvullingen daarop die uiterlijk op die datum hebben plaatsgevonden.

8. De in aanmerking te nemen gegevens uit de loonaangifte van de werkgever ten behoeve van de bepaling van de letter C, bedoeld in het vijfde lid, worden beoordeeld op grond van de loonaangifte zoals die uiterlijk op 15 mei 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 vijfde lid, onder de letter C.

9. De subsidie wordt verlaagd met 5%, indien de werkgever niet heeft voldaan aan de verplichting, bedoeld in artikel 12, onderdeel e.

Artikel 20. Berekening van de hoogte van het bedrag van de subsidieverlening

De hoogte van het bedrag van de subsidieverlening is de uitkomst van:

$$A^* \times B \times 3 \times 1,4 \times 0,7$$

Hierbij staat:

A* voor het percentage van de door de werkgever verwachte omzetsdaling;

B voor de loonsom, zoals berekend op grond van artikel 19, eerste tot en met vierde lid.

HOOFDSTUK 4. Vijfde Tranche

Artikel 21. Voorwaarden voor subsidieverlening

De Minister kan op grond van dit hoofdstuk aan een werkgever, die gedurende een aaneengesloten periode van drie kalendermaanden in de periode van 1 april 2021 tot en met 31 augustus 2021 verwacht te worden geconfronteerd met een daling van de omzet van ten minste 30%, per loonheffingnummer een subsidie verlenen over de loonsom in de periode van 1 april 2021 tot en met 30 juni 2021.

Artikel 22. Hoogte van de subsidie

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

$$A \times B \times 3 \times 1,4 \times 0,6$$

Hierbij staat:

A voor het percentage van de omzetsdaling;

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, derde of vierde lid; en

d. het in aanmerking te nemen loon per werknemer niet meer bedraagt dan 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 juni 2020. Indien er sprake is van een aangiftetijdvak van vier weken, wordt uitgegaan van het loon over het zevende aangiftetijdvak van het jaar 2020, waarbij de loonsom in dat aangiftetijdvak wordt verhoogd met 8,33 procent.

3. Indien er geen loongegevens zijn over het tijdvak, bedoeld in het tweede lid, wordt uitgegaan van het loon over de maand april van het jaar 2020. Indien er sprake is van een aangiftetijdvak van vier weken, wordt uitgegaan van het loon over het vierde aangiftetijdvak van het jaar 2020, waarbij de loonsom in dat aangiftetijdvak wordt verhoogd met 8,33 procent.

4. 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.

5. Indien de loonsom bedoeld onder de letter C meer dan 20%, naar beneden afgerond, lager is dan driemaal de loonsom als bedoeld in het eerste lid, onder de letter B, wordt de subsidie verlaagd met:

$$((0,8B \times 3) - C) \times 1,4 \times 0,6$$

Hierbij staat:

B voor de loonsom, zoals berekend op grond van het eerste lid tot en met vierde lid;

C voor de loonsom over de periode 1 april 2021 tot en met 30 juni 2021, met dien verstande dat het eerste en het vierde lid van overeenkomstige toepassing zijn, waarbij de gehanteerde aangiftetijdvakken het vierde tot en met het zesde aangiftetijdvak van het jaar 2021 zijn.

6. Indien er sprake is van een werkgever die per vier weken aangifte doet voor de loonheffingen, wordt de loonsom, bedoeld in het vijfde lid, onder de letter C, verhoogd met 8,33 procent.

7. 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 augustus 2020 is ingediend, alsmede de aanvullingen daarop die uiterlijk op die datum hebben plaatsgevonden.

8. De in aanmerking te nemen gegevens uit de loonaangifte van de werkgever ten behoeve van de bepaling van de letter C, bedoeld in het vijfde lid, worden beoordeeld op grond van de loonaangifte zoals die uiterlijk op 15 augustus 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 vijfde lid, onder de letter C.

9. De subsidie wordt verlaagd met 5% indien de werkgever niet heeft voldaan aan de verplichting, bedoeld in artikel 12, onderdeel e.

Artikel 23. Berekening van de hoogte van het bedrag van de subsidieverlening

De hoogte van het bedrag van de subsidieverlening is de uitkomst van:

$$A^* \times B \times 3 \times 1,4 \times 0,6$$

Hierbij staat:

A* voor het percentage van de door de werkgever verwachte omzetsdaling;

B voor de loonsom, zoals berekend op grond van artikel 22, eerste tot en met vierde lid.

HOOFDSTUK 5. SUBSIDIEVASTSTELLING

Artikel 24. Subsidievaststelling

1. De werkgever vraagt de vaststelling van de subsidies voor de tranches waarover aan hem subsidie is verleend voor elke tranche afzonderlijk aan binnen 24 weken na 1 september 2021, door middel van een door de Minister vast te stellen formulier. De termijn, bedoeld in de eerste zin, bedraagt 38 weken, indien de werkgever op grond van artikel 13, eerste lid, een verklaring van een accountant overlegt. Artikel 7, zevende lid, is van overeenkomstige toepassing.

2. Bij de aanvraag van de vaststelling worden voor iedere tranche waarover subsidie is verleend in ieder geval meegezonden:
- de definitieve gegevens over de omzetsdaling in de omzetperiode, alsmede informatie waaruit dit blijkt;
 - een verklaring waaruit blijkt of in de periode, bedoeld in artikel 5, vijfde lid, onderdelen of activiteiten zijn afgestoten;
 - de verklaring van een accountant of een derde, bedoeld in artikel 13, eerste en derde lid; en
 - een verklaring dat voldaan is aan artikel 12, onderdelen a, b, en f tot en met j en artikel 14 genoemde verplichtingen;
3. De werkgever die bij de aanvraag van de vaststelling verzoekt om toepassing van artikel 6 verklaart voor iedere tranche waarvoor hij toepassing van artikel 6 verzoekt dat voldaan is aan de voorwaarden van artikel 6 en zendt voor iedere tranche een verklaring van een accountant mee waaruit dat blijkt.
4. Indien aan een natuurlijke persoon of rechtspersoon of groep als bedoeld in artikel 5, zevende lid, per tranche een voorschot wordt verstrekt van € 100.000,- of meer, of indien per tranche 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 16, 19, of 22, met dien verstande dat de subsidie voor een tranche in ieder geval op nihil wordt vastgesteld, indien:
- de omzetsdaling in de omzetperiode voor die tranche minder bedraagt dan het tranchegebonden minimumpercentage, bedoeld in artikel 15, 18 of 21;
 - de werkgever voor die tranche geen verklaring van een accountant, als bedoeld in artikel 13, eerste lid, of een verklaring van een deskundige derde als bedoeld in artikel 13, derde lid, verstrekt, tenzij hij daarvan op grond van artikel 13, tweede en vierde lid, is vrijgesteld; of
 - de werkgever die verzocht heeft om toepassing van artikel 6, voor die tranche niet voldoet aan de voorwaarden in artikel 6; of
 - indien met betrekking tot die tranche in strijd is gehandeld met een verplichting, als bedoeld in artikel 14.
6. De Minister stelt de subsidies vast binnen 52 weken na ontvangst van de aanvraag, bedoeld in het eerste lid.

Artikel 25. 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 12, 13 of 14, is voldaan.

Artikel 26. 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 27. 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:
- besluiten te nemen, privaatrechtelijke rechtshandelingen te verrichten en handelingen te verrichten die een privaatrechtelijke rechtshandeling noch een besluit zijn;
 - 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 12, 13 en 14.
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 12, 13 en 14, 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 28. 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 subsidieasten met als valutatatum de tweeëntwintigste dag van elke maand; en
 - b. de door het UWV voorafgaand aan iedere maand geraamde uitvoeringskosten met als valutatatum 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 29. 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 28, vierde lid, uitgesplitst naar subsidieasten en uitvoeringskosten, met betrekking tot deze regeling.
3. Op de in het tweede lid bedoelde subsidieasten komen in mindering de subsidies die op grond van artikel 25 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 28, vierde lid, met betrekking tot het desbetreffende kalenderjaar af, met als valutatatum 1 juni van het hierop volgende kalenderjaar.

Artikel 30. 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 september 2023.
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 12, eerste lid, onderdelen f en j, gelden na 1 september 2023 gedurende de in die onderdelen genoemde periode.
5. In afwijking van het tweede lid blijft artikel 7, 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 31. Citeertitel

Deze regeling wordt aangehaald als: Derde tijdelijke noodmaatregel overbrugging voor behoud van werkgelegenheid

Deze regeling zal met toelichting in de Staatscourant worden geplaatst.

Den Haag, 5 oktober 2020
de Minister van Sociale Zaken
en Werkgelegenheid,

W. Koolmees

TOELICHTING

Algemene toelichting

1. Inleiding

Nederland is door de uitbraak van het COVID-19-virus vanaf begin dit jaar en de daarmee verband houdende overheidsmaatregelen geconfronteerd met buitengewone omstandigheden die een enorme impact hebben op het maatschappelijk leven in het algemeen en die 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 vervolgens 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. Ook vergelijkbare maatregelen in het buitenland hebben hun weerslag op het Nederlandse bedrijfsleven.

De uitval van vraag als gevolg van deze situatie heeft sinds medio maart 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) en dit noodpakket vervolgens voor de zomer verlengd met vier maanden (voor de maanden juni t/m september), zij het enigszins aangepast aan de gewijzigde omstandigheden. Het kabinet heeft de economie fors ondersteund met dit eerste en tweede Noodpakket. Met deze steun zijn veel bedrijven en burgers geholpen; zij hebben in deze moeilijke tijden de ondersteuning gekregen die nodig was. Tegelijkertijd is duidelijk dat de economische gevolgen van het COVID-19-virus langer bij ons zullen blijven. Daarom heeft het kabinet het zogenoemde Steun- en herstelpakket gepresenteerd.

Eén van de onderdelen van de eerste twee noodpakketten betrof de Tijdelijke Noodmaatregel Overbrugging voor Werkbehoud (NOW). Voor deze maatregel zijn twee afzonderlijke regelingen getroffen, de NOW-1 en de NOW-2, waarbij de eerste regeling het mogelijk maakte een tegemoetkoming in de loonkosten te ontvangen voor de maanden maart t/m mei en de tweede regeling dit mogelijk maakte voor de maanden juni t/m september. De NOW-1 en 2 liggen nadrukkelijk in elkaars verlengde, zij het dat de NOW-2 op een aantal voorwaarden afwijkt ten opzichte van de NOW-1. De NOW-1 en 2 hebben als doelgroep werkgevers die te maken hebben met een omzetsdaling van tenminste 20% in een aaneengesloten driemaandsperiode tussen 1 maart en 31 juli 2020 resp. de viermaandsperiode tussen 1 juni en 30 november 2020. Op basis van de NOW is aan hen een subsidie verstrekt als tegemoetkoming in de loonkosten. De subsidie bedraagt indien van een omzetsdaling van 100% sprake is 90% van de loonsom vermeerderd met een opslag van 30%, in de NOW-2 was deze opslag 40%. Is de omzetsdaling minder, dan wordt de subsidie naar evenredigheid verminderd. Ook geldt dat bij een dalende loonsom, bijvoorbeeld omdat medewerkers ontslagen worden, geen loonsubsidie wordt ontvangen over het gedeelte dat de loonsom is gedaald en eventueel verleende voorschotten voor de loonkosten van deze werknemers worden teruggevorderd.

