

Een inspanningsverplichting die in de NOW-5 hetzelfde is gebleven als in NOW-2, -3 en -4 is gericht op het voorkomen van werkloosheid en betreft de verplichting voor de werkgever om zijn werknemers te stimuleren een ontwikkeladvies te volgen of deel te nemen aan scholing. De fundamentele veranderingen die de samenleving en de economie ondergaan vragen om andere bedrijfsmodellen met een andere inzet van mensen en middelen. Als werknemers in sectoren waar beperkingen gelden op dit moment minder uren of zelfs helemaal niet werken, kan scholing een goede manier zijn om vaardigheden op peil te houden en nieuwe vaardigheden aan te leren. Juist omdat werkgevers middels het hogere loonsomvrijstellingspercentage van 15% ruimer de kans wordt geboden om hun bedrijfsvoering aan te passen zullen werknemers zich in deze situatie moeten voorbereiden op een andere manier van werken of zelfs ander werk. Het is daarom nog steeds van belang dat zij de kans krijgen zich hierop voor te bereiden door zich tijdig te heroriënteren bijvoorbeeld door een ontwikkeladvies te volgen of zich bij te scholen voor behoud van werk. Werkgevers kunnen de aandacht hiervoor inpassen in het bestaande scholingsbeleid in hun onderneming of bespreken met de ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging.

Daarnaast kunnen werkgevers – mede in het kader van goed werkgeverschap – wijzen op het belang van een scholing en ontwikkeling tijdens individuele personeelsgesprekken. Voorts kunnen zij hun werknemers stimuleren door vrijvallende arbeidstijd beschikbaar te stellen en middelen te verschaffen via bijvoorbeeld O&O-fondsen. Werkgevers dienen bij de aanvraag van NOW-5 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 via maatregelen uit het steun- en herstellepakket waaronder de drie regelingen van Nederland Leert Door.⁵ In het eerdere steun- en herstellepakket, waarin ook de NOW-3 was opgenomen, was voorzien in flankerend beleid voor onder meer leren en ontwikkelen. Daarmee zijn nieuwe middelen beschikbaar gekomen die onder meer worden ingezet ter uitbreiding van het crisispakket NL Leert Door. Zo kunnen ook in 2021 en 2022 mensen kosteloos ontwikkeladvies, begeleiding naar ander werk, EVC-trajecten en scholing aanvragen via NL leert door met inzet van sectoraal maatwerk. Daarnaast is er in het derde kwartaal 30 miljoen beschikbaar gekomen voor NL leert door met inzet van scholing, waardoor het aantal beschikbare scholingstrajecten dat kosteloos gevolgd kan worden verder wordt uitgebreid. Dit aanbod komt begin 2022 beschikbaar. Vanaf dat jaar treedt de Stimulans ArbeidsmarktPositie-regeling (STAP) ook in werking, waarmee structurele middelen beschikbaar komen voor individuele aanvragen voor scholing. Voornemen is ook ontwikkeladviezen via STAP beschikbaar te stellen voor degenen die meer ondersteuning nodig hebben.

c. Inspanningsverplichting begeleiding van werk-naar-werk

De coronapandemie heeft inmiddels al meer dan anderhalf jaar gevolgen voor de samenleving, en de manier waarop gewerkt wordt in Nederland. Sommige ondernemingen zijn maanden verplicht gesloten geweest, of hebben hun

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

bedrijfsvoering moeten aanpassen aan de anderhalve metersamenleving. Deze veranderingen kunnen ertoe leiden dat werknemers met baanverlies te maken zullen krijgen. Aan de andere kant heeft de economie zich in 2021 beter dan verwacht hersteld en heerst er zelfs krapte op de arbeidsmarkt. Het bieden van ruimte voor herstructurering is een logisch gevolg van de impact van de coronacrisis op de economie, maar ook van de ontstane krapte op de arbeidsmarkt. Tegelijkertijd zorgt dit bij individuele werknemers wel voor onzekerheid. Ondanks een krappe arbeidsmarkt kan het voorkomen dat werknemers niet direct een andere baan kunnen vinden, bijvoorbeeld door wezenlijke verschillen tussen diverse sectoren qua opleidingsvereisten en vaardigheden. Naast het bieden van ruimte voor ondernemers om hun bedrijfsvoering aan te passen in de vorm van een vrijstelling van de loonsomdaling, is het daarom eveneens van belang om in te zetten op een zo goed mogelijke begeleiding van de werknemer, die met ontslag bedreigd wordt, naar een nieuwe baan. Met dat doel is al eerder een omvangrijk sociaal pakket ontwikkeld, met veel maatregelen op het gebied van begeleiding van werk naar werk.

Werkgevers spelen een belangrijke rol in de van werk naar werk begeleiding van werknemers. Het is daarom passend dat bij een omvangrijke steunmaatregel als de NOW een inspanning gevraagd wordt van werkgevers om zich actief in te zetten voor dergelijke begeleiding van de werknemers die (naar verwachting) hun baan zullen kwijtraken, net zoals dit bij de NOW-3 en de NOW-4 het geval was. Binnen de NOW-3 is daarom als invulling van de motie Asscher een inspanningsverplichting voor begeleiding van werk-naar-werk opgenomen⁶, die ook in de NOW-5 van toepassing blijft. 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 bestaat⁷ 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.

⁶ Kamerstukken II, 2020/21, 35 420, nr. 109.

⁷ Deze verplichting geldt pas vanaf 27 november 2021, omdat dit de datum is wanneer bekend werd gemaakt dat er een NOW-5 zou komen. Werkgevers konden vóór deze datum niet weten dat ze aan de verplichting hadden moeten voldoen.

d. Korting op de subsidie

Naast de algemene inspanningsverplichting voor werkgevers om zich in te spannen voor de begeleiding van met ontslag bedreigde werknemers naar ander werk, is voor werkgevers die tijdens het tijdvak waarvoor zij subsidie hebben aangevraagd en die voor één of meerdere werknemers vanaf 27 november 2021 tot en met 31 december 2021 een ontslaaanvraag om bedrijfseconomische redenen indienen bij UWV, in de subsidieregeling verplicht gesteld dat zij contact opnemen met UWV. UWV heeft hiervoor een speciaal NOW-telefoonnummer ter beschikking gesteld. 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, ook wanneer de werknemer al zicht heeft op ander werk. De werkgever zal in het gesprek met UWV in den brede gevraagd worden of hij ondersteuning kan gebruiken bij van werk naar werk beleid. Daarbij is de verwachting dat de werkgever in overleg met betrokken partijen kijkt welke aanpak voor alle mogelijk betrokken werknemers het meest passend is.

Omdat er pas per 26 november 2021 bekend is gemaakt⁸ dat de NOW-5 van kracht ging voor de periode van 1 november 2021 tot en met 31 december 2021, geldt de verplichting niet voor ontslaaanvragen die zijn gedaan op of voor de datum van de aankondiging van de NOW-5, zijnde 26 november 2021. Werkgevers konden namelijk voor die tijd niet weten dat zij aan deze verplichting zouden moeten voldoen.

De werkgever heeft tot en met 31 januari 2022, de sluiting van het voorschotloket, de tijd om contact op te nemen met UWV. Bij de vaststelling van de NOW-5 controleert UWV dan of de werkgever vanaf 27 november 2021 tot en met het einde van het subsidietijdvak (31 december 2021) een aanvraag voor bedrijfseconomisch ontslag heeft ingediend en of de werkgever tussen 27 november 2021 en sluiting van het voorschotloket (31 januari 2022) contact met UWV heeft opgenomen, in plaats van dat deze controle voor het gehele subsidietijdvak plaatsvindt, zoals dit vanaf de NOW-4 het geval was. Als dit niet is gebeurd, wordt de korting van 5% op de subsidie toegepast.

