

Zo ziet NOW 3 er uit

[Veranderende wet- en regelgeving](#)

Het kabinet verlengt de Tijdelijke noodmaatregel overbrugging voor werkbehoud (NOW) **per 1 oktober met drie tijdvakken van drie maanden**. De steun helpt bedrijven om de crisis te overbruggen om de werkgelegenheid zo veel mogelijk behouden. Maar daarnaast ontstaat met de steun ook de mogelijkheid voor bedrijven om samen met de werknemers voor te bereiden op de nieuwe economische situatie: niet alle werkgelegenheid kan worden behouden.

Het kabinet maakt nog eens 5,4 miljard euro vrij in de komende 9 maanden (€ 2,2 miljard in 2020 en € 3,2 miljard in 2021).

80 procent in laatste kwartaal 2020

Het kabinet heeft met sociale partners intensief gesproken over de vormgeving van de derde NOW. De uitkomst van dit gesprek is dat de minimale omzetsdaling die bedrijven moeten hebben om recht te hebben op de NOW, in oktober, november en december (het eerste tijdvak) nog steeds 20 procent blijft. Dat is hetzelfde als de eerste en tweede NOW-regeling. Na overleg met sociale partners heeft het kabinet er ook voor gekozen om een beperkt deel van de NOW te benutten voor scholing en van-werk-naar-werk-trajecten. Van het vergoedingspercentage van 90 procent in de eerste tranche wordt 10 procent ingezet om daar ruimte voor te creëren. **Bedrijven krijgen dus nog 80 procent van de loonkosten vergoed**. Kabinet en sociale partners willen met deze afspraak zo veel mogelijk voorkomen dat mensen een beroep moeten doen op de sociale zekerheid als het voor een bedrijf nodig blijkt om mensen te laten gaan. **Het vinden van andere baan gaat immers het makkelijkst als er nog een baan is.**

Het kabinet wil sociale partners daarbij faciliteren, onder andere door geld beschikbaar te stellen voor de overgang van werk naar werk. Dit plan is onderdeel van het 'aanvullend sociaal pakket'. Het kabinet gaat de komende tijd met sociale partners in gesprek over de uitwerking daarvan.

Afbouwen van steun

Het vergoedingspercentage wordt per tijdvak langzaam verlaagd: in het tweede tijdvak (januari-februari-maart 2021) bedraagt het vergoedingspercentage 70 procent en in het derde tijdvak (april-mei-juni 2021) 60 procent. Een langzame afbouw van de steun voorkomt volgens het kabinet een grote schok op de arbeidsmarkt en stelt werkgevers en werknemers in staat om samen te bezien wat nodig is om de crisis door te komen.

Daar komt nog bij dat vanaf januari 2021 de NOW alleen nog toegankelijk is voor bedrijven die 30 procent of meer omzetverlies lijden. Voor die bedrijven is het namelijk logischer dat zij nog wat langer steun nodig hebben om de bedrijfsvoering aan te passen. Naarmate de crisis langer duurt, moeten bedrijven die langdurig omzetverlies lijden, ook hun bedrijfsvoering kunnen aanpassen.

Collectief Ontslag

Ook bij tegenvallende bedrijfsresultaten of werkvermindering –en de daarbij horende omzetsdaling- blijven uw (loon)kosten gewoon doorlopen. Een reorganisatie of herstructurering leidt tot een vermindering van het aantal arbeidsplaatsen en daarmee ook een daling van de loonkosten. Als een herstructurering of reorganisatie binnen een tijdvak van drie maanden leidt tot de beëindiging van de arbeidsovereenkomst van ten minste twintig medewerkers is er sprake van collectief ontslag.

[Ga naar whitepaper](#)

Afbouwen loonsom zonder daling subsidie

Naast de middelen voor de overgang naar werk, biedt het kabinet werkgevers daarom in de NOW 3 vanaf oktober de ruimte een gedeelte van de loonsom te laten dalen zonder dat dit tot uiting komt in een verlaging van de subsidie bij de vaststelling. Het vrijstellingspercentage voor de loonsom loopt op van 10 procent in het laatste kwartaal van 2020, naar 15 procent in het eerste kwartaal 2021 tot 20 procent in het tweede kwartaal van 2021.

Nog steeds geen eenzijdige loonsverlaging

De werkgever kan in overleg met de werknemers(vertegenwoordiging) bepalen of en hoe hij de loonsom wil laten dalen. Dat kan via bijvoorbeeld natuurlijk verloop, ontslag of een vrijwillig loonoffer. In het laatste geval blijft onverminderd gelden dat arbeidsvoorwaarden niet eenzijdig door de werkgever kunnen worden aangepast. De korting die in de NOW wordt toegepast op het moment dat er sprake is van bedrijfseconomisch ontslag wordt losgelaten.

Maximaal te vergoeden loon per werknemer

Het maximaal te vergoeden loon per werknemer zal in het laatste kwartaal van 2020 en het eerste kwartaal van 2021 gelijk zijn aan de NOW 1 en 2, namelijk maximaal twee maal het dagloon, wat neerkomt op 9.538 euro per maand. In het derde tijdvak zal dit worden verlaagd naar maximaal één keer het dagloon. Daarmee komt het laatste tijdvak van de NOW 3 meer in lijn te liggen met de reguliere sociale zekerheid.

Nog steeds geen dividend en bonus

De inspanningsverplichting gericht op scholing en het verbod op het uitkeren van dividend en bonusuitkeringen blijven in de NOW-systematiek bestaan. De vaste (forfaitaire) opslag voor de werkgeverslasten, zoals vakantiegeld en pensioenpremies, blijft 40 procent. Net als in de NOW 1 en 2 ontvangt een werkgever na de aanvraag een voorschot van 80 procent van het subsidiebedrag en bij de vaststelling de overige 20 procent.

Aanvragen kan vanaf 16 november

Het UWV streeft ernaar het eerstvolgende aanvraagtijdvak per 16 november 2020 te openen, waarbij een aanvraag ingediend kan worden voor het eerste tijdvak (1 oktober tot en met 31 december). Het tweede tijdvak loopt van 1 januari 2021 tot en met 31 maart 2021 en het derde tijdvak loopt van 1 april 2021 tot en met 30 juni 2021. Voor elk tijdvak kan een werkgever besluiten om wel of geen aanvraag te doen. Ook als een werkgever geen aanspraak heeft gemaakt op de NOW 1 of de NOW 2 kan de werkgever gebruik maken van de NOW 3. De vaststelling van de subsidie vindt na afloop van de drie tijdvakken plaats, vanaf de zomer van 2021.

Controle achteraf

Net als bij de NOW 1 en 2 zijn er bij de NOW 3 risico's op misbruik en oneigenlijk gebruik. Voor een spoedige betaling vindt controle op het omzetverlies en op de loonsom achteraf bij de vaststelling plaats. Dit kan dus pas op dat moment tot de conclusie leiden dat een te hoog bedrag is uitgekeerd en gedeeltelijk teruggevorderd moet worden. SZW en UWV werken samen om zicht te houden op de uitvoering van de NOW en de daarbij behorende risico's op misbruik en oneigenlijk gebruik. Mogelijk betekent dat dat het UWV de mogelijkheid krijgt om een dwangbevel op te leggen als de subsidie niet wordt terugbetaald. Eerder werd die mogelijkheid ook beschikbaar gemaakt voor te veel betaalde compensatie voor de transitievergoeding.