Met de NOW-1 en 2 zijn veel bedrijven en instellingen geholpen om door middel van een subsidie voor de loonkosten een periode van substantiële omzetsdaling te overbruggen. Daarmee is bijgedragen aan het voorkomen van werkloosheid. Werknemers blijven met hun ervaring en kennis voor de getroffen bedrijven en instellingen behouden. In totaal hebben ongeveer 140 duizend werkgevers in de NOW-1 en 63 duizend werkgevers in de NOW-2 de NOW-steun ontvangen. De

NOW-1 bereikte daarmee 2,6 miljoen werknemers. In de NOW-2 is dit 1,3 miljoen. De sector overige commerciële dienstverlening vertegenwoordigt in de NOW het grootste aantal werkenden (NOW-1: ongeveer 410.000, NOW-2: ongeveer 220.000). Hierna volgen de sectoren horeca en catering (NOW-1: ongeveer 390.000 en NOW-2: ongeveer 230.000) en uitzendbedrijven (NOW-1: ongeveer 400.000 en NOW-2: ongeveer 195.000).

2. Verlenging NOW

Op 28 augustus 2020 heeft het kabinet bekendgemaakt dat de diverse maatregelen uit het Noodpakket banen en economie worden verlengd met het steun- en herstellepakket.¹ Deze verlenging is nodig omdat de economische gevolgen van corona langer bij ons zullen blijven. Bij de verlenging wordt daarom rekening gehouden met het feit dat de huidige crisis, gelet op de duur ervan, ook leidt tot permanente (economische) veranderingen. Het kabinet wil met dit steun- en herstellepakket bedrijven die dat nog nodig hebben ondersteuning bieden. Op die manier wordt de werkgelegenheid zoveel mogelijk behouden en hebben, tegelijkertijd, bedrijven en werknemers de gelegenheid om zich samen voor te bereiden op de nieuwe economische situatie. Niet alle werkgelegenheid zal immers behouden kunnen worden.

Onderdeel van het brede steun- en herstellepakket is een verlenging van de NOW. Deze regeling wordt dus voortgezet; na de NOW-1 (eerste tranche) en NOW-2 (tweede tranche) voorziet de NOW-3 per 1 oktober in een subsidieregeling met drie tranches van drie maanden (tranche 3, 4 en 5). Het voortzetten van de ondersteuning via de NOW biedt werkgevers en het personeel dat bij hen in dienst is op deze manier ook voor langere tijd zekerheid over de tegemoetkoming in de loonkosten die zij kunnen verwachten. Die zekerheid is, gelet op de onzekere externe omstandigheden in verband met corona, van groot belang. Bedrijven blijven dus ondersteund worden om de crisis te overbruggen. Zo blijft ook de werkgelegenheid zo veel mogelijk behouden.

Tegelijkertijd komt er binnen de NOW-3 meer ruimte voor werkgevers om hun bedrijfsvoering aan te passen aan de nieuwe werkelijkheid. Naarmate de crisis langer duurt, moeten bedrijven die langdurig omzetverlies lijden, hun bedrijfsvoering kunnen aanpassen. Was bij de introductie van de NOW-1 de verwachting nog dat de economie zich na een (diep) dal snel zou herstellen, inmiddels is duidelijk, ook uit CPB-onderzoek,² dat het economisch herstel veel tijd en inspanningen zal vragen en dat er naar verwachting fundamentele veranderingen op zullen treden in de economie vanwege de beperkingen die langere tijd nodig zijn om het coronavirus in te dammen en dat die veranderingen ook een andere inzet van mensen en bedrijfsmiddelen vergen. Al in het tweede Noodpakket is de NOW-2 in verband hiermee op onderdelen gewijzigd om beter toegesneden te zijn op het gegeven dat mensen en organisaties zich zullen moeten aanpassen aan de eisen van de nieuwe economische en maatschappelijke realiteit. Een aantal wijzigingen is destijds – ten opzichte van de NOW-1 – doorgevoerd om te voorkomen dat bedrijven die niet kunnen uitsluiten dat ze noodgedwongen moeten herstructureren, een te hoge drempel ervaren om de NOW aan te vragen en er daardoor onnodig werkgelegenheid verloren gaat. In verband hiermee zijn onder meer de inspanningsverplichting rondom scholing geïntroduceerd en werd niet langer 150% (NOW-1) maar 100% van het loon van de werknemer die wordt ontslagen om bedrijfseconomische redenen in mindering gebracht op de subsidie; al stond daar een extra voorwaarde rondom bedrijfseconomisch ontslag tegenover op straffe van een korting van 5%.

Vanwege het belang van aanpassingen aan de veranderde economische omstandigheden is er binnen de NOW-3 voor gekozen om het vergoedingspercentage voor de loonsom per tranche langzaam te verlagen: in de

¹ Kamerstukken II 2019/20, 35420, nr. 105.

² Zie: www.cpb.nl/langdurige-effecten-van-de-coronacrisis-voor-de-arbeidsmarkt

derde tranche (oktober-december 2020) bedraagt dit percentage 80%, in de vierde tranche (januari-maart 2021) bedraagt het vergoedingspercentage 70% en in de vijfde tranche (april- juni 2021) 60% van de loonsom; daarbij blijft de forfaitaire opslag die gold bij de NOW-2 (40%) in stand. Na overleg met sociale partners heeft het kabinet er voor gekozen om een beperkt deel van de NOW te benutten voor scholing en van-werk-naar-werk-trajecten. Van het vergoedingspercentage van 90% in de eerste tranche wordt 10% ingezet om daar ruimte voor te creëren. Het vergoedingspercentage dat rechtstreeks naar bedrijven gaat, wordt hierdoor in de derde tranche 80%.

Een geleidelijke afbouw van de steun voorkomt een grote schok op de arbeidsmarkt bij het eindigen van de subsidie. In het kader van een geleidelijke afbouw wordt, ten slotte, ook de maximering binnen de NOW-3 aangepast: in tranche 5 (vanaf april 2021) wordt de tegemoetkoming op grond van de NOW-3 niet langer gemaximeerd op 2 maal het maximum dagloon (€ 9691 per maand), maar eenmaal het maximum dagloon (€ 4845 per maand). Deze bedragen gelden vanaf 1 juli 2020, maar worden per 1 januari 2021 geïndexeerd. Indien de omstandigheden daartoe aanleiding geven, kunnen vergoedingspercentages en bedragen binnen de NOW worden aangepast, al zal het altijd enige tijd vragen om de benodigde aanpassingen in de uitvoering van de NOW door te voeren.

Tegelijkertijd biedt de NOW-3 werkgevers de ruimte de loonsom voor een bepaald percentage te laten dalen als dit nodig wordt geacht, zonder dat dit gevolgen heeft voor het subsidiebedrag. Het vrijstellingspercentage voor de loonsom loopt (per tranche) geleidelijk op; van 10% in de derde tranche, naar 15% in de vierde tranche tot 20% in de vijfde tranche. Op die manier krijgen bedrijven de ruimte om de onderneming te herstructureren waar dat nodig is vanwege de langdurige veranderingen in de economie. Zo kunnen bedrijven en werknemers zich samen voorbereiden op de nieuwe economische situatie. 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 dalende loonsom. Dit kan bijvoorbeeld door 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.

Bij bovenstaande aanpassingen van de NOW past ook dat binnen de NOW-3 de kortingen geschrapt worden die golden binnen de NOW-1 en 2 ten aanzien van het doen van een aanvraag tot ontslag van een werknemer om bedrijfseconomische omstandigheden. Ten eerste vervalt in de NOW-3 de korting van 5% op het gehele subsidiebedrag als de werkgever bij grotere ontslagaanvragen geen overeenstemming heeft bereikt met de belanghebbende vakbonden of, bij gebreke daaraan, een andere werknemersvertegenwoordiging. Bij ontslag van 20 of meer werknemers in een werkgebied van de Wet Melding Collectief Ontslag (WMCO) blijven wel de gewone regels rondom collectief ontslag onverkort van kracht, waaronder de verplichting tot het raadplegen van de belanghebbende vakbonden en, indien aanwezig, de Ondernemingsraad. Onder raadplegen wordt in dit verband verstaan dat er overleg moet hebben plaatsgevonden; er hoeft geen overeenstemming over het aantal ontslagen te zijn bereikt. Ten tweede vervalt in de NOW-3 de voorwaarde dat 100% van het loon van de werknemer die wordt ontslagen om bedrijfseconomische redenen, in mindering wordt gebracht op de subsidie (in de NOW-1 was dit nog 150%). In de NOW-2 gold dat indien een werkgever gedurende de looptijd van het subsidietijdvak een ontslagaanvraag indiende bij het UWV, het loon van de betreffende werknemer over een periode van drie maanden op het subsidiebedrag in mindering werd gebracht. In de praktijk betekende dit dat de werkgever de loonkosten voor de werknemer waarvoor de ontslagaanvraag was ingediend zelf moest dragen, omdat een ontslagprocedure bij UWV vaak enige tijd kost én er altijd een opzegtermijn van tenminste één maand geldt. Het schrappen van de korting in de NOW-3 houdt in

dat de werkgever ook subsidie ontvangt over de laatste maanden van de arbeidsovereenkomst met de werknemer, oftewel de loonkosten die hij heeft tijdens de ontslagprocedure en de opzegtermijn (voor zover binnen de geldende vrijstellingspercentages van de desbetreffende tranche wordt gebleven). Belangrijk is dat het schrappen van bovengenoemde kortingen uiteraard niet betekent dat de ontslagbescherming van werknemers minder wordt. De gewone regels van het ontslagrecht, waaronder de preventieve toets door UWV, blijven onverkort van toepassing, en bij ontslag is de werkgever een transitievergoeding verschuldigd.

Langs bovenbeschreven lijnen biedt de NOW-3 mogelijkheden om ook subsidie te vragen indien herstructurering van het bedrijf noodzakelijk is. Als de voorwaarden gelet op de langdurige economische gevolgen als gevolg van het COVID-19-virus te knellend zijn, dan zouden bedrijven naar verwachting geen NOW meer aanvragen waardoor potentieel (nog) meer werkgelegenheid verloren kan gaan.

Bij de introductie van de NOW is destijds aangegeven dat de regeling als noodmaatregel in korte tijd tot stand was gebracht, zodat aan werkgevers snel duidelijkheid gegeven kon worden over aard en inhoud van de maatregel. Daarbij is aangegeven dat de werking van de regeling nauwlettend gemonitord wordt en gezien 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 en 2 samen vier keer gewijzigd vanwege het doorvoeren van dergelijke noodzakelijke en uitvoerbare aanpassingen. Deze monitoring blijft ook voor de NOW-3 gehandhaafd. Hierbij wordt opgemerkt dat de NOW een robuuste, eenvoudige regeling is, waardoor weinig maatwerk geleverd kan worden.

Ten behoeve van NOW-3 wordt, net als voor de NOW-1 en 2, 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-2 zijn toegevoegd of gewijzigd. Aan datgene wat ongewijzigd is gebleven, wordt in deze toelichting minder aandacht besteed, omdat deze onderwerpen in NOW-1 en 2 reeds uitgebreid zijn toegelicht.

3. 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-3 toegelicht.

a. Omzetsdaling

De voorwaarde die geldt om voor de NOW in aanmerking te komen, is dat een werkgever in de derde tranche een omzetsdaling van ten minste 20% heeft, en in de vierde en vijfde tranche een omzetsdaling van ten minste 30%. Door het minimale omzetverlies te verhogen naar 30%, wordt de steun langzaam afgebouwd en gericht ingezet bij bedrijven die nog wat langer steun nodig hebben om hun bedrijfsvoering aan te kunnen passen. Voor NOW-3 geldt dat de omzetsdaling 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. Per tranche kan worden aangegeven over welke periode de omzetsdaling moet worden berekend, waarbij de startdatum altijd op de eerste van de maand moet liggen en de maand moet in de betreffende tranche zitten. Voor de derde tranche, die loopt van 1 oktober tot en met 31 december 2020, betekent dit dat de periode kan starten op 1 oktober, 1 november of 1 december 2020. Indien men echter al een aanvraag heeft ingediend voor NOW-2 en de subsidie is verleend, dient de periode van omzetsdaling waarvoor subsidie in het kader van NOW-3 wordt aangevraagd aan te sluiten op die periode van omzetsdaling waarvoor in NOW-2

subsidie is aangevraagd en is deze dus niet vrijelijk door de werkgever te kiezen. Dit geldt ook voor de drie verschillende tranches in de NOW-3. Indien men aanspraak maakt op de NOW-subsidie in opeenvolgende tranches, dienen de omzetperiodes dus op elkaar aan te sluiten. Wanneer geen gebruik wordt gemaakt van opeenvolgende tranches binnen de NOW-3, geldt deze eis (uiteraard) niet.