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

⁸ Kamerstukken II, 2021/22, nr. 2021Z21810, 26 november 2021.

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. Voor de berekening van de omzet gelden voor alle werkgevers dezelfde regels. De NOW is erop gericht werkgevers te ondersteunen bij het doorbetalen van de lonen om zo behoud van werkgelegenheid te bewerkstelligen door de vergoeding van (een deel van) de loonsom met toepassing van een subsidie van de overheid. Met de steun kan ontslag worden voorkomen en kunnen werkgevers menskracht, ervaring en kennis behouden voor hun onderneming. De NOW komt dus uiteindelijk de werknemers ten goede. De NOW levert de ene onderneming geen economisch voordeel op ten opzichte van de andere welke onverenigbaar is met de interne markt, juist omdat het een generieke maatregel betreft.

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

Voor zover de verplichting een beperking van het vrij verkeer van kapitaal is, is deze gerechtvaardigd, noodzakelijke en proportioneel. 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 noodzakelijk, 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 mededeling voor herkapitalisatie deze voorwaarde (het niet uitkeren van dividend) adviseert voor individuele ondernemingen.⁹ Tevens is de beperking proportioneel, aangezien de beperking alleen ziet op dividend/bonussen en aandelen over 2021, het jaar waarin de subsidie wordt aangevraagd, en niet meer.

Er is niet voor gekozen om dit te beperken tot puur Nederlandse concerns of ondernemingen. Juist deze beperking zou een onderscheid naar vestigingsplaats

⁹ C(2020) 3156 final, punt 77.

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, -3, -4 en -5 tot stand zijn gekomen, brengt met zich dat mogelijk zaken over het hoofd zijn gezien en de regeling NOW-5 onvoorziene consequenties kan hebben, die achteraf (bij de subsidievaststelling) mogelijk niet gerepareerd kunnen worden. De NOW kent mede vanwege deze totstandkomingsgeschiedenis verhoogde 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 juist- en volledigheid 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 tot vijf jaar na datum van vaststelling van de subsidie gecontroleerd kan worden of een subsidie terecht is verstrekt. De werkgever verleent desgevraagd inzage in deze administratie. Ook heeft de werkgever de verplichting onverwijld melding te doen indien duidelijk is dat hij niet langer aan de vereisten voor subsidieverlening voldoet, bijvoorbeeld als de omzetvermindering zich niet of in mindere mate voordoet waardoor de vereiste drempel van 20% omzetverlies niet gehaald wordt. De werkgever bevestigt dat hij de aanvraag naar waarheid invult en geen misbruik of oneigenlijk gebruik maakt van subsidiegelden. De werkgever bevestigt ook dat bij zich ervan bewust is dat verder onderzoek gedaan kan worden in geval van (vermoeden van) misbruik van de regeling.

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

voor het rekeningnummer aangedragen hoeven te worden. Daarmee wordt voldaan aan het beginsel van subsidiariteit.

Voorts worden data-analyses uitgevoerd, bijvoorbeeld op onverwachte verschuivingen tussen personeel binnen het concern, loonheffingsnummers of andere mogelijke variabelen. 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 voor een verplichte derden- of accountantsverklaring. Ook worden op alle ontvangen aanvragen en verantwoordingen risicogericht controles uitgevoerd.

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

De NOW-5 beslaat een periode van twee maanden, waar dit in de NOW-3.1, -3.2, -3.3 en de NOW-4 steeds drie maanden was. Dit betekent dat de NOW-5 subsidie waarschijnlijk eerder lager zal uitvallen en dat de grens voor de verplichte derden- of accountantsverklaring minder snel zal worden bereikt dan bij een subsidieperiode van drie maanden. Dit kan het M&O risico ten opzichte van voorgaande NOW regelingen vergroten, want de inschatting is dat er op deze manier minder bedrijven een derden- of accountantsverklaring (gebaseerd op een zwaardere controle) nodig hebben. Het risico zou kunnen worden gemitigeerd door de grensbedragen naar beneden bij te stellen. De bedragen worden echter niet aangepast, omdat het grensbedrag vanaf wanneer een accountantsverklaring benodigd is, € 125.000, aansluit bij het Uniform Subsidiekader (USK). Daarnaast wordt het voor werkgevers en accountants onduidelijk als de bedragen bij verschillende NOW-tranches steeds veranderen. Dit risico wordt derhalve geaccepteerd.

Omdat tijdens de maanden november en december ondernemingen (deels) open konden blijven, is er geen aanleiding om bedrijven die kampen met grote omzetverliezen nog volledige steun te geven. Een omzetverlies van tussen de 80% en 100% is daarom minder waarschijnlijk. Het risico op misbruik en oneigenlijk gebruik van de loonsubsidie wordt met de 80% omzetverliesgrens beperkt. Deze

grens geeft werkgevers immers een prikkel om de bedrijfsvoering zoveel mogelijk door te zetten.

Het NOW-5 subsidievoorschot wordt in één termijn uitbetaald door UWV. In voorgaande NOW-tranches werd dit steeds in twee of meer termijnen uitbetaald. Dit bood UWV de mogelijkheid om te interveniëren en (bijvoorbeeld) de tweede of derde termijn niet uit te betalen, wanneer er tussentijds onregelmatigheden bij werkgevers werden ontdekt. Het in meerdere termijnen uitbetalen van de subsidie beperkte het M&O risico dat er meer subsidie wegvloeit, omdat UWV verdere betalingen kon tegenhouden. Omdat er in de NOW-5 in één keer wordt uitbetaald is er geen mogelijkheid om tussentijds in te grijpen bij ernstige vermoedens van onrechtmatig handelen. Dit leidt tot het risico dat er meer subsidiegelden bij mogelijk onrechtmatige ontvangers terechtkomen, die mogelijk niet succesvol teruggevorderd kunnen worden. Het risico wordt gedeeltelijk beperkt doordat de periode van de NOW-5 korter is dan de voorgaande NOW tranches.

Ook nieuw aan de NOW-5 is de uitbreiding dat meer startende ondernemers gebruik kunnen maken van de regeling. Dit betekent een uitbreiding van de doelgroep van de regeling ten opzichte van de vorige NOW tranches en maakt dat de al geldende M&O risico's gelden grotere groep. Deze bedrijven zijn echter onderhevig aan de gebruikelijke controles die van toepassing zijn op de NOW, waarmee eventuele risico's op misbruik en oneigenlijk gebruik zoveel mogelijk worden geadresseerd en gemitigeerd.

7. Evaluatie

De minister draagt zorg voor de evaluatie van doeltreffendheid en doelmatigheid van deze regeling. De doeltreffendheid en doelmatigheid voor de NOW kunnen pas goed geëvalueerd worden als alle benodigde onderzoeksgegevens beschikbaar zijn. De vaststellingsperiodes lopen bij de NOW anderhalf jaar achter op de voorschotverleningsperiodes. Vaststellingen die nog niet geheel gesloten zijn, kunnen nog niet worden geëvalueerd omdat er dan een select-effect optreedt van bedrijven die sneller zijn met het doen van hun vaststellingsaanvraag. De eindevaluatie van de NOW-1 tot en met de NOW-5 is voorzien voor 2023. Bij deze evaluatie zal er naast doeltreffendheid en doelmatigheid ook uitgebreid aandacht zijn voor de lessen die geleerd kunnen worden. Het voornemen is om de Tweede Kamer in het najaar van 2022 op de hoogte te stellen over de voortgang van de evaluatie en daarbij in te gaan op de geactualiseerde evaluatieprogrammering, de wijze van toetsing en eventuele tussenresultaten. Ondertussen wordt er continu gemonitord of er nieuwe signalen zijn waarop het beleid aangepast kan worden in de bestaande of nieuwe pakketten als blijkt dat in de praktijk er een onvoorziene, onwenselijke uitwerking van het beleid optreedt.

8. Financiële gevolgen

Het budgettair effect van de NOW-5 (7^e tranche) wordt ingeschat op circa € 1,5 miljard (inclusief uitvoeringskosten). Het bedrag is een grove inschatting en afhankelijk van de impact van de contactbeperkende maatregelen op bedrijven en werknemers. De regeling wordt voor 80% bevoorschot aan werkgevers en wordt op een later moment afgerekend bij de subsidievestiging.

De budgettaire gevolgen van de NOW-5 zijn in de tweede suppletoire begroting voor 2021 van het ministerie van SZW verwerkt. Daarbij is een bedrag van € 1,416 miljard toegevoegd aan de uitgaven van artikel 1 van de begroting (artikel Arbeidsmarkt), waarvan € 65 miljoen voorzien is voor het openstellen van de NOW-5 voor bedrijven die tussen 1 februari 2020 en 30 september 2021 zijn gestart. Deze bedragen zijn bedoeld voor de subsidie-uitgaven van de NOW-5. De bijstelling van deze raming zal via de reguliere begrotingswetten SZW aan de Tweede en Eerste Kamer worden voorgelegd.

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 SZW 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.

Uitvoeringskosten

Voor de aanvullende uitvoeringskosten van deze regeling door UWV is € 4 miljoen in 2022 gereserveerd. Voor wat betreft SZW bedraagt de reservering voor de uitvoeringskosten in totaal € 3,3 miljoen in 2022. De met de NOW-5 gepaard gaande uitvoeringskosten voor het UWV en SZW (in totaal € 7,3 miljoen) vallen in 2022 en verder. Deze worden via een Nota van Wijziging op de begroting 2022 van SZW verwerkt.

9. Administratieve lasten

Voor het berekenen van de administratieve lasten per subsidieregeling wordt onderscheid gemaakt tussen (administratieve) handelingen die samenhangen met:

- kennisnamekosten van degene die de subsidie aanvragen;
- het verkrijgen van een subsidie (aanvraag);
- de uitvoering van de gesubsidieerde activiteiten (bv. tussenrapportages);
- de (eind-)verantwoording over de gesubsidieerde activiteit.

Het aantal aanvragen voor de NOW-1 bedraagt circa 140.000. Het aantal aanvragen voor de NOW-2 bedraagt circa 65.000. Het aantal aanvragen voor de NOW-3 (derde tranche) bedraagt circa 81.000, voor de NOW-3 (vierde tranche) circa 78.000 en voor de NOW-3 (vijfde tranche) circa 46.000. Het aantal aanvragen voor de NOW-4 bedraagt circa 27.000. Doordat de virusontwikkeling onzeker blijft en het beter of slechter kan gaan dan we op dit moment verwachten, is het lastig om in te schatten hoeveel werkgevers de NOW-5 gaan aanvragen. Onderstaande berekening is gebaseerd op een totaal aantal van circa 40.000 aanvragers.

Om de NOW-5 regeling zo eenvoudig mogelijk te houden, overlapt deze grotendeels met de voorgaande NOW-regelingen. Het is de verwachting dat de meeste bedrijven die een beroep zullen doen op de NOW voor het overgrote zal bestaan uit bedrijven die ook gebruik hebben gemaakt van een eerdere NOW-tranche, omdat de huidige contact beperkende maatregelen veelal dezelfde sectoren raken als eerdere contact beperkende maatregelen. Daarnaast is de NOW-5 uitgebreid voor starters. Voor deze groep geldt dat zij meer moeite zullen ondervinden met de kennisneming van en gewenning met de regeling. Het is onzeker om hoeveel bedrijven het gaat, maar er wordt gerekend met circa 2,5 duizend aanvragen van starters. De totale eenmalige administratieve lasten in verband met kennisneming van de regeling worden in de NOW-5 ingeschat op €0,026 miljoen .

Voor de indiening van de vaststellingsaanvraag van de NOW-5 moet het omzetverlies berekend worden. Dit is het verschil tussen de omzet in de tweemaandsperiode waarover men subsidie heeft aangevraagd en de omzet in het gehele jaar 2019, teruggerekend naar een tweemaandsperiode. Een aantal werkgevers zal deze bedragen snel uit hun geautomatiseerde bedrijfsadministratie kunnen halen, voor andere bedrijven zal dit ingewikkelder zijn. Er wordt tevens weer een online rekenhulp voor het berekenen van de verwachte omzetzaling beschikbaar gesteld. Voor met de NOW bekende werkgevers wordt een gemiddelde tijdsbesteding van 30 minuten gerekend. Verder wordt rekening gehouden dat starters, die nieuw zijn met de NOW-regeling, gemiddeld 1 uur nodig zullen hebben voor de berekening van de verwachte omzetzaling en het opstellen en indienen van de aanvraag. De administratieve lasten voor het indienen van de aanvraag, komen uit op € 1,215 miljoen voor alle bedrijven tezamen.

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

Voor de aanvraag van de definitieve vaststelling van de subsidie dient de werkgever de gerealiseerde omzetzaling over de aanvraagperiode te berekenen. Dit is een van de verplichtingen in het kader van de eindverantwoording. Voor deze en de overige verplichtingen (zie artikel 17, tweede lid onderdeel a tot en met d van de regeling) wordt gerekend met een gemiddelde tijdsbesteding van 1,5 uur. Voor de berekening van de aanvraag van de definitieve vaststelling wordt uitgegaan dat werkgevers die gebruik maken van de startersregeling een gemiddelde tijdsbesteding van 3 uur nodig zullen hebben. De administratieve lasten voor alle bedrijven tezamen komen dan uit op € 3,645 miljoen.

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

Dit brengt het totaal aan geraamde administratieve lasten op € 5,072 mln. Dit is 0,36% van het geraamde totaalbedrag dat aan subsidie zal worden verstrekt.

Voor het kunnen vaststellen van een rechtmatige besteding van NOW-gelden, dienen bedrijven die een voorschot van ten minste € 125.000 ontvangen of als bij de aanvraag tot vaststelling blijkt dat zij tenminste € 125.000 subsidie ontvangen, een accountantsverklaring te overhandigen. Bedrijven die onder deze grenzen blijven, hebben een verklaring van een deskundige derde nodig. Er is geen verklaring nodig indien het voorschot minder dan € 40.000 bedraagt, tenzij de subsidie bij vaststelling wordt bepaald op tenminste € 40.000. Een bedrijf moet per NOW-tranche bepalen of hij een derdenverklaring of accountantsverklaring moet inleveren. De totale kosten van het laten opstellen van deze verklaringen worden geraamd op circa € 43,780 miljoen (3,1% van het subsidiebedrag). Per bedrijf zijn deze kosten sterk afhankelijk van de bedrijfssituatie en de voorbereidende werkzaamheden van de ondernemingen zelf. Bij de kostenraming is rekening gehouden met bedrijfsgrootte en subsidiebedrag. Naarmate het bedrijf groter is en het subsidiebedrag hoger nemen de kosten van het laten opstellen van een verklaring toe. Tot €40.000 is geen aanvullende verklaring van een deskundige derde vereist. De inschatting is dat ongeveer 95% van de aanvragers geen derdenverklaring nodig zal hebben. Pas vanaf dit bedrag is een aanvullende verklaring vereist. Voor circa 1.200 bedrijven (3%) worden de kosten geraamd op gemiddeld € 2.650, voor circa 400 bedrijven (1%) op gemiddeld € 15.000.