Net als bij de NOW-2 geldt ook in de NOW-3 dat indien er sprake is van een grotere samenstelling van rechtspersonen of natuurlijke personen, zoals een concern, de omzetsdaling 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 omzetsbepaling, althans voor zover het gaat om werkmaatschappijen met SV-loon in Nederland. Indien een moedermaatschappij bijvoorbeeld verschillende dochtermaatschappijen heeft, dient de omzetsbepaling van de moedermaatschappij en de verschillende dochters dus gezamenlijk te worden bepaald. Al deze maatschappijen worden gezamenlijk gezien als een groep.

Ook het binnen de NOW-3 gehanteerde omzetsbegrip is hetzelfde als bij de NOW-2. Dit betekent onder meer dat subsidies en andere tegemoetkomingen onderdeel zijn van de omzetsberekeningen, ook subsidies die worden opgehoogd of verstrekt om deze ondernemingen te compenseren in het kader van de uitbraak van het COVID-19-virus. Een werkgever dient hier bij het opgeven van zijn omzetsdaling bewust van te zijn.

Verder blijft voor de bepaling van de omzetsdaling 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. Dit referentietijdvak wordt, net zoals voor andere ondernemingen, niet verschoven. Dit omdat bij een verschuiving naar maart, april of mei, veel ondernemingen in dat geval benadeeld zullen worden door de aanpassing van het referentietijdvak. De verwachting is namelijk dat zij per half maart geraakt zijn door de coronacrisis. Daarom zullen deze ondernemingen er qua subsidiehoogte fors op achteruit gaan als de maand maart (of verder) moet worden meegenomen bij het bepalen van hun referentie-omzet. Een dergelijke verschuiving zou namelijk de referentie-omzet drukken, waardoor de omzetsdaling voor veel ondernemingen beperkter zou worden.

Ook blijft het voor bedrijven die geconfronteerd zijn met een overgang van onderneming na 1 januari 2019 mogelijk om de omzetsbepaling voor startende ondernemingen te hanteren vanaf de datum van de overgang. In het geval dat het gaat om het afstoten van onderdelen geldt bij de NOW-3 dat de referentieomzet 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.

Tevens wordt geregeld dat voor de bepaling van de groepssamenstelling de samenstelling op 1 oktober 2020 bepalend is. In de regeling NOW-2 gold nog dat de groepssamenstelling geldt zoals deze op 1 juni 2020 bestond. Verschuiving naar 1 oktober 2020 zorgt dat bij de NOW-3 de groepssamenstelling nauwkeuriger is en dus beter het doel van de regeling benadert. Hierbij wordt dan ook geregeld dat bij de overige controle voor omzet wordt uitgegaan van de laatste voor 1 oktober 2020 vastgestelde jaarrekening. Daardoor wordt het peilmoment hetzelfde. Dit betekent bijvoorbeeld dat als een van de rechtspersonen voor 1 oktober 2020 is verkocht, deze niet wordt meegenomen in de omzetsberekening van de groep. Alle gehele onderdelen of activiteiten die zijn verkocht of afgestoten na 2 februari 2020 zullen niet meegenomen worden bij de omzetsberekening 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 omzetsbepaling van het concern alle rechtspersonen binnen de groep mee zoals die groep eruit ziet op 1 oktober 2020. 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 omzetsbepaling geldt voor afstotingen/verkoop 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.

b. Subsidiehoogte

De subsidie wordt in beginsel gebaseerd op de loonsom van juni 2020 en bedraagt per maand maximaal resp. 80%, 70% of 60% van de loonsom over juni 2020 (bij betaling per vier weken is dit het zevende aangiftetijdvak van 2020, verhoogd met 8,33%). Indien over de maand juni geen loongegevens beschikbaar zijn, wordt uitgegaan van het loon over april 2020 (of bij betaling per vier weken van het vierde aangiftetijdvak van dat jaar, verhoogd met 8,33%). De subsidie is een tegemoetkoming in de loonkosten van de periode oktober tot en met december 2020 (tranche 3), januari tot en met maart 2021 (tranche 4) en/of april tot en met juni 2021 (tranche 5). Deze loonsomtijdvakken gelden voor alle aanvragen, ongeacht de gekozen omzetperiode. Zie hieronder onder f, voor de onderbouwing van deze keuze voor de loonsomreferentiemaand.

c. Subsidiepercentage

De hoogte van de subsidiepercentages wordt per tranche geleidelijk afgebouwd. In de derde tranche is het maximumpercentage 80% van de totale loonsom, dat zal worden uitbetaald bij een omzetsdaling van 100%. Is de omzetsdaling lager, dan zal de subsidie evenredig lager worden vastgesteld. Bij een omzetsdaling van 50% bedraagt de subsidie 40% (= 50% van 80%) van de loonsom en bij een omzetsdaling van 20% bedraagt de subsidie 16% (= 20% van 80%), etc. In de vierde tranche is het maximumpercentage 70% van de totale loonsom, dat zal worden uitbetaald bij een omzetsdaling van 100%. In de vijfde tranche wordt een maximumpercentage van 60% gehanteerd.

d. Opslag

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

e. Bovengrens loon

Met het oog op een verantwoorde besteding van de beschikbare overheidsmiddelen zal net als in de NOW-1 en 2 het subsidiebedrag ten aanzien van het loon een bovengrens hebben. Als loon wordt voor de derde en vierde tranches van de NOW-3 maximaal twee keer het geldende maximumdagloon per maand per individuele werknemer in aanmerking genomen (omgerekend naar een driemaandsperiode). Dat komt – sinds 1 juli 2020 – neer op € 9.691 per maand. Per 1 januari 2021 zal dit bedrag overigens weer geïndexeerd worden. Daarbij gaat het over het loon over het aangiftetijdvak waarover het voorschot wordt

vastgesteld. Loon boven het bedrag van € 9.691 per maand komt niet voor subsidie in aanmerking.

Voor de vijfde tranche van de NOW-3 zal de bovengrens van het loon worden verlaagd naar maximaal één keer het dagloon omgerekend naar een maand: € 4.845. Daarmee komt deze grens in de laatste tranche van de NOW-3 op het niveau te liggen van de grens die in reguliere sociale zekerheid wordt gehanteerd. Deze aanpassing in de vijfde tranche van de NOW-3 is van belang om – vanuit de situatie waarin de NOW een antwoord was op uitzonderlijke omstandigheden – de beweging te maken naar een regeling die qua parameters zoveel mogelijk in lijn is met de reguliere sociale zekerheid.

f. Loonsom

Voor de bepaling van de loonsom geldt dat de voorschotten van alle drie de tranches zullen worden gebaseerd op de loonsom van juni 2020. Hiervoor is gekozen omdat juni de meest representatieve maand is waarbij de loongegevens waren vastgesteld in de polisadministratie van het UWV, nog voor de bekendmaking van het steun- en herstellepakket, wat risico's op misbruik en oneigenlijk gebruik vermindert. Voor recentere tijdvakken zijn er nog geen loongegevens beschikbaar in de polisadministratie.

Er is bewust gekozen om voor alle drie de tranches dezelfde referentiemaand te hanteren. Dit heeft te maken met de loonsomvrijstellingen. Als er voor elke tranche een meer recente maand wordt gebruikt, lopen de loonsomvrijstellingen sneller op dan wanneer er telkens dezelfde maand wordt gebruikt, althans wanneer er van die vrijstellingen gebruik gemaakt zou worden door een werkgever. Als er drie verschillende referentiemaanden zouden zijn, en een werkgever benut elke tranche de volledige mogelijkheid om zijn loonsom te laten dalen, zal de werkgever met de huidige vergoedingspercentages forser gecompenseerd worden dan het behoud van werkgelegenheid rechtvaardigt. Daarbovenop komt dat de referentiemaand idealiter al is vastgesteld in de polisadministratie van het UWV alvorens bekend is gemaakt op welke maand de subsidie in beginsel wordt gebaseerd, om misbruik en oneigenlijk gebruik zoveel mogelijk te voorkomen. Voor tranche vier en vijf is dat nog niet mogelijk. Gelet op de zekerheid en rust die het kabinet wil bieden aan werkgevers voor de komende periode is daarom gekozen om de referentiemaand vast te stellen op juni 2020.

Deze loonsom wordt gebruikt bij de subsidieverlening (bevoorschotting). Indien de loonsom van juni 2020 niet gevuld is wordt uitgegaan van de loonsom van april 2020. Bij de definitieve vaststelling van de subsidie wordt de loonsom (zoals gebruikt bij de bevoorschotting) vergeleken met de loonsom van de driemaandsperiode 1 oktober 2020 tot en met 31 december 2020, 1 januari 2021 tot en met 31 maart 2021 en/of 1 april tot en met 30 juni 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 juni 2020 wordt dan de loonsom van het zevende tijdvak van 2020 genomen (15 juni t/m 12 juli 2020). Voor de driemaandsperiode waarover subsidie wordt ontvangen wordt, afhankelijk van het tijdvak, gekeken naar het elfde tot en met het dertiende tijdvak van 2020 (5 oktober t/m 31 december 2020), het eerste tot en met het derde tijdvak van 2021 (1 januari t/m 28 maart 2021) of het vierde tot en met het zesde tijdvak van 2021 (29 maart t/m 20 juni 2021).

De loonsom kan in de subsidieperiode lager uitvallen dan in de referentieperiode, omdat werknemers intussen niet meer in dienst zijn, niet meer zijn opgeroepen en daarom geen loondoorbetaling hebben of door een vrijwillig loonoffer. Zoals hierboven uiteengezet is, wordt het in de NOW-3 mogelijk gemaakt om de

loonsom tot een bepaald percentage te kunnen laten dalen, zonder dat dit van invloed is op de subsidie. Een bedrijf dat langdurig omzetverlies draait, moet namelijk de kans krijgen om zijn bedrijfsvoering hierop aan te passen. Het vrijstellingspercentage van de loonsom loopt op van 10% in de derde tranche, naar 15% in de vierde tranche tot 20% in de vijfde tranche. Dit betekent bijvoorbeeld dat als de loonsom van oktober tot en met december 2020 (de derde tranche) ten opzichte van driemaal de loonsom van juni 2020 is gedaald met maximaal 10%, dit geen effect heeft op de hoogte van de subsidie. Als de loonsom meer dan 10% is gedaald, wordt de subsidie lager vastgesteld op het teveel gedaalde deel.³ Dit betekent dat als de loonsom in de derde tranche is gedaald met 20%, de loonsom met 10 procentpunt teveel is gedaald en dat de subsidie over die 10 procentpunt lager wordt vastgesteld en niet over de 20%.

Bij een meer dan de toegestane loonsomvrijstelling ten opzichte van de referentieperiode krijgt de werkgever voor elke euro teveel gedaalde loonsom resp. 80, 70 of 60 cent minder subsidie, afhankelijk van de betreffende tranche; 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. Deze wijze van subsidievermindering sluit aan bij de inzet van het kabinet om werkgelegenheid zoveel mogelijk te behouden, maar tegelijkertijd ruimte te bieden aan werkgevers om hun bedrijfsvoering aan te kunnen passen aan de nieuwe economische werkelijkheid.