Advies Adviescollege toetsing regeldruk

Het Adviescollege toetsing regeldruk (ATR) heeft op 1 december 2021 een advies uitgebracht over de regeling. De ATR constateert dat de beschrijving van nut en noodzaak van de regeling toereikend is. De ATR heeft geadviseerd om de regeling vast te stellen.

De ATR heeft, net als aangegeven bij de NOW-4, wel nog steeds zorgen bij de aanvullende verklaring die met de NOW-4 geïntroduceerd is bij ondernemingen die een voorschot of vaststelling van meer dan 125.000 euro hebben. De ATR stelt nogmaals dat de materiele betekenis van deze voorwaarde minimaal is, en dat hier sprake is van symboolwetgeving. Wel is de ATR positief over het feit dat in de NOW-5 is opgenomen dat de onder de NOW-4 gesloten overeenkomst ook voor de NOW-5 mag worden gebruikt. Dat voorkomt extra regeldruk voor de betreffende werkgevers. De opmerkingen met betrekking tot de aanvullende verklaring hebben echter geen effect op het wel of niet vaststellen van de NOW-5.

II. Artikelsgewijs deel

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

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

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

Artikel 1. Begripsbepaling

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

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

In de regeling wordt op verschillende plekken de begrippen 'loon' en 'loonsom' gehanteerd. Met het loon wordt 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 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 omzetsdaling, omzetperiode en referentie-omzet zijn gedefinieerd. Dit zijn verschillende begrippen. De omzetsdaling ziet op de daling van de omzet, zoals dat wordt vastgesteld in artikel 6.

De omzetperiode betreft de periode waarover de werkgever het omzetverlies dient te berekenen. Deze periode omvat de kalendermaanden november en december 2021.

Om de omzetsdaling vast te kunnen stellen wordt de omzet in de omzetperiode vergeleken met de omzet in de referentieperiode, de zogenaamde referentie-omzet. De berekening van de referentie-omzet is geregeld in artikel 6.

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 tot en met het vijfde lid is het omzetbegrip gedefinieerd. De omzet wordt bepaald op basis van grondslagen en detailtoepassingen die consistent zijn met de grondslagen en detailtoepassingen zoals deze door de werkgever zijn gehanteerd in de uiterlijk op 1 november 2021 vastgestelde jaarrekening 2019, mits voor de berekening van de referentie-omzet het kalenderjaar 2019 bepalend is. Wordt voor de berekening van de referentie-omzet niet gekeken naar het kalenderjaar 2019 dan geldt dat de grondslagen en detailtoepassingen voor de bepaling van de referentie-omzet en de omzet in de meetperiode gelijk aan elkaar moeten zijn.

Verduidelijkt wordt dat onder omzet niet wordt verstaan de subsidie die de werkgever ontvangt op grond van de Eerste, Tweede, Derde en Vierde tijdelijke noodmaatregel overbrugging voor behoud van werkgelegenheid, alsmede op grond van deze regeling. Dit ziet op de subsidieverlening (voorschot) en de subsidievaststelling (vaststelling) op grond van de genoemde regelingen. Onder omzet wordt ook niet verstaan subsidie die de werkgever ontvangt over de omzetperiode van de Staatssecretaris van Economische Zaken en Klimaat om de werkgever in staat te stellen zijn vaste lasten te blijven betalen in verband met de maatregelen ter bestrijding van COVID-19 (Tegemoetkoming vaste lasten). Het gaat hierbij om de vastgestelde subsidie.

Tot slot is in het vijfde lid geregeld dat als een werkgever voor de maanden november of december 2021 een WW-uitkering ten behoeve van de werknemer uitbetaald krijgt in verband met WTV, deze uitkering wordt aangemerkt als omzet voor de NOW-5.

Artikel 2. Inleidende bepaling

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

Artikel 3. Doel van de subsidie

In artikel 3 is het doel van de subsidie geformuleerd. Het doel is tweeledig. Enerzijds wordt beoogd werkloosheid die veroorzaakt wordt door acute terugval in de omzet ten gevolge van buitengewone omstandigheden die niet tot het normale ondernemersrisico behoren, zoveel mogelijk te voorkomen. Anderzijds wordt

beoogd dat werkgevers zich samen met de werknemers kunnen voorbereiden op de nieuwe economische situatie. Het is hierbij niet de bedoeling dat er dividenden of bonussen worden uitgekeerd of eigen aandelen worden aangekocht over het jaar 2021.

Artikel 4. Voorwaarden voor subsidieverlening

De werkgever heeft de mogelijkheid om subsidie voor loonkosten te ontvangen over de periode 1 november tot en met 31 december 2021. De werkgever komt in aanmerking voor subsidieverlening als hij ten minste 20% omzetsdaling verwacht over de kalendermaanden november en december 2021.

Welke stukken de werkgever dient aan te leveren, volgt uit artikel 9.

Artikel 5. Weigeringsgronden

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

- a. niet of onvoldoende aannemelijk is dat de omzetsdaling van de betreffende werkgever ten minste 20% zal zijn;
- b. het rekeningnummer dat bij de aanvraag is opgegeven niet correspondeert met het in de aanvraag opgegeven loonheffingsnummer en de daaraan verbonden, oftewel bijbehorende, rekeninggegevens;
- c. geen loongegevens beschikbaar zijn over de aangiftetijdvakken, bedoeld in artikel 8, tweede en derde lid; of
- d. de aanvraag anderszins niet voldoet aan de in deze regeling gestelde eisen.

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

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

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

Artikel 6. Omzetsdaling

Eerste, tweede, derde, vierde en vijfde lid

Het eerste lid biedt rekenregels om de omzetzdaling te berekenen. Het eerste lid bepaalt dat de omzetzdaling berekend wordt door het verschil tussen de referentie-omzet en de omzet in de omzetperiode (november en december 2021) af te zetten tegen de referentie-omzet. In het tweede tot en met het zevende 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 zes. 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 november en december 2021 – in dit voorbeeld de periode waarover de werkgever subsidie kan aanvragen – is zijn omzet gemiddeld € 70.000 per maand, ofwel € 140.000 over de gehele periode. In dit geval is de omzetzdaling:

$$(\text{€ } 1.200.000 / 6) - \text{€ } 140.000 = \text{€ } 60.000$$

$$\text{€ } 60.000 / (\text{€ } 1.200.000 / 6) = 0,30 \qquad \qquad \qquad = 30\%$$

In het derde tot en met het zevende lid zijn de uitzonderingen voor de berekening van de referentie-omzet gegeven. De eerste uitzondering – opgenomen in het derde lid – voorziet in de situatie dat de onderneming de bedrijfsuitoefening is begonnen in de periode van 2 januari 2019 tot en met 1 februari 2020. Wanneer de aanvang van de bedrijfsuitoefening van een onderneming in het jaar 2019 of in januari 2020 of op 1 februari 2020 plaatsvond, worden de gehele kalendermaanden vanaf de dag na aanvang van de bedrijfsuitoefening tot en met 29 februari 2020 in aanmerking genomen voor de bepaling van de omzetreferentie, omgerekend naar een tweemaandsperiode. In het derde lid wordt met de gekozen bewoordingen ('aanvang van de bedrijfsuitoefening') aansluiting gezocht bij de terminologie van de Handelsregisterwet 2007 (zie aanvullend hoofdstuk 3 onder 'Referentieomzet-periode voor startende ondernemingen'). 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 geldt het eerste lid.