Ook in de NOW-3 wordt, net als eerder in de NOW-2, geen aparte regeling opgenomen voor seizoensbedrijven of andere werkgevers met een hogere loonsom in de meetperiode dan in de referentieperiode, zoals nieuw gestarte bedrijven en bedrijven die door overname zijn gegroeid. Enerzijds is dat vanwege het robuuste karakter van de NOW, die eenvoudig uit te voeren moet zijn omdat de regeling erop gericht blijft voor zoveel mogelijk werkgevers zo snel mogelijk ondersteuning te kunnen bieden. Daarnaast geldt dat werkgevers ten opzichte van de NOW-1 beter zicht hebben op de risico's vanwege corona. Hoewel er bedrijven zijn die weinig invloed hebben op het benodigde personeel per seizoen (appels oogsten kan niet op elk moment in het jaar), geeft – nu seizoensbedrijven voor de uitvoering niet af te bakken zijn van andere bedrijven – een regeling voor seizoensarbeid een onwenselijke prikkel voor overige ondernemers om in deze tijd activiteiten te ondernemen die gericht zijn op uitbreiding van het personeelsbestand. De NOW-3 is er niet op gericht deze risico's vooraf af te dekken.

g. Aanvraag, voorschotverlening en vaststelling subsidie

Het beoogde tijdvak waarbinnen aanvragen gedaan kunnen worden voor de derde tranche van de NOW-3 is 16 november tot en met 13 december 2020. Het beoogde aanvraagtijdvak voor de vierde tranche is 15 februari tot en met 14 maart 2021. Voor de vijfde tranche is het beoogde aanvraagtijdvak 17 mei tot en met 13 juni 2021.

Aanvragen kunnen alleen worden ingediend via het daarvoor ontworpen formulier dat via www.uwv.nl beschikbaar wordt gesteld. Zodra positief op de aanvraag is beslist zal de subsidie verleend worden en een voorschot verstrekt worden tot 80% van de verleende subsidie, zoals deze wordt berekend op basis van de bij de aanvraag geleverde gegevens over de verwachte omzetsdaling en de loonsom over de maand juni 2020. 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.

³ Bij ongewijzigde parameters. Indien de gerealiseerde omzetsdaling hoger is dan de opgegeven verwachte omzetsdaling, kan er ook bij een dalende loonsom alsnog sprake zijn van een hogere vastgestelde subsidie.

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-3 gewerkt met een voorschot van een subsidie over de loonsom. Bevoorschotting zal zo snel mogelijk na de aanvraag plaatsvinden, zodat er aansluiting is met de bevoorschotting uit de NOW-2. In afwijking van de methodiek uit de NOW-2 waarin sprake was van bevoorschotting in twee termijnen, vindt de bevoorschotting in de NOW-3 in beginsel plaats in drie termijnen.

In beginsel vraagt de werkgever binnen 24 weken na 1 september 2021 de vaststelling van de subsidie per tranche van de NOW-3 aan met een daarvoor ontworpen formulier. De werkgever kan gedurende dit tijdvak voor de verschillende tranches afzonderlijk een aanvraag om vaststelling doen. Deze formulieren zijn beschikbaar op www.uwv.nl. Er kan om vaststelling worden verzocht vanaf 1 september 2021. Vervolgens zal op basis van door de werkgever aan te leveren definitieve gegevens over de omzetsdaling vastgesteld worden hoe groot de daadwerkelijke omzetsdaling is geweest en of aan alle aan de werkgever opgelegde verplichtingen in het kader van de NOW is voldaan. Een aantal werkgevers dient daarbij een accountantsverklaring te overleggen. Dit betreft ondernemingen die per tranche ten minste € 125.000 subsidie ontvangen of een voorschot van € 100.000. Indien voor een bepaalde tranche een accountantsverklaring nodig is, heeft de werkgever meer tijd om een aanvraag tot vaststelling in te dienen (38 weken). Binnen 52 weken na ontvangst van deze aanvraag wordt de definitieve subsidie vastgesteld. Bij de afrekening kan sprake zijn van terugvordering of nabetaling. In de praktijk zal de vaststelling eerder plaatsvinden. De mogelijkheid van een langere periode is echter nodig, bijvoorbeeld voor het geval er aanleiding is voor nader onderzoek.

4. Verplichtingen voor de 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. Deze meer algemene verplichtingen zijn ongewijzigd gebleven ten opzichte van NOW-1 en NOW-2. Anderzijds zijn er verplichtingen die meer specifiek gericht zijn op het bereiken van het doel van de regelingen die ten opzichte van NOW-1 en NOW-2 zijn aangepast.

a. Dividend, bonus en inkoop eigen aandelen

Uitgangspunt, ook in de NOW-3 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 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 Dit in aanvulling op de meer specifieke eis ten aanzien van dividend of bonussen die in de NOW-1 was opgenomen voor aanvragen op werkmaatschappijniveau. In de NOW-3 richt het verbod op het uitkeren van dividend of bonussen dan wel eigen aandelen in te kopen zich deels op het uitkeren van dividend of bonussen c.q. inkopen van eigen aandelen over het jaar 2020 (in tranche 3) en deels over het

⁴ Kamerstukken II, 2019/20, 25 295, nr. 283.

uitkeren en inkopen daarvan over het jaar 2021 (in tranches 4 en 5). In de regel wordt over dergelijke uitkering dan wel het inkopen voor het jaar 2020 beslist in de jaarvergadering van 2021. Gaat het om uitkering van dividend of bonussen over 2021 dan wordt daar doorgaans over beslist in de jaarvergadering van 2022. In de regeling is zodoende opgenomen dat het verbod in tranche 3 geldt over het jaar 2020. Over het jaar 2020 mag derhalve geen dividend worden uitgekeerd als NOW ontvangen is in tranche 3. Voor tranches 4 en 5 geldt dat het verbod geldt over 2021.

Ongeacht of bedrijven al eerder subsidie verstrekt hebben gekregen op grond van de NOW, wanneer een bedrijf een aanvraag indient voor een tranche van de NOW-3 dient dat bedrijf zich aan bovengenoemde verplichtingen te houden. Alle dividend- en winstuitkeringen aan aandeelhouders en derden mogen in dat geval niet plaatsvinden. Dit betekent ook dat dividenduitkeringen aan aandeelhouders als de Staat, overheden, of de natuurlijke personen achter de onderneming geen dividend- of winstuitkeringen mogen ontvangen. Overigens ziet de bovenbeschreven voorwaarde (verbod) niet op dividend, bonussen en aandelen over 2019 (voor tranche 3) die pas in 2020 tot uitbetaling zullen leiden aangezien de beslissingen daarover al genomen zijn.

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, 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, net als in de NOW-2, deze verplichting alleen indien de werkgever, of het concern gezamenlijk een subsidievoorschot van € 100.000 of meer ontvangt of de subsidie op € 125.000 of meer wordt vastgesteld. Deze grenzen gelden ook als grens voor de accountantsverklaring.

Indien er bedrijven gebruik willen maken van de bijzondere regeling voor werkmaatschappijen geldt, net als in de NOW-1 en 2, een uitgebreidere verplichting. In dat geval geldt deze verplichting ook voor het concern, de groep of de moedermaatschappij. Daarom dient de werkgever in dat geval te verklaren dat ook het groepshoofd of de moedermaatschappij zich aan deze verplichtingen houdt en 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 en 2 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% omzetzakking 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.

Voor bedrijven met een gebroken boekjaar (een boekjaar die niet op een kalenderjaar valt als bedoeld in artikel 10a van Boek 2 van het Burgerlijk Wetboek) kan de dividendverplichting over 2020 niet goed uitpakken. Conform de regeling in de NOW-2 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 is gericht op het voorkomen van werkloosheid en betreft de verplichting voor de werkgever om zijn werknemers te stimuleren een ontwikkeladvies aan te vragen 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. Veel werknemers werken op dit moment minder uren of zelfs niet en moeten zich voorbereiden op een andere manier van werken of zelfs ander werk. Het is wenselijk dat zij de kans krijgen zich hierop voor te bereiden door zich tijdig te heroriënteren bijvoorbeeld door een ontwikkeladvies aan te vragen 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 zij – 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-3 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.⁵ In het steun- en herstelpakket, waarin ook de NOW-3 is opgenomen, is opnieuw voorzien in flankerend beleid voor onder meer leven lang ontwikkelen. Daarmee komen nieuwe middelen beschikbaar die onder meer ingezet zullen worden ter verlenging van NL Leert Door. Zo kunnen ook in 2021 mensen kosteloos ontwikkeladvies en scholing aanvragen. Vanaf 2022 treedt de STAP regeling 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 verandering in de NOW-3 ten opzichte van de NOW-2 ten aanzien van de mogelijkheid die het kabinet geeft aan bedrijven om hun bedrijfsvoering aan te

⁵ Kamerstukken II, 2019/20, 35 420, nr. 38.

passen aan de nieuwe economische realiteit, kan tot gevolg hebben dat werknemers eerder met baanverlies te maken zullen krijgen. Het ruimte bieden voor herstructurering is een logisch gevolg van de impact van de coronacrisis op de economie, maar zorgt voor individuele werknemers wel voor onzekerheid. Het is daarom 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 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. 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 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, wordt voor werkgevers die tijdens het tijdvak waarvoor zij subsidie hebben aangevraagd 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. 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 loonheffingnummer per subsidietijdvak. Dat betekent dat binnen ieder loonheffingnummer waarvoor subsidie is aangevraagd binnen het subsidietijdvak van een tranche, en waarvoor een ontslagaanvraag op bedrijfseconomische gronden wordt gedaan, via de UWV telefoon NOW contact moet worden opgenomen. Als voor meerdere werknemers binnen één loonheffingnummer gedurende dezelfde tranche 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 loonheffingnummers ontslag aanvraagt binnen één tranche, zal hij voor al deze loonheffingnummers contact moeten opnemen met UWV. Als een werkgever verspreid over meerdere tranches ontslag aanvraagt voor werknemers en ook over meerdere tranches subsidie aanvraagt, zal hij tijdens het subsidietijdvak van ieder van die tranches contact moeten opnemen met UWV. De korting van 5% vindt eveneens per subsidietijdvak plaats over het bedrag aan subsidie dat voor dat subsidietijdvak geldt. 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 check op het niveau van loonheffingnummers 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 dient een ontslagaanvraag wegens bedrijfseconomische omstandigheden in, 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. 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. De NOW is erop gericht loondoorbetaling te garanderen door de vergoeding van (een deel van) de loonsom met toepassing van een subsidie van de overheid te vergoeden. 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 2020 en/of 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 2020 en/of 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.⁶ Tevens is de beperking proportioneel, aangezien de beperking alleen ziet op dividend/bonussen en aandelen over 2020 en/of 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 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.

6. Misbruik, oneigenlijk gebruik en handhaving

De snelheid waarmee de noodmaatregelen NOW-1, 2 en 3 tot stand zijn gekomen, brengt met zich dat mogelijk zaken over het hoofd zijn gezien en de regeling NOW-3 onvoorziene consequenties kan hebben, die achteraf 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

⁶ C(2020) 3156 final.

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 hij zich ervan bewust 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, loonheffingennummers 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 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 geplaatst voor meldingen van fraude met coronagerelateerde 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 worden geanalyseerd.

7. Financiering

Via de vierde Incidentele suppletore begroting is de begrotingsstaat van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid gewijzigd.⁷ Daarbij is een bedrag van € 5,3 miljard toegevoegd aan de uitgaven van artikel 1 van de begroting (artikel Arbeidsmarkt). Dit bedrag van € 5,3 miljard is bedoeld voor de subsidie-uitgaven van deze regeling.

De verwachte subsidie-uitgaven van de NOW-3 bedragen € 5,3 miljard over een periode van 9 maanden (3 tranches van 3 maanden). De regeling wordt voor

⁷ 4e Incidentele suppletore begroting inzake steunen herstellepakket. Kamerstukken II, 2019/20, 35 542, nr. 1.