Voorbeeld

Een voorbeeld voor de toepassing van lid 3: een werkgever start zijn onderneming op 17 juli 2019. Zijn in aanmerking te nemen omzet vanaf 1 augustus 2019 tot en met 29 februari 2020 bedraagt in totaal € 140.000. In dit geval wordt de omzet over deze 7 maanden naar rato omgezet naar 2 maanden ($\text{€ } 140.000 / 7 \times 2 = \text{€ } 40.000$). Dat is de referentie-omzet. In de maanden november en december 2021 – in dit voorbeeld de periode waarover de werkgever subsidie kan aanvragen – is zijn omzet gemiddeld € 10.000 per maand, ofwel € 20.000 over de gehele periode. In dit geval is de omzetzdaling:

$$\text{€ } 40.000 - \text{€ } 20.000 = \text{€ } 20.000$$

$$\text{€ } 20.000 / \text{€ } 40.000 = 0,5 \qquad \qquad \qquad = 50\%$$

Het vierde lid heeft betrekking op ondernemingen waarvan de bedrijfsuitoefening in de periode van 2 februari 2020 tot en met 1 juli 2021 is aangevangen. Deze ondernemingen konden op grond van de NOW-1 tot en met -4 nog geen aanspraak maken op een subsidie. Voor deze groep betreft de omzetreferentieperiode de periode waarin relatief weinig beperkende maatregelen golden van juli 2021 tot en met oktober 2021. Voor de referentie-omzet moet de omzet uit deze vier maanden door twee worden gedeeld, zodat de referentie-omzet op een tweemaandsperiode betrekking heeft.

Voorbeeld

Een voorbeeld voor de toepassing van lid 4: een werkgever start zijn onderneming op 5 november 2020. Zijn in aanmerking te nemen omzet vanaf 1 juli tot en met 31 oktober 2021 bedraagt in totaal € 180.000. In dit geval wordt de omzet over deze 4 maanden omgezet naar 2 maanden ($€ 180.000 / 2 = € 90.000$). Dat is de referentie-omzet. In de maanden november en december 2021 – in dit voorbeeld de periode waarover de werkgever subsidie kan aanvragen – is zijn omzet gemiddeld € 20.000 per maand, ofwel € 40.000 over de gehele periode. In dit geval is de omzetsdaling:

$$€ 90.000 - € 40.000 = € 50.000$$

$$€ 50.000 / € 90.000 = 0,56$$

$$= 56\%$$

Het vijfde lid ziet op ondernemingen waarvan de bedrijfsuitoefening in de periode van 2 juli 2021 tot en met 30 september 2021 is aangevangen. Ook deze ondernemingen konden op grond van de eerdere NOW-regelingen, als zij toen al met de bedrijfsuitoefening waren aangevangen, nog geen aanspraak maken op een subsidie. Van deze recente starters is de bedrijfsuitoefening aangevangen tijdens de periode waarin relatief weinig beperkende maatregelen golden van juli 2021 tot en met oktober 2021, waardoor niet deze gehele periode voor hen kan worden betrokken bij de berekening van de referentieomzet. Conform de berekeningswijze van de referentieomzet in het derde lid, wordt voor deze ondernemingen gekeken naar de omzet over de periode vanaf de eerste volledige kalendermaand vanaf de aanvang van de bedrijfsuitoefening tot en met 31 oktober 2021, gedeeld door het aantal maanden waarvan de omzet in aanmerking wordt genomen, vermenigvuldigd met twee. Zo heeft ook voor deze ondernemingen de referentieomzet betrekking op een tweemaandsperiode.

Voorbeeld

Een voorbeeld voor de toepassing van lid 5: een werkgever start zijn onderneming op 14 juli 2021. Zijn in aanmerking te nemen omzet vanaf 1 augustus tot en met 31 oktober 2021 bedraagt in totaal € 30.000. In dit geval wordt de omzet over deze 3 maanden naar rato omgezet naar 2 maanden ($€ 30.000 / 3 \times 2 = € 20.000$). Dat is de referentie-omzet. In de maanden november en december 2021 – in dit voorbeeld de periode waarover de werkgever subsidie kan aanvragen – is zijn omzet gemiddeld € 5.000 per maand, ofwel € 10.000 over de gehele periode. In dit geval is de omzetsdaling:

$$€ 20.000 - € 10.000 = € 10.000$$

$$€ 10.000 / € 20.000 = 0,5$$

$$= 50\%$$

Zesde en zevende lid

Het zesde lid heeft betrekking op overgang van onderneming en wordt alleen toegepast indien 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.

Is sprake van een overgang van onderneming in de periode van 2 januari 2019 tot en met 1 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 tweemaandsperiode. Dit gold ook in de NOW-4 en is geregeld in het zesde lid, onder a.

Indien een overname plaatsvindt in de periode van 2 februari 2020 tot en met 1 juli 2021, dan is onder b bepaald dat de werkgever ervoor kan kiezen dat de referentieomzet, conform de berekeningswijze in het vierde lid, gelijk is aan de omzet over de maanden juli 2021 tot en met oktober 2021, gedeeld door twee.

Indien ten slotte een overname plaatsvindt in de periode van 2 juli 2021 tot en met 1 oktober 2021, dan is onder c bepaald dat de werkgever ervoor kan kiezen dat de referentieomzet, conform de berekeningswijze in het derde en vijfde lid, gelijk is aan de omzet over de periode vanaf de eerste volledige kalendermaand vanaf de aanvang van de bedrijfsuitoefening tot en met 31 oktober 2021, gedeeld door het aantal maanden waarvan de omzet in aanmerking wordt genomen, vermenigvuldigd met twee.

Indien een overname heeft plaatsgevonden na 1 oktober 2021, dan is het zesde lid niet van toepassing. Er is dan immers geen kalendermaand meer gelegen tussen het moment van de overname en de uiterlijke datum van 31 oktober 2021. Indien het zesde lid niet van toepassing is, kan worden teruggevallen op de regels van het tweede, derde, vierde en vijfde lid.

Het zevende lid voorziet in de situatie dat een werkgever een onderdeel of activiteit afstoot vanaf de periode waarover de referentie-omzet wordt berekend tot en met 1 november 2021. Om de referentie-omzet zuiver te houden, wordt in dat geval bepaald dat de omzet van het afgestoten onderdeel of de afgestoten activiteit in mindering wordt gebracht op de referentie-omzet.

Achtste en negende lid

Op welk niveau de omzetsdaling wordt berekend komt tot uiting in het achtste en negende lid (en indien van toepassing in artikel 7). Dit geschiedt – afhankelijk van de omstandigheden – op basis van één van de volgende twee niveaus:

- * de natuurlijke of rechtspersoon;
- * de groep, of een moeder dochterrelatie of meerdere moeder dochterrelaties, die voor deze regeling worden beschouwd als ware zij gezamenlijk een groep.