80% bevoorschot aan werkgevers, waardoor op een later moment nog sprake is van afrekeningen. Doordat de regeling qua voorwaarden aangepast is en werkgevers prikkelt om zich aan te passen aan de nieuwe economische werkelijkheid, zal het beroep op en de uitgaven aan de regeling in de derde periode naar verwachting lager zijn dan bij de NOW-1 en NOW-2. Ook binnen de periode waarin de NOW-3 opengesteld is, nemen de uitgaven naar verwachting af. Dit hangt samen met de opzet van de regeling. Vanaf de vierde tranche wordt de regeling bijvoorbeeld alleen toegankelijk voor bedrijven die ten minste 30% omzetverlies hebben. Daarnaast dalen vergoedingspercentages verder en wordt het maximum loonbedrag dat per werknemer voor subsidiëring in aanmerking komt in de vijfde tranche verlaagd naar maximaal één keer het dagloon. De raming is echter onzeker door het verloop van de coronapandemie en daarbij behorende economische onzekerheden.

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.

8. Uitvoeringskosten

Voor de uitvoeringskosten is een aanvullend bedrag van € 117 miljoen gereserveerd ten behoeve van de uitvoering van deze regeling door UWV en SZW.

9. Administratieve lasten⁸

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. Onderstaande berekening is gebaseerd op een aantal van 50.000 aanvragers in de derde tranche, 40.000 in de vierde tranche en 35.000 aanvragers in de vijfde tranche. Een totaal van 125.000 waarvan naar verwachting een aanzienlijk deel zal overlappen omdat voor meerdere tranches wordt aangevraagd.

Voor kennisneming van de tijdelijke regeling werden in NOW-1 eenmalige administratieve lasten gerekend van € 0,9 miljoen en voor de NOW-2 € 0,3 miljoen. De NOW-3 regeling is zo eenvoudig mogelijk gehouden en overlapt grotendeels met de voorgaande NOW-regelingen. Hoewel in ieder van de drie tranches een aantal variabele percentages van toepassing zijn is de verwachting dat er onder de aanvragers van de tegemoetkomingen in de drie tijdvakken veel overlap zal zitten en dat het aantal bedrijven dat voor het eerst een beroep doet op de NOW zeer gering zal zijn. Voor kennisneming van de regeling wordt in de NOW-3 eenmalige administratieve lasten gerekend van € 0,11 miljoen.

⁸ Zie Handboek meting regeldrukkosten, Ministerie van Economische Zaken en Klimaat, 2017.

Voor de indiening van de aanvraag per tranche binnen de NOW-3 moet het omzetverlies berekend worden. Dit is het verschil tussen de verwachte omzet in de driemaandsperiode waarover men subsidie wil aanvragen en de omzet in het gehele jaar 2019, teruggerekend naar een driemaandsperiode. Een aantal werkgevers zal deze bedragen snel uit hun geautomatiseerde bedrijfsadministratie kunnen halen, voor andere bedrijven zal dit ingewikkelder zijn. Wel heeft een deel van de bedrijven de berekening al gemaakt voor NOW-1, 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 NOW-1 en 2, een online rekenhulp voor het berekenen van de verwachte omzetsdaling beschikbaar gesteld. Bij een gemiddelde tijdsbesteding van 30 minuten voor deze berekening en het opstellen en het indienen van de aanvraag en 20 minuten voor een tweede en derde aanvraag, komen de administratieve lasten uit op € 2,5 miljoen voor alle bedrijven tezamen.

Er zijn geen tussenrapportages vereist tijdens de periode waarin subsidie wordt verstrekt. De inspanningsverplichting om scholing te stimuleren en om werknemers te begeleiden naar ander werk kunnen werkgevers 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 per tranche van de NOW-3 dient de werkgever de gerealiseerde omzetsdaling 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 24, 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 € 10,1 miljoen.

Dit brengt het totaal aan geraamde administratieve lasten op € 12,7 mln. Dit is 0,24 % van het geraamde totaalbedrag dat aan subsidie zal worden verstrekt.

Van bedrijven wordt een accountantsverklaring verwacht indien zij een voorschot van ten minste € 100.000 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 € 20.000, tenzij de subsidie bij vaststelling wordt bepaald op tenminste € 25.000. 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 € 176 miljoen (3,26 % 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. De kosten lopen zeer uiteen, namelijk vanaf € 500 voor een bedrijf met minder dan 5 werknemers en een subsidie van maximaal € 125.000 tot circa € 50.000 voor een bedrijf met ten minste 250 werknemers en een subsidie van ten minste € 5 miljoen (maximaal 1% van het subsidiebedrag). Voor circa 112.000 bedrijven (90%) worden de kosten geraamd op gemiddeld € 650, voor circa 9.000 bedrijven (7%) op gemiddeld € 4.500. De kosten worden ingeschat op € 10.000 of meer voor bijna 4.000 bedrijven (3%).

Artikelsgewijze toelichting

Deze subsidieregeling is gebaseerd op de Kaderwet SZW-subsidies. Die wet geeft de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid de bevoegdheid om subsidies 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 27).

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 Derde tijdelijke noodmaatregel overbrugging voor behoud van werkgelegenheid volgt op de Tweede tijdelijke noodmaatregel overbrugging voor behoud van werkgelegenheid (tweede tranche subsidieregeling). In de Derde tijdelijke noodmaatregel overbrugging voor behoud van werkgelegenheid is zoveel mogelijk aangesloten bij de systematiek van de tweede tranche subsidieregeling, 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 eerste tranche subsidieregeling is de Eerste tijdelijke noodmaatregel overbrugging voor behoud van werkgelegenheid bedoeld. Deze is opgevolgd door de Tweede tijdelijk noodmaatregel voor overbrugging voor behoud van werkgelegenheid. De Derde tijdelijke noodmaatregel overbrugging voor behoud van werkgelegenheid volgt de tweede tranche subsidieregeling op.

De tranches zelf zijn ook gedefinieerd. Deze regeling omvat drie tranches, te weten de derde tranche, vierde tranche en vijfde tranche. In de derde tranche kan subsidie worden verkregen van maximaal 80% van de loonsom over de periode van 1 oktober 2020 tot en met 31 december 2020. In de vierde tranche kan subsidie worden verkregen van maximaal 70% van de loonsom over de periode van 1 januari 2021 tot en met 31 maart 2021. In de vijfde tranche kan subsidie worden verkregen van maximaal 60% van de loonsom over de periode van 1 april 2021 tot en met 30 juni 2021.

Het begrip extra periode salaris wordt in artikel 16, 19 en 22 gebruikt. Een voorbeeld van extra periode salaris is een recht op een dertiende maand. Het betreft hier niet eenmalige bonussen of vakantietoelagen.

In de regeling wordt op verschillende plekken de begrippen 'loon' en 'loonsom' gehanteerd. Met het loon wordt bedoeld 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 uitzonderingen 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 loonheffingnummer van een werkgever.

De omzetzaling, omzetperiode en referentie-omzet zijn gedefinieerd. Dit zijn verschillende begrippen. De omzetzaling ziet op de zaling van de omzet, zoals dat wordt vastgesteld in artikel 5.

De omzetperiode is gedefinieerd in artikel 4 en is nader uitgewerkt per tranche. Het betreft de periode die de werkgever bij de subsidieaanvraag kiest. Deze periode omvat drie aaneengesloten kalendermaanden binnen een periode die verschilt per tranche. Voor de derde tranche betreft het de periode van 1 oktober 2020 tot en met 28 februari 2021. Voor de vierde tranche is het de periode van 1 januari 2021 tot en met 31 mei 2021 en voor de vijfde tranche geldt de periode 1 april 2021 tot en met 31 augustus 2021. Als aan een werkgever subsidie is verleend op grond van de tweede tranche subsidieregeling, en de aanvraag ziet op de derde tranche, dan ziet de omzetperiode derde tranche op de periode die aansluit op de omzetperiode van de tweede tranche subsidieregeling en heeft de werkgever geen keuzemogelijkheid. Het ontbreken van een keuzemogelijkheid geldt ook indien binnen de NOW-3 een subsidieaanvraag wordt gedaan voor tranche vier of vijf, aansluitend op een subsidieaanvraag voor tranche drie, respectievelijk tranche vier.

De referentie-omzet is de omzet over het kalenderjaar 2019, gedeeld door vier. Om de omzetzaling vast te kunnen stellen wordt de omzet in de omzetperiode, bedoeld in artikel 4, vergeleken met 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 tranche subsidieregeling en de tweede tranche subsidieregeling, alsmede op grond van deze regeling. Dit ziet op de subsidieverlening (voorschot) en de subsidievaststelling (vaststelling).

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<http://www.uwv.nl/>.

Artikel 3. Doel van de subsidie

In artikel 3 is het doel van de subsidie geformuleerd. Het doel is – anders dan de eerste tranche subsidieregeling en tweede tranche subsidieregeling – 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 waarin NOW-3 ontvangen wordt; dat is afhankelijk van welke tranche aangevraagd is het jaar 2020 en/of 2021.

Artikel 4. Omzet

Eerste lid

Dit artikel regelt hoe de omzetperiode wordt bepaald. In beginsel is het aan de werkgever om een keuze te maken. Voor elke tranche gelden vijf kalendermaanden (weergegeven in artikel 15, 18 en 21) waarbinnen de werkgever een aaneengesloten periode van drie kalendermaanden kan kiezen. 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 7.

Tweede lid

In het tweede lid is geregeld dat wanneer aan een werkgever subsidie op grond van de tweede tranche subsidieregeling is verleend, het niet aan de werkgever is om drie aaneengesloten kalendermaanden binnen de omzetperiode te kiezen. De werkgever dient in dat geval de drie aaneengesloten kalendermaanden op te geven die aansluiten op de vier aaneengesloten kalendermaanden die de werkgever heeft opgegeven voor de omzetberekening van de tweede tranche subsidieregeling.

Ter illustratie, indien een werkgever voor de tweede tranche subsidieregeling voor de omzetperiode de kalendermaanden juli, augustus, september, oktober 2020 heeft opgegeven, dan geeft de werkgever voor de omzetperiode van deze regeling de kalendermaanden november, december 2020 en januari 2021 op.

Derde lid

Het derde lid regelt dat wanneer aan een werkgever subsidie voor de derde of vierde tranche is verleend, het niet aan de werkgever is om drie aaneengesloten kalendermaanden binnen de omzetperiode te kiezen, indien de werkgever subsidie aanvraagt voor de opvolgende tranche. De werkgever dient in dat geval de drie aaneengesloten kalendermaanden op te geven die aansluiten op de drie aaneengesloten kalendermaanden die de werkgever heeft opgegeven voor de omzetberekening van de derde tranche, respectievelijk vierde tranche.

Vierde lid

Een werkgever heeft de mogelijkheid te verzoeken om intrekking van een subsidieverlening. Vindt een verzoek tot intrekking van een beschikking tot subsidieverlening op grond van de tweede tranche subsidieregeling plaats nog voordat een aanvraag voor de derde tranche is ingediend, dan heeft de werkgever de keuze welke aaneengesloten kalendermaanden hij binnen de omzetperiode opgeeft bij de subsidieaanvraag derde tranche. Vindt een verzoek tot intrekking plaats nadat een aanvraag als bedoeld in artikel 7 is ingediend, dan dienen de drie aaneengesloten kalendermaanden wel aan te sluiten op de drie aaneengesloten

kalendermaanden die de werkgever heeft opgegeven voor de omzetsberekening van de tweede tranche subsidieregeling.

Ditzelfde geldt voor de situatie dat een werkgever subsidie aanvraagt voor de vierde of vijfde tranche, en nog voor de aanvraag een verzoek heeft gedaan tot intrekking van een beschikking tot subsidieverlening op grond van de derde tranche, respectievelijk vierde tranche.

Artikel 5. Omzetsdaling

Eerste, tweede, derde, vierde en vijfde lid

Het eerste en tweede lid bieden rekenregels om de omzetsdaling te berekenen. Het eerste lid bepaalt dat de omzetsdaling berekend wordt door het verschil tussen de referentie-omzet en de omzet in de gekozen meetperiode in 2020 (derde tranche) of 2021 (vierde en/of vijfde tranche) (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 oktober 2020 tot en met 31 december 2020 – in dit voorbeeld de periode waarover de werkgever heeft aangegeven zijn omzetsdaling berekend te willen hebben – is zijn omzet gemiddeld € 70.000 per maand, ofwel € 210.000 over de gehele periode. In dit geval is de omzetsdaling:

$(€ 1.200.000 / 4) - € 210.000$	$= 0,30 = 30\%$
$(€ 1.200.000 / 4)$	

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 omzetsreferentie, 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 de maanden oktober tot en met december 2020 – in dit voorbeeld de periode waarover de werkgever heeft aangegeven zijn omzetsdaling berekend wil hebben – is zijn omzet gemiddeld € 10.000 per maand, ofwel € 30.000 over de gehele periode. In dit geval wordt de omzet over deze 7 maanden (augustus 2019 tot en met februari 2020) naar rato omgezet naar 3 maanden ($€ 140.000 / 7 \times 3 = € 60.000$). Dat is de referentie-omzet. In dit geval is de omzetsdaling:

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

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 omzetsdaling wordt berekend komt tot uiting in het zesde en zevende lid (en indien van toepassing in artikel 6). 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 omzetsdaling wordt uitgegaan van de omzetsdaling 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 omzetsdaling 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 loonheffingenummers geldt dat hij daarbij voor alle loonheffingenummers hetzelfde percentage omzetzaling 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 omzetzaling 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 6 wordt gedaan, geldt een afwijkende omzetzaling (zie de toelichting bij artikel 6).

Voor de bepaling van de omzetzaling wordt uitgegaan van de (relevante) concernonderdelen, waaruit het concern op 1 oktober 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 omzetzaling conform die leden wordt berekend voor de hele groep op basis van de omzetzaling 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 omzetzaling geen subsidies en baten in het geheel worden toegeschreven aan de periode in 2020 waarover de omzetzaling 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 6. Afwijking van bepalen omzetzaling op niveau concern of groep

Eerste en vierde lid

In artikel 6 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 omzetzaling 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 de belanghebbende verenigingen van werknemers, bedoeld in artikel 3, derde lid, van de Wet melding collectief ontslag, en bij gebreke daarvan, of indien de werkmaatschappij 20 of meer 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 5, zevende lid, geen opdrachten of projecten mogen uitvoeren die ten koste kunnen gaan van de rechtspersoon of vennootschap waarvoor de omzetzaling 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 omzetzaling van de groep, bedoeld in artikel 5, zevende lid, in de gekozen periode waarover de omzetzaling wordt berekend moet minder dan 20% bedragen als het gaat om een subsidieaanvraag voor de derde tranche en minder dan 30% indien het een subsidieaanvraag betreft voor de vierde en vijfde tranche. Indien de omzetzaling van de groep als geheel 20% of meer, respectievelijk 30% of meer bedraagt, dient de omzet van de groep te worden vastgesteld met toepassing van artikel 5, zevende lid. Subsidieverstrekking op basis van de omzet op het niveau van de werkmaatschappij is dan niet mogelijk. Wat verstaan wordt onder omzetzaling, is geregeld in artikel 5, eerste lid. Daaruit vloeit voort dat het percentage van de omzetzaling 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, wordt gehandeld is deze correctie aan de orde.

Artikel 7. Aanvraag van de subsidieverlening

Eerste en derde lid

In artikel 7 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. Voor elke tranche dient de werkgever een subsidieaanvraag in te dienen.

Voor elke tranche geldt dat de subsidie wordt verstrekt per loonheffingsnummer. Een werkgever die beschikt over meerdere loonheffingsnummers doet voor elk loonheffingsnummer dus een aparte aanvraag, waarbij – zoals hiervoor onder de toelichting bij artikel 5 ook is opgemerkt – voor alle loonheffingsnummers dezelfde periode voor de omzetzaling en hetzelfde percentage van omzetzaling wordt opgegeven. De werkgever kan per loonheffingsnummer één aanvraag doen. Een tweede aanvraag voor hetzelfde loonheffingsnummer wordt niet in behandeling genomen. Dit is geregeld in het derde lid.

Tweede lid

Voor de subsidieaanvraag geldt een aanvraagtijdvak, die verschilt per tranche. Voor de derde tranche geldt dat de werkgever een aanvraag kan indienen van 16 november tot en met 13 december 2020. Voor de vierde tranche geldt dat de werkgever een aanvraag kan indienen van 15 februari tot en met 14 maart 2021. Voor de vijfde tranche is de aanvraagtermijn 17 mei tot en met 13 juni 2021. Indien een aanvraag buiten de gestelde periode valt, zal deze worden afgewezen. De werkgever kan per loonheffingnummer een keer een aanvraag indienen. Dat brengt met zich dat wanneer een subsidieaanvraag wordt geweigerd, de werkgever niet nogmaals voor datzelfde loonheffingnummer 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 omzetzaling aan (in hele procenten). Daarnaast vermeldt de werkgever de omzetperiode, tenzij uit artikel 4, tweede of derde lid, voortvloeit welke omzetperiode gehanteerd wordt. In dat geval heeft de werkgever namelijk geen keuze. Voorts vermeldt de werkgever het loonheffingnummer, 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 5, 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 14. 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 6 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 omzetzaling wordt verwacht. Datzelfde geldt indien de werkgever meerdere loonheffingnummers heeft, ook dan kan maar voor alle loonheffingnummers één periode worden uitgekozen. Ook de verwachte omzetzaling zelf is voor alle loonheffingnummers 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 6 niet hetzelfde percentage aan omzetverlies als de rest van de groep hoeft te hanteren. De gedachte achter artikel 6 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 6 wordt toegepast. Dit is nodig omdat anders niet vastgesteld kan worden of de omzetsdaling van het concern in die periode de minimale omzetsdaling te boven ging (zodanig 20%, respectievelijk 30% of meer) voor de werkmaatschappijen waar op werkmaatschappijniveau is aangevraagd. Toepassing van de omzetsdaling op niveau van de werkmaatschappijen is niet mogelijk als de omzetsdaling 20%, respectievelijk 30% 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 30, vijfde lid, blijft de instemming met de openbaarmaking ook na de vervaldatum van deze regeling van kracht.

Artikel 8. 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 12, 13 en 14;
- d. de termijn waarbinnen de aanvraag voor de subsidie vaststelling 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 omzetsdaling is de hoogte van de subsidie namelijk pas duidelijk op het moment van de vaststelling, uitgewerkt in artikel 24.

Artikel 9. Voorschot

De Minister verstrekt een voorschot van 80% van het bedrag van de subsidieverlening, bedoeld in artikel 17, 20, of 23. Dit voorschot wordt in ten hoogste drie termijnen betaald.

Artikel 10. 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 omzetzaling van de betreffende werkgever ten minste 20% zal zijn indien de subsidieaanvraag is gedaan voor de derde tranche en ten minste 30% indien de subsidieaanvraag is gedaan voor de vierde of vijfde tranche;

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

c. geen loongegevens beschikbaar zijn over de aangiftetijdvakken, bedoeld in artikel 16, tweede tot en met vierde lid, 19, tweede tot en met vierde lid, of 22, tweede tot en met vierde 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 – juni 2020 of april 2020, er geen subsidie wordt verleend.

Voorname 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 11. Opschorting van de betaling

In artikel 11 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 12, onderdeel c. Het niet naleven van die verplichtingen kan niet leiden tot het opschorten van de betaling.

Artikel 12. Verplichtingen

Als aan de werkgever een subsidie wordt verleend dient 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 van een tranche waarvoor hij subsidie heeft aangevraagd, een verzoek om toestemming

doet om de arbeidsovereenkomst van één of meer werknemers op bedrijfseconomische gronden op te zeggen om tijdens die tranche 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 omzetsdaling 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 13. 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 € 100.000 per tranche. Dit leidt tot lagere administratieve lasten voor kleinere werkgevers. Deze vrijstelling geldt niet indien de totale subsidie per tranche 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 6 verzoeken bij de subsidievaststelling. In die situatie is altijd een verklaring van een accountant vereist.

Indien een werkgever subsidie heeft aangevraagd voor meerdere tranches, wordt voor het vaststellen van de genoemde bedragen € 100.000 (voorschot) en € 125.000 (totale subsidie) gekeken naar de hoogte van het voorschot resp. de totale subsidie per tranche. De verschillende bedragen per tranche worden zodoende niet bij elkaar opgeteld. Voor elke tranche afzonderlijk wordt gekeken het totale voorschot/de totale vastgestelde subsidie.

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 omzetsdaling kan worden aangetoond. Deze verplichting geldt niet indien het totale voorschot per tranche minder is dan € 20.000 of de totale subsidie per tranche een bedrag van minder dan € 25.000. Deze bedragen worden vastgesteld op het niveau van de natuurlijke persoon, rechtspersoon of concern.

Indien subsidie is aangevraagd voor meerdere tranches, wordt voor het vaststellen van de genoemde bedragen € 20.000 en € 25.000 gekeken naar de hoogte van het voorschot resp. de totale subsidie per tranche. De verschillende bedragen per tranche worden zodoende niet bij elkaar opgeteld. Voor elke tranche

afzonderlijk wordt gekeken naar het totale voorschot/de totale vastgestelde subsidie.

Artikel 14. Verplichting niet uitkeren dividenden en bonussen

Eerste en tweede lid

In dit artikel is de verplichting opgenomen dat er geen dividend of andere winstuitkeringen worden uitgekeerd of geen eigen aandelen worden ingekocht. Tevens mag 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 7, vijfde lid, is opgenomen dat bij de aanvraag wordt verklaard aan deze verplichting te voldoen. Deze verplichting geldt als het voorschot dat per tranche is verstrekt aan de werkgever, rechtspersoon of groep als bedoeld in artikel 5, zevende lid, € 100.000 of meer bedraagt of wordt vastgesteld op € 125.000 of meer. In dat geval is de werkgever verplicht voor die tranche een accountantsverklaring te overleggen. De verplichting geldt voor de werkgever of de rechtspersoon. Dit vloeit voort uit het tweede lid. Een werkgever mag deze handelingen niet verrichten over 2020 of 2021, afhankelijk van de tranche waarvoor subsidie is aangevraagd. De voorwaarde ziet niet op dividend, bonussen en aandelen over 2019, aangezien de beslissingen daarover al genomen waren maar pas in 2020 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.

Derde lid

Indien op grond van artikel 6 gebruik gemaakt wordt van de mogelijkheid om de omzetzijdeling 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 moedermaatschappij. 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 2020 indien voor de derde tranche subsidie wordt aangevraagd. Indien voor de vierde of de vijfde tranche subsidie wordt aangevraagd geldt de verplichting voor 2021. Wordt voor de derde en de vierde dan wel vijfde tranche subsidie aangevraagd, dan geldt de verplichting voor zowel 2020 als 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.

Vierde lid

Er is in het vierde 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.

Vijfde lid

In het vijfde lid is geregeld dat de werkgever in de situatie dat op grond van het derde lid de verplichtingen ook gelden voor het gehele concern, de groep of de moedermaatschappij, voor iedere tranche waarvoor subsidie wordt aangevraagd moet beschikken over verklaringen dat het groepshoofd of de moedermaatschappij instemmen met deze verplichtingen. Deze verklaring moet voorafgaand aan de subsidieaanvraag in het bezit van de werkgever zijn.