In het achtste lid is de hoofdregel opgenomen, waarbij voor de omzetsdaling wordt uitgegaan van de omzetsdaling van de natuurlijke of rechtspersoon. In het negende lid is de uitzondering op het achtste lid omschreven. Als de werkgever onderdeel is van een groep als bedoeld in artikel 24b van Boek 2 van het Burgerlijk Wetboek,

wordt de omzetzdaling 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 loonheffingnummers geldt dat hij daarbij voor alle loonheffingnummers hetzelfde percentage omzetzdaling dient op te geven bij de aanvraag.

In de derde zin van het negende 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 omzetzdaling mede te berekenen op de omzet van een dergelijk concernonderdeel. Nederlandse rechtspersonen of natuurlijke personen dienen altijd te worden meegeteld.

Indien er een verzoek om toepassing van artikel 7 wordt gedaan, geldt een afwijkende omzetzbealing (zie de toelichting bij artikel 7).

Voor de bepaling van de omzetzdaling wordt uitgegaan van de (relevante) concernonderdelen, waaruit het concern op 1 november 2021 bestond.

Uit het negende lid volgt ook dat wanneer een werkgever onderdeel uitmaakt van een groep, er in geval van een overname als bedoeld in het zesde lid de omzetzdaling conform die leden wordt berekend voor de hele groep op basis van de omzetzbealing in het zesde lid.

Tiende lid

In het tiende lid wordt geregeld hoe moet worden omgegaan met subsidies en baten, die op een langdurige periode zien. Om ervoor te zorgen dat voor de omzetzbealing geen subsidies en baten in het geheel worden toegeschreven aan de omzetzperiode, dan wel de referentieperiode, wordt deze subsidie of baat enkel naar rato in aanmerking genomen.

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

Eerste en vierde lid

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

- a. De rechtspersoon of vennootschap heeft geen bedrijfsmatige activiteiten die voor meer dan de helft bestaan uit het binnen de groep ter beschikking stellen van arbeidskrachten. Op grond van deze voorwaarde worden zogeheten personeels-BV's uitgesloten van deze mogelijkheid.
- b. Voorafgaand aan de aanvraag van de vaststelling van de subsidie wordt een overeenkomst getekend met ten minste één belanghebbende vereniging van werknemers, bedoeld in artikel 3, derde lid, van de Wet melding collectief ontslag,

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

c. In onderdeel c is een voorwaarde opgenomen die inhoudt dat de andere rechtspersonen of vennootschappen binnen een groep als bedoeld in artikel 6, negende 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 6, negende lid, in de gekozen periode waarover de omzetzaling wordt berekend moet minder dan 20% bedragen. Indien de omzetzaling van de groep als geheel 20% of meer is, dient de omzet van de groep te worden vastgesteld met toepassing van artikel 6, negende 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 6, 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, of het tweede lid, wordt gehandeld is deze correctie aan de orde.

Artikel 8. Hoogte van de subsidie

Eerste lid

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

De letter A: omzetzdaling

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

Voorbeeld

Voor de berekening van het bedrag van de subsidieverlening en het voorschot heeft een werkgever een referentieloosom (de loosom in het tijdvak september 2021) van € 1.000.000 en een verwachte omzetzdaling van 90% in de periode november-december 2021. Vanwege de maximering van het omzetverliespercentage op 80%, wordt de subsidieverlening berekend met een verwacht omzetverlies van 80%. Dat leidt tot een subsidieverlening van $(0,8 \times € 1.000.000 \times 2 \times 1,4 \times 0,85) = € 1.904.000$ in totaal. Hierop krijgt de werkgever een voorschot van 80%, zijnde € 1.523.200.

Bij de subsidievaststelling blijkt dat de omzetzdaling inderdaad 90% is en dat de loosom gelijk is gebleven ten opzichte van september 2021. Dit betekent dat de werkgever voor maximaal 80% omzetverlies subsidie ontvangt.

Het subsidiebedrag wordt vastgesteld op:

$$0,8 \times 1.000.000 \times 2 \times 1,4 \times 0,85 = € 1.904.000$$

De werkgever ontvangt hierdoor nog een nabetaling van € 1.904.000 – € 1.523.200 = € 380.800

De letter B: loosom

Voor de bepaling van de hoogte van de loosom wordt met een aantal onderdelen rekening gehouden. De vaststelling van de loosom 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 december 2021 van vakantiebijslag, indien een betrokken werknemer uit dienst treedt) niet meegenomen in de loosom, met uitzondering van bovengenoemde werkgevers die geen vakantiebijslag reserveren (onderdeel a). Ten tweede wordt de loosom 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 is het in aanmerking te nemen loon per werknemer niet meer dan tweemaal het maximale dagloon, bedoeld in artikel 17 van de Wet financiering sociale verzekeringen (Wfsv), herleid naar een bedrag per maand (onderdeel d). Deze maximering wordt berekend na de toepassing van de onderdelen a tot en met c. Het bedrag is vanaf 1 juli 2021 € 9.812,30. Hierbij is aangesloten bij de indexatie op grond van artikel 18, vierde lid, van de Wfsv. Deze maximering vindt plaats om de tegemoetkoming zo veel mogelijk tegemoet te laten komen aan de mensen met het grootste risico op werkloosheid en zeer hoge salarissen niet op rekening van de samenleving te subsidiëren.

Correctiefactoren

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

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 hoger kunnen zijn dan 40%. Ook hiervoor geldt dan ook dat van werkgevers gevraagd wordt hun bijdrage te blijven leveren voor dit deel van de lasten.

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

Tweede lid

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

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

Derde lid

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

Vierde lid

Het vierde lid werkt als aanvulling op het eerste lid, indien de loonsom van de periode van 1 november tot en met 31 december 2021 meer dan 15% lager is dan de loonsom over de periode, bedoeld in het eerste lid. Het percentage loonsomdaling wordt naar beneden afgerond. De werking van het vierde lid wordt toegelicht met een voorbeeld.

Voorbeeld

Een werkgever heeft in de berekening van het voorschot, waarbij wordt uitgegaan van het tijdvak september 2021, € 1.000.000 loonsom en een verwachte omzetzijding van 50%. Dat leidt tot een verwachte vaststelling van de subsidie van $(0,5 \times € 1.000.000 \times 2 \times 1,4 \times 0,85) = € 1.190.000$ in totaal. Hiervan krijgt de werkgever een voorschot van 80%, te weten € 952.000.

De gerealiseerde omzetzijding is 50%. De uiteindelijke loonsom over de maanden november en december 2021 is € 1.500.000. Het verschil in loonsom (gemiddeld € 250.000 per maand minder) wordt als volgt verwerkt in de vaststelling:

De loonsom is met 25% gedaald ten opzichte van de referentieloonsom. Het vrijstellingspercentage is 15%, dus de loonsom is met 10 procentpunt, oftewel €200.000 teveel gedaald. Over deze 10 procentpunt teveel gedaalde loonsom wordt het bedrag van de subsidie verminderd. Deze vermindering is $((0,85 \times € 1.000.000 \times 2) - € 1.500.000) \times 1,4 \times 0,85 = € 238.000$. De subsidie wordt dus vastgesteld op $€ 1.190.000 - € 238.000 = € 952.000$ en er wordt $€ 952.000 - € 952.000 = € 0$ teruggevorderd.

Het voorgaande voorbeeld dient ter illustratie, waarbij geabstraheerd is van een aantal factoren. Om de vergelijking tussen het tijdvak, bedoeld in het tweede en derde lid, en het tijdvak van 1 november tot en met 31 december 2021 zo zuiver mogelijk te maken, dient gecorrigeerd te worden voor een aantal situaties.

De bepaling van de letter C geschiedt op dezelfde manier als de bepaling van letter B. Dat betekent dat dezelfde correcties worden uitgevoerd over de loonsom als hierboven beschreven: er moet mogelijk worden gecorrigeerd voor betaalde of niet gereserveerde vakantiebijslag en voor het eventuele uitbetaalde extra periode salaris. Ook de maximering per werknemer is hetzelfde, waarbij de maximering per (al dan niet herleid) tijdvak van een maand plaatsvindt. Wederom een voorbeeld ter illustratie.

Voorbeeld

Een werkgever heeft in de berekening van het voorschot, waarbij wordt uitgegaan van het tijdvak september 2021, € 1.000.000 loonsom en een verwachte omzetzdaling 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 $(0,5 \times € 955.000 \times 2 \times 1,4 \times 0,85) = € 1.136.450$ in totaal. Hierop krijgt de werkgever een voorschot van 80%, zijnde € 909.160.

Bij de subsidievaststelling blijkt dat de gerealiseerde omzetzdaling inderdaad 50% is. Voor de subsidievaststelling wordt in eerste instantie gekeken naar de referentieloosom van september 2021.

Het initiële bedrag bij vaststelling is:

$$0,5 \times 955.000 \times 2 \times 1,4 \times 0,85 = € 1.136.450$$

Daarna wordt gekeken of de loonsom in de subsidieperiode is gedaald ten opzichte van september 2021. De loonsom van de maanden november en december 2021 bedraagt, na maximering van tweemaal het maximumdagloon, € 1.600.000.

Omdat de loonsom over november en december 2021 meer dan 15% lager is dan tweemaal de loonsom in september 2021 moet ook het tweede deel van de subsidievaststelling worden toegepast. De subsidie wordt dus verlaagd met:

$$((0,85 \times 955.000 \times 2) - 1.600.000) \times 1,4 \times 0,85 = € 27.965$$

De subsidie wordt dus definitief vastgesteld op € 1.136.450 - € 27.965 = € 1.108.485. Er wordt dus € 1.108.485 - € 909.160 = € 199.325 nabetaald.

Het bovenstaande voorbeeld gaat uit van aangiftetijdvakken van hele maanden.

Vijfde lid

Werkgevers kunnen echter ook per vier weken loonaangifte doen. Voor deze werkgevers wordt de beste benadering genomen voor de periode 1 november tot en met 31 december 2021, te weten de twaalfde en dertiende vierwekenperiode van het jaar. Dat komt neer op de periode 8 november tot en met 31 december 2021.

Indien vanwege vierwekenverloning moet worden uitgegaan van de periode 8 november tot en met 31 december 2021, wordt de loonsom over die periode verhoogd met 8,33 procent (13/12e) om het loon om te rekenen naar dat van een maand. Ook is het derde lid van overeenkomstige toepassing verklaard. Hiermee wordt bewerkstelligd dat de loonsom van werkgevers die over een tijdvak van een half jaar of jaar verlonen, ook wordt herleid naar een tijdvak van een maand.

Zesde lid

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

Zevende lid

Ook in het kader van bepaling van de definitieve hoogte van de subsidie is voor de bepaling van de loonsom ten behoeve van de letter C een peilmoment nodig. De uiterste aangiftedatum voor het negende aangiftetijdvak van een maand (september) is 31 oktober 2021; Om enige speling te creëren is een peildatum vastgelegd van 15 februari 2022. Loonaangiften en eventuele correcties die na die dag zijn ingediend, worden dus niet meer meegenomen. Indien er evenwel na de peildatum een correctie is doorgevoerd waarmee de loonsom naar beneden wordt bijgesteld, kan de Minister op het moment van vaststelling besluiten die gewijzigde loonaangifte alsnog te gebruiken voor de subsidievaststelling. Ook na de vaststelling van de subsidie leidt een verkeerde loonaangifte, die na de peildatum is gecorrigeerd, tot een grond om de subsidievaststelling in te trekken of ten nadele van de werkgever te wijzigen (vgl. artikel 4:49 Awb).

Achtste lid

Dit lid regelt dat de subsidie met 5% wordt verlaagd als de werkgever niet aan de verplichting van artikel 14, onderdeel e, heeft voldaan. Die verplichting houdt in dat de werkgever, als hij vanaf 27 november tot en met 31 december toestemming vraagt voor bedrijfseconomisch ontslag, contact opneemt met het UWV uiterlijk op 31 januari 2022. Het UWV heeft hiervoor een apart telefoonnummer beschikbaar gesteld. Doet de werkgever 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 vierde lid. Daarna wordt de subsidie op grond van artikel 17 vastgesteld.

Artikel 9. Aanvraag van de subsidieverlening

Eerste en derde lid

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

De subsidie wordt verstrekt per loonheffingnummer. Een werkgever die beschikt over meerdere loonheffingnummers doet voor elk loonheffingnummer dus een aparte aanvraag, waarbij – zoals hiervoor onder de toelichting bij artikel 6 ook

is opgemerkt – voor alle loonheffingennummers hetzelfde percentage van omzetzaling wordt opgegeven. De werkgever kan per loonheffingnummer één aanvraag doen. Een tweede aanvraag voor hetzelfde loonheffingnummer wordt niet in behandeling genomen. Dit is geregeld in het derde lid.

Tweede lid

De werkgever kan een aanvraag indienen van 13 december 2021 tot en met 31 januari 2022. 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). 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 6, zesde lid, wordt gedaan.

Vijfde lid

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

Zesde lid

In het zesde lid wordt gepreciseerd dat voor werkgevers die onderdeel zijn van een groep dezelfde periode wordt gehanteerd waarover de omzetzaling wordt verwacht. Datzelfde geldt indien de werkgever meerdere loonheffingennummers heeft, ook dan kan voor alle loonheffingennummers maar één periode worden uitgekozen. Ook de verwachte omzetzaling zelf is voor alle loonheffingennummers van een werkgever, dan wel alle groepsonderdelen van een groep gezamenlijk, gelijk. Daarnaast is geregeld dat de werkgever die bij de aanvraag tot vaststelling

zal verzoeken om toepassing van artikel 7 niet hetzelfde percentage aan omzetverlies als de rest van de groep hoeft te hanteren. De gedachte achter artikel 7 is immers dat toepassing van dat artikel ertoe leidt dat een ander percentage gebruikt wordt. Opgemerkt wordt dat de werkgever die deel uit maakt van een groep wel dezelfde omzetperiode aanhoudt als de andere werkmaatschappijen in de groep, ook als artikel 7 wordt toegepast. Dit is nodig omdat anders niet vastgesteld kan worden of de omzetzaling van het concern in die periode de minimale omzetzaling te boven ging (20% of meer) voor de werkmaatschappijen waar op werkmaatschappijniveau is aangevraagd. Toepassing van de omzetzaling op niveau van de werkmaatschappijen is niet mogelijk als de omzetzaling op concernniveau 20% of meer was.

Zevende lid

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

Achtste lid

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

Artikel 10. Verlening van de subsidie

Eerste lid

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

Tweede lid

In het tweede lid is uitgewerkt waaraan een subsidiebeschikking moet voldoen. De subsidiebeschikking vermeldt ten minste:

- a. de periode waarvoor de subsidie wordt verleend;
- b. de hoogte van de subsidieverlening en het voorschot wat daarop gegeven wordt;
- c. alle verplichtingen waaraan de werkgever moet voldoen op grond van artikel 14, 15 en 16;
- d. de termijn waarbinnen de aanvraag voor de 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 verwachten omzetzaling is de hoogte van de subsidie namelijk pas duidelijk op het moment van de vaststelling, uitgewerkt in artikel 17.