Zesde lid

In het zesde 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 betreffende tranche vallen. De loonperiode is de periode, waarover in de betreffende tranche subsidie wordt verleend.

HOOFDSTUK 2. Tranche 3

Artikel 15. Voorwaarden voor subsidieverlening

De werkgever heeft de mogelijkheid om subsidie voor loonkosten te ontvangen over de periode 1 oktober 2020 tot en met 31 december 2020. De werkgever komt in aanmerking voor subsidieverlening als hij ten minste 20% omzetzaling verwacht over een periode van drie aaneengesloten kalendermaanden. Deze periode van drie aaneengesloten kalendermaanden waarin de (verwachte) omzetzaling 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 omzetzaling wordt bepaald moeten vallen binnen de periode 1 oktober 2020 tot en met 28 februari 2021. Het is aan de werkgever welke drie aaneengesloten kalendermaanden hij binnen de omzetzalingsperiode opgeeft bij de subsidieaanvraag, tenzij artikel 4, tweede lid van toepassing is. 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 8.

Artikel 16. 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.

De letter A: omzetzaling

Bij de definitieve vaststelling is er duidelijkheid over de daadwerkelijke omzetzaling. In plaats van de verwachte omzetzaling (waarvan wordt uitgegaan in artikel 17) wordt uitgegaan van de daadwerkelijk gerealiseerde omzetzaling tijdens de gekozen omzetzalingsperiode. De gerealiseerde omzetzaling wordt weergegeven als zijnde A.

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 november 2020 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 2020 € 9.691. 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 0,8 omdat de maximale subsidie 80% bedraagt.

Tweede en derde 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 in beginsel aangesloten bij het aangiftetijdvak juni 2020; indien er sprake is van een werkgever die zijn werknemers elke vier weken loon uitbetaalt, wordt gekeken naar de zevende volledige vierwekenperiode in 2020. 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). Het kan echter voorkomen dat over deze periodes geen gegevens beschikbaar zijn bij het UWV, bijvoorbeeld door een te late loonaangifte.

In het derde lid is geregeld dat indien over de eerdere periode geen loongegevens beschikbaar zijn bij het UWV, er wordt gekeken naar de gegevens over de maand april van het jaar 2020. Indien er sprake is van een aangiftetijdvak van vier

weken, wordt uitgegaan van het loon over het vierde aangiftetijdvak van het jaar 2020 en wordt de loonsom verhoogd met 8,33 procent ($13/12^e$) om het loon om te rekenen naar een maand.

Als er ook geen gegevens zijn over deze periodes, kan er geen subsidie worden toegekend.

Vierde lid

Met het vierde 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.

Vijfde lid

Het vijfde lid werkt als aanvulling op het eerste lid, indien de loonsom van de periode van 1 oktober 2020 tot en met 31 december 2020 meer dan 10% lager is dan de loonsom over de periode, bedoeld in het tweede, derde en vierde lid. Het percentage loonsomdaling wordt naar beneden afgerond. De werking van het vijfde lid wordt toegelicht met een voorbeeld.

Voorbeeld

Een werkgever heeft in de berekening van het voorschot, waarbij wordt uitgegaan van het tijdvak juni 2020, € 1.000.000 loonsom en een verwacht omzetsdaling van 50%. Dat leidt tot een verwachte vaststelling van de subsidie van $(0,5 \times € 1.000.000 \times 3 \times 1,4 \times 0,8) = € 1.680.000$ in totaal. Hiervan krijgt de werkgever een voorschot van 80%, te weten € 1.344.000.

De gerealiseerde omzetsdaling is 50%. De uiteindelijke loonsom over de maanden oktober, november en december 2020 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 $((0,9 \times € 1.000.000 \times 3) - € 2.400.000) \times 1,4 \times 0,8 = € 336.000$. De subsidie wordt dus vastgesteld op $€ 1.680.000 - € 336.000 = € 1.344.000$ en er wordt $€ 1.344.000 - € 1.344.000 = € 0$ teruggevorderd.

Het voorgaande voorbeeld dient ter illustratie, waarbij geabstraheerd is van een aantal factoren. Om de vergelijking tussen het tijdvak, bedoeld in het tweede, derde en vierde lid, en het tijdvak van 1 oktober 2020 tot en met 31 december 2020 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 juni 2020, € 1.000.000 loonsom en een verwachte omzetsdaling 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 $(0,5 \times € 955.000 \times 3 \times 1,4 \times 0,8) = € 1.604.400$ in totaal. Hierop krijgt de werkgever een voorschot van 80%, zijnde € 1.283.520.
Bij de subsidievaststelling blijkt dat de gerealiseerde omzetsdaling inderdaad 50% is. Voor de subsidievaststelling wordt in eerste instantie uitgegaan van dezelfde periode voor de loonsom als voor het voorschot.
Het initiële bedrag bij vaststelling is:
$0,5 \times 955.000 \times 3 \times 1,4 \times 0,8 = € 1.604.400$
Daarna wordt gekeken of de loonsom in de subsidieperiode is gedaald ten opzichte van juni 2020. De loonsom van de maanden oktober, november, december 2020 bedraagt, na maximering, € 2.980.000. In de loonsom van oktober, november, december zit echter ook de uitbetaling van de eindejaarsuitkering, à € 955.000. Ook daarvoor wordt gecorrigeerd, waardoor de loonsom uitkomt op € 2.025.000.
Omdat de loonsom over oktober, november, december meer dan 10% lager is dan driemaal de loonsom in juni moet ook het tweede deel van de subsidievaststelling worden toegepast. De subsidie wordt dus verlaagd met:
$((0,9 \times 955.000 \times 3) - 2.025.000) \times 1,4 \times 0,8 = € 619.920$
De subsidie wordt dus definitief vastgesteld op € 1.604.400 - € 619.920 = € 984.480. Er wordt dus € 1.283.520 - € 984.480 = €299.040 teruggevorderd.

Het bovenstaande voorbeeld gaat uit van aangiftetijdvakken van hele maanden.

Zesde lid

Werkgevers kunnen echter ook per vier weken loonaangifte doen. Voor deze werkgevers wordt de beste benadering genomen voor de periode 1 oktober 2020 tot en met 31 december 2020, te weten de elfde tot en met de dertiende vierwekenperiode van het jaar. Dat komt neer op de periode 5 oktober 2020 tot en met 31 december 2020.

Indien vanwege vierwekenverloning moet worden uitgegaan van de periode 5 oktober 2020 tot en met 31 december 2020, 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 vierde lid van overeenkomstige toepassing verklaard. Hiermee wordt bewerkstelligd dat ook de loonsom van werkgevers die over een tijdvak van over een half jaar of jaar verlonen, ook worden herleid naar een tijdvak van een maand.

Zevende lid

Op grond van het zevende 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 augustus 2020, 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 juni. Ter beperking van fraude- en misbruikrisico's worden correctieberichten op de loonaangifte van na 15 augustus 2020 niet meer meegenomen in de bepaling van de loonsom op grond van dit artikel.

Achtste 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 twaalfde aangiftetijdvak van een maand (december) is 31 januari 2021; de uiterste aangiftedatum van het dertiende aangiftetijdvak van vier weken is 31 januari 2021. Om enige speling te creëren is een peildatum vastgelegd van 15 februari 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).

Negende 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 voor de derde tranche subsidie heeft aangevraagd en in die periode 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 loonheffingnummer; 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 vijfde lid. Daarna wordt de subsidie op grond van artikel 24 vastgesteld.

Artikel 17. 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 derde tranche.

De hoogte is allereerst afhankelijk van de verwachte omzetzaling. Indien een werkgever in de referentieperiode een omzet had van € 1.000.000 en de verwachting heeft dat zijn omzetzaling € 400.000 betreft, is de verwachte omzetzaling 40%. Hiervoor 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 16, eerste tot en met vierde lid. Zowel voor wat wordt verstaan onder de loonsom en op welke periode de loonsom ziet. De uitkomst van het voorgaande wordt voor het voorschot met

een aantal correctiefactoren vermenigvuldigd, zoals toegelicht in artikel 16, eerste lid.

Voor een voorbeeld van de hoogte van het voorschot wordt gebruik gemaakt van de verschillende bedragen die hiervoor genoemd zijn. De berekening is dan de omzetzijding van 40%, vermenigvuldigd met de loonsom van € 1.000.000, vermenigvuldigd met 1,4, vermenigvuldigd met 3, vermenigvuldigd met 0,8. De uitkomst is een bedrag van € 1.344.000 voor de periode van 1 oktober 2020 tot en met 31 december 2020. Hiervan wordt, op grond van artikel 9, 80% uitgekeerd als voorschot, te weten € 1.075.200.

HOOFDSTUK 3. Tranche 4

Artikel 18. Voorwaarden voor subsidieverlening

De werkgever heeft de mogelijkheid om subsidie voor loonkosten te ontvangen over de periode 1 januari 2021 tot en met 31 maart 2021. De werkgever komt in aanmerking voor subsidieverlening als hij ten minste 30% omzetzijding verwacht over een periode van drie aaneengesloten kalendermaanden. Deze periode van drie aaneengesloten kalendermaanden waarin de (verwachte) omzetzijding 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 omzetzijding wordt bepaald moeten vallen binnen de periode 1 januari 2021 tot en met 31 mei 2021. Het is aan de werkgever welke drie aaneengesloten kalendermaanden hij binnen de omzetzijdingperiode opgeeft bij de subsidieaanvraag, tenzij artikel 4, derde lid, van toepassing is. 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 8.

Artikel 19. Hoogte van de subsidie

Dit artikel komt grotendeels overeen met artikel 16, echter regelt artikel 19 de hoogte van de subsidie voor de vierde tranche. Voor de vierde tranche gelden enkele data en bedragen die verschillen met de derde tranche. De systematiek van artikel 19 is gelijk aan artikel 16. Voor een nadere toelichting, naast de hierna gegeven toelichting, wordt daarom verwezen naar de artikelsgewijze toelichting bij artikel 16.

Eerste lid

Het in aanmerking te nemen loon per werknemer is 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 dat geldt vanaf 1 januari 2021 wordt bekend met de indexering op grond van artikel 18, vierde lid, van de Wfsv.

Er wordt vermenigvuldigd met de factor 0,7, omdat de maximale subsidie 70% bedraagt.

Tweede en derde 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 in beginsel aangesloten bij het aangiftetijdvak juni 2020; indien er sprake is van een werkgever die zijn werknemers elke vier weken loon uitbetaalt, wordt gekeken naar de zevende volledige vierwekenperiode in 2020. In dit laatste geval wordt de loonsom in dat

aangiftetijdvak verhoogd met 8,33 procent (13/12^e) 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 op dit punt in het algemeen deel). Het kan echter voorkomen dat over deze periodes geen gegevens beschikbaar zijn bij het UWV, bijvoorbeeld door een te late loonaangifte.

In het derde lid is geregeld dat indien over de eerdere periode geen loongegevens beschikbaar zijn bij het UWV, er wordt gekeken naar de gegevens over de maand april van het jaar 2020. Indien er sprake is van een aangiftetijdvak van vier weken, wordt uitgegaan van het loon over het vierde aangiftetijdvak van het jaar 2020 en wordt de loonsom verhoogd met 8,33 procent (13/12^e) om het loon om te rekenen naar een maand.

Als er ook geen gegevens zijn over deze periodes, kan er geen subsidie worden toegekend.

Vijfde lid

Het vijfde lid werkt als aanvulling op het eerste lid, indien de loonsom van de periode van 1 januari 2021 tot en met 31 maart 2021 meer dan 15% lager is dan de loonsom over de periode, bedoeld in het tweede, derde en vierde lid.

Werkgevers kunnen ook per vier weken loonaangifte doen. Voor deze werkgevers wordt de beste benadering genomen voor de periode 1 januari 2021 tot en met 31 maart 2021, te weten de eerste tot en met de derde vierwekenperiode van het jaar. Dat komt neer op de periode 1 januari 2021 tot en met 28 maart 2021.