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

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

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

Vervolgens is de hoogte van de berekening afhankelijk van de loonsom van de werkgever, uitgedrukt met letter B. De bepaling van de letter B geschiedt op dezelfde wijze als de bepaling van letter B, bedoeld in artikel 8, eerste tot en met derde lid. Zowel voor wat wordt verstaan onder de loonsom als op welke periode de loonsom ziet.

Voorbeeld

De loonsom van de werkgever betreft in de maand september 2021 € 1.000.000. De uitkomst van het voorgaande wordt voor het voorschot met een aantal correctiefactoren vermenigvuldigd, zoals toegelicht in artikel 8, eerste lid.

Voor een voorbeeld van de hoogte van het voorschot wordt gebruik gemaakt van de verwachte omzetzdaling en de loonsom van de referentiemaand. De berekening is dan de verwachte omzetzdaling van 40%, vermenigvuldigd met de loonsom van € 1.000.000, vermenigvuldigd met 1,4, vermenigvuldigd met 2, vermenigvuldigd met 0,85. De uitkomst is een bedrag van € 952.000 voor de periode van 1 november 2021 tot en met 31 december 2021. Hiervan wordt, op grond van artikel 12, 80% uitgekeerd als voorschot, te weten € 761.600.

Artikel 12. Voorschot

De Minister verstrekt een voorschot van 80% van het bedrag van de subsidieverlening, bedoeld in artikel 11.

Artikel 13. Opschorting van de betaling

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

Artikel 14. Verplichtingen

Als aan de werkgever een subsidie wordt verleend dient de werkgever zich te houden aan verplichtingen, inhoudende dat:

- de werkgever de subsidie alleen aanwendt voor het doel waarvoor de subsidie is verstrekt en dus in ieder geval voor het betalen van de loonkosten;
- de verplichting om de ondernemingsraad, personeelsvertegenwoordiging, of bij het ontbreken daarvan, de werknemers te informeren over de verlening van de subsidie;
- de werkgever een inspanningsverplichting heeft om scholing en ontwikkeladvies te stimuleren bij werknemers;
- de werkgever een inspanningsverplichting heeft om bij te dragen aan de begeleiding naar ander betaald werk voor werknemers van wie de arbeidsovereenkomst eindigt of van wie hij het voornemen heeft de arbeidsovereenkomst te beëindigen of niet voort te zetten;
- de werkgever verplicht is om, indien hij vanaf 27 november tot en met 31 december 2021 een verzoek om toestemming doet om de arbeidsovereenkomst van één of meer werknemers op bedrijfseconomische gronden op te zeggen om tijdens de subsidieperiode contact op te nemen met UWV voor ondersteuning bij de begeleiding naar ander werk. De werkgever neemt hiervoor contact op met het UWV in de periode van 13 december 2021 tot en met 31 januari 2022;
- 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 omzetzijding overlegt;
- de werkgever meewerkt aan door of namens de Minister ingesteld onderzoek dat erop is gericht de Minister inlichtingen te verschaffen die van belang zijn voor het nemen van een besluit over het verstrekken van de subsidie of de ontwikkeling van het beleid van de Minister. De werkgever doet dat onder meer door het verschaffen van de daartoe benodigde inlichtingen, gegevens en bescheiden. Deze verplichting geldt tot vijf jaar na de datum van vaststelling van de subsidie.

Artikel 15. Verplichting overleggen accountantsverklaring

Eerste en tweede lid

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

onderdeel zijn van een concern en toepassing van artikel 7 verzoeken bij de subsidievaststelling. In die situatie is altijd een verklaring van een accountant vereist.

Derde en vierde lid

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

Artikel 16. Verplichting niet uitkeren dividenden en bonussen

Eerste lid

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

Een werkgever mag deze handelingen niet verrichten over 2021. De voorwaarde ziet niet op dividend, bonussen en aandelen over 2020, aangezien de beslissingen daarover al genomen waren maar pas in 2021 tot uitbetaling kan zijn overgegaan. Bij bonussen is dit beperkt tot de bonussen die worden uitgekeerd aan het bestuur en de directie. Het strekt zich niet uit tot het overige personeel dat in het bedrijf werkzaam is en dat mogelijk variabel beloond wordt via bonussen. Dit betekent voor DGA's/bestuurders en andere directieleden dat zij mogelijk slechts hun basisvergoeding ontvangen of hun gebruikelijk-loonregeling, vanwege het verbod om bonussen uit te keren. Onder bonussen worden zowel winstdelingen als andere bonusbetalingen verstaan.

Tweede lid

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

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

Als werkgevers reeds in het kader van de Vierde tijdelijke noodmaatregel overbrugging voor behoud van werkgelegenheid een overeenkomst over

werkbehoud en dividendbeleid hebben gesloten, volstaat deze overeenkomst ook voor deze regeling.

Derde lid

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

Vierde lid

Indien op grond van artikel 7 gebruik gemaakt wordt van de mogelijkheid om de omzetsdaling op het niveau van de werkmaatschappij te bepalen, geldt deze verplichting, ongeacht de hoogte van het subsidiebedrag, ook voor het gehele concern/de groep of de moedermoedermaatschappij. Ook voor deze maatschappijen geldt dan dat er geen dividend of andere winstuitkering aan aandeelhouders mag worden uitgekeerd, en dat er geen eigen aandelen mogen worden ingekocht binnen de groep. De verplichting geldt voor 2021. Het verbod op het uitkeren van bonussen ziet binnen de groep slechts op de Raad van Bestuur, bestuur en directie van het groepshoofd of de moedermaatschappij en de rechtspersoon die aanvraagt.

Vijfde lid

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

Zesde lid

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

Zevende lid

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

Artikel 17. Subsidievaststelling

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

Eerste lid

De aanvraag voor de vaststelling geschiedt middels een door de Minister vast te stellen formulier. De aanvraag kan in ieder geval vanaf 1 juni 2022 worden ingediend. Op het moment waarop deze regeling is vastgesteld was nog geen uitsluitsel te geven over de exacte datum waarop de aanvraag van de vaststelling

op zijn vroegst kan worden gedaan. Deze datum zal op de website van UWV bekend gemaakt worden. De vaststelling kan tot en met 22 februari 2023 worden aangevraagd. Tegen de beschikking tot vaststelling van de subsidie staat bezwaar en beroep open.

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

Tweede lid

Het tweede lid bepaalt welke gegevens de werkgever bij de aanvraag voor de vaststelling dient te verstrekken. Dit zijn de volgende gegevens:

- de definitieve gegevens over de omzetzijging in de omzetperiode. De definitieve gegevens over de omzetzijging moeten betrekking hebben op de kalendermaanden die de werkgever bij ieder verzoek om verlening heeft opgegeven als de kalendermaanden waarover hij 20% omzetzijging verwachtte;
- een verklaring waaruit blijkt of in de periode, bedoeld in artikel 6, zevende lid, onderdelen of activiteiten zijn afgestoten;
- indien nodig een accountantsverklaring; en
- een verklaring dat voldaan is aan de verplichtingen genoemd in artikel 14, onderdelen a, b, en f tot en met j, en artikel 16.

Derde lid

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

Vierde lid

In het vierde lid is geregeld wanneer de werkgever die geen verklaring van een accountant of verklaring van een deskundige derde heeft overgelegd, alsnog 14 weken de gelegenheid krijgt om een verklaring van een accountant, respectievelijk verklaring van een deskundige derde te overleggen. Als de werkgever