Zesde lid

Indien in het vijfde lid vanwege vierwekenverloning moet worden uitgegaan van de periode 1 januari 2021 tot en met 28 maart 2021, wordt de loonsom over die periode verhoogd met 8,33 procent (13/12^e) om het loon om te rekenen naar dat van een maand.

Zevende lid

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 augustus 2020, 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 juni. Ter beperking van fraude- en misbruikrisico's worden correctieberichten op de loonaangifte van na 15 augustus 2020 niet meer meegenomen in de bepaling van de loonsom op grond van dit artikel.

Achtste 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 derde aangiftetijdvak van een maand (maart) is 30 april 2021; de uiterste aangiftedatum van het derde aangiftetijdvak van vier weken is 28 april 2021. Om enige speling te creëren is een peildatum vastgelegd van 15 mei 2021. Loonaangiften en eventuele correcties die na die dag zijn ingediend, worden 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 subsidie vaststelling. Ook na de vaststelling van de subsidie leidt een verkeerde loonaangifte, die na de peildatum is gecorrigeerd, tot een grond om de subsidie vaststelling in te trekken of ten nadele van de werkgever te wijzigen (vgl. artikel 4:49 Awb).

Negende lid

Hiervoor zij verwezen naar de toelichting op artikel 16, negende lid, met dien verstande dat het hier gaat om verlaging van de subsidie in de vierde tranche in plaats van de daar toegelichte verlaging in de derde tranche.

Artikel 20. Berekening van de hoogte van het bedrag van de subsidieverlening

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

De systematiek is gelijk aan die van artikel 17 waarin de berekening van het voorschot voor de derde tranche is geregeld. Afwijkend is dat wordt vermenigvuldigd met de factor 0,7 in plaats van 0,8. Voor een nadere toelichting wordt verwezen naar de artikelsgewijze toelichting bij artikel 17.

HOOFDSTUK 4. Vijfde tranche

Artikel 21. Voorwaarden voor subsidieverlening

Voor de vijfde tranche, heeft de werkgever de mogelijkheid om subsidie voor loonkosten te ontvangen over de periode 1 april 2021 tot en met 30 juni 2021. De werkgever komt in aanmerking voor subsidieverlening als hij ten minste 30% omzetsdaling verwacht over een periode van drie aaneengesloten kalendermaanden. Deze periode van drie aaneengesloten kalendermaanden waarin de (verwachte) omzetsdaling 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 omzetsdaling wordt bepaald moeten vallen binnen de periode 1 april 2021 tot en met 31 augustus 2021. Het is aan de werkgever welke drie aaneengesloten kalendermaanden hij binnen de omzetperiode opgeeft bij de subsidieaanvraag, tenzij artikel 4, derde lid, van toepassing is. 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 8.

Artikel 22. Hoogte van de subsidie

Dit artikel komt grotendeels overeen met artikel 16, echter regelt artikel 22 de hoogte van de subsidie voor de vijfde tranche. Voor de vijfde tranche gelden enkele data en bedragen die verschillen met de derde tranche. De systematiek van artikel 22 is gelijk aan artikel 16. Voor een nadere toelichting, naast de hierna gegeven toelichting, wordt daarom verwezen naar de artikelsgewijze toelichting bij artikel 16.

Eerste lid

Het in aanmerking te nemen loon per werknemer is niet meer dan 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 dat geldt vanaf 1 april 2021 wordt bekend met de indexering op grond van artikel 18, vierde lid, van de Wfsv.

Er wordt vermenigvuldigd met de factor 0,6, omdat de maximale subsidie 60% bedraagt.

Tweede en derde 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 in beginsel aangesloten bij het aangiftetijdvak juni 2020; indien er sprake is van een werkgever die zijn werknemers elke vier weken loon uitbetaalt, wordt gekeken naar de zevende volledige vierwekenperiode in 2020. 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 op dit punt in het algemeen deel). Het kan echter voorkomen dat over deze periodes geen gegevens beschikbaar zijn bij het UWV, bijvoorbeeld door een te late loonaangifte.

In het derde lid is geregeld dat indien over de eerdere periode geen loongegevens beschikbaar zijn bij het UWV, er wordt gekeken naar de gegevens over de maand april van het jaar 2020. Indien er sprake is van een aangiftetijdvak van vier weken, wordt uitgegaan van het loon over het vierde aangiftetijdvak van het jaar 2020 en wordt de loonsom verhoogd met 8,33 procent (13/12^e) om het loon om te rekenen naar een maand. Als er ook geen gegevens zijn over deze periodes, kan er geen subsidie worden toegekend.

Vijfde lid

Het vijfde lid werkt als aanvulling op het eerste lid, indien de loonsom van de periode van 1 april 2021 tot en met 30 juni 2021 meer dan 20% lager is dan de loonsom over de periode, bedoeld in het tweede, derde en vierde lid.

Werkgevers kunnen ook per vier weken loonaangifte doen. Voor deze werkgevers wordt de beste benadering genomen voor de periode 1 april 2021 tot en met 30 juni 2021, te weten de vierde tot en met zesde vierwekenperiode van het jaar. Dat komt neer op de periode 29 maart tot en met 20 juni 2021.

Zesde lid

Indien in het vijfde lid vanwege vierwekenverloning moet worden uitgegaan van de periode 29 maart tot en met 20 juni 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.

Zevende lid

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 augustus 2020, 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 juni. Ter beperking van fraude- en misbruikrisico's worden correctieberichten op de loonaangifte van na 15 augustus 2020 niet meer meegenomen in de bepaling van de loonsom op grond van dit artikel.

Achtste 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 zesde aangiftetijdvak van een maand (juni) is 31 juli 2021; de uiterste aangiftedatum van het zesde aangiftetijdvak van vier weken is 20 juli 2021. Om enige speling te creëren is een peildatum vastgelegd van 15 augustus 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).

Negende lid

Hiervoor zij verwezen naar de toelichting op artikel 16, negende lid, met dien verstande dat het hier gaat om verlaging van de subsidie in de vijfde tranche in plaats van de daar toegelichte verlaging in de derde tranche.

Artikel 23. 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 vijfde tranche.

De systematiek is gelijk aan die van artikel 17 waarin de berekening van het voorschot voor de derde tranche is geregeld. Afwijkend is dat de omzetzdaling wordt vermenigvuldigd met 0,6% in plaats van 0,8%. Voor een nadere toelichting wordt verwezen naar de artikelsgewijze toelichting bij artikel 17.

HOOFDSTUK 5. VASTSTELLING

Artikel 24. Subsidievaststelling

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

Eerste lid

De werkgever vraagt de vaststelling van de subsidies voor de derde, vierde en vijfde tranche, uiteraard voor zover hij van elke tranche gebruik heeft gemaakt, afzonderlijk aan. Tegen ieder van die beschikkingen staat bezwaar en beroep open.

De aanvraag voor de vaststelling geschiedt middels een door de Minister vast te stellen formulier. De werkgever dient de aanvraag in binnen 24 weken na 1 september 2021.

Voorts wordt geregeld dat voor werkgevers die verplicht zijn om een verklaring van een accountant mee te zenden bij de aanvraag tot vaststelling van de subsidie, een langere termijn geldt. Zij hebben 38 weken in plaats van 24 weken de tijd om deze aanvraag te doen.

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 voor alle tranches, waar gebruik van is gemaakt en waar niet tijdig de vaststelling voor is aangevraagd, ingetrokken. Dit heeft tot gevolg dat het subsidievoorschot voor de betreffende tranches onverschuldigd is betaald en volledig wordt teruggevorderd.

Tweede lid

Het tweede lid bepaalt welke gegevens de werkgever bij de aanvraag voor de vaststelling voor iedere tranche waar hij gebruik van heeft gemaakt dient te verstrekken. Dit zijn voor iedere tranche waarvoor subsidie is verstrekt de volgende gegevens:

- de definitieve gegevens over de omzetsdaling in de omzetperiode in de betreffende tranche. De definitieve gegevens over de omzetsdaling moeten betrekking hebben op de kalendermaanden die de werkgever bij ieder verzoek om verlening heeft opgegeven als de kalendermaanden waarover hij 20% in de derde tranche, respectievelijk 30% in de vierde en vijfde tranche, omzetsdaling verwachtte;
- een verklaring waaruit blijkt of in de periode, bedoeld in artikel 5, vijfde lid, onderdelen of activiteiten zijn afgestoten;
- indien voor de betreffende tranche nodig een accountantsverklaring; en
- een verklaring dat voldaan is aan de verplichtingen genoemd in artikel 12, onderdelen a, b, en f tot en met j, en artikel 14.

Derde lid

In het derde lid wordt geregeld dat als de werkgever toepassing van artikel 6 wenst, hij bij de aanvraag van de subsidievaststelling voor iedere tranche, waarvoor hij om toepassing van artikel 6 verzoekt, verklaart dat voldaan is aan de voorwaarden uit artikel 6. Deze werkgever overlegt tevens per tranche 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 voor de betreffende tranche een voorschot heeft ontvangen van € 100.000, – of meer, of wanneer de verwachting is dat de subsidie voor die tranche 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 voor die tranche vastgesteld op nihil. Er is in dat geval immers voor die tranche niet aan de voorwaarden die aan de subsidie zijn verbonden voldaan.

Vijfde lid

In dit lid wordt verduidelijkt dat de subsidie voor een tranche op nihil wordt vastgesteld indien de omzetsdaling in die tranche bij de vaststelling uiteindelijk minder blijkt te zijn dan het minimum dat geldt voor de betreffende tranche. 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 voor een tranche op nihil worden vastgesteld indien voor die tranche geen verklaring van een accountant of deskundige derde wordt overgelegd indien dat wel verplicht is. In beginsel is om een goedkeurende verklaring van de accountant vereist. Als een afkeurende verklaring wordt overlegd, wordt de subsidie dus ook op nihil vastgesteld. Op grond van een beleidsregel zal voor accountantsverklaringen met een beperking of met een oordeelonthouding onthouding van een conclusie de subsidie niet op nihil worden gesteld, maar lager worden vastgesteld.

Daarnaast is in dit lid geregeld dat de subsidie van de werkgever die om toepassing van artikel 6 heeft verzocht, voor een tranche op nihil wordt vastgesteld, als in die tranche niet aan alle voorwaarden van artikel 6 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 6, terwijl de omzetsdaling van het gehele concern in de periode van de derde tranche 20% en in de periode van de vierde en vijfde tranche 30% of meer is. De subsidie wordt op nihil

vastgesteld voor alle tranches waarvoor niet aan deze eis is voldaan. Tot slot wordt de subsidie op nihil vastgesteld voor iedere tranche waarin in strijd is gehandeld met de verplichting geen dividend of bonussen uit te keren of geen eigen aandelen in te kopen, bedoeld in artikel 14.

Zesde lid

In het zesde lid is opgenomen dat de subsidies worden vastgesteld binnen 52 weken na ontvangst van de aanvraag tot vaststelling. Tegen iedere vaststelling is uiteraard apart 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 25. 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 26. 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 27. 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 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 aangewezenfunctionarissen van het UWV belast met het toezicht op de naleving van de in artikel 12, 13 en 14 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 afdeling Uitvoering, die onderdeel uitmaakt van de directie Dienstverlening, Samenwerkingsverbanden en Uitvoering, voor zover aangewezen door de directeur van die directie.

Artikelen 28 en 29. Financiering en verslaglegging

In de artikelen 28 en 29 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 28 door het UWV bij de Minister periodiek een opgave gedaan van het totaalbedrag van de geraamde lasten (subsidielasten en uitvoeringskosten).

Artikel 28 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 28 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 geadmistreerd. 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 30. 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 september 2023.

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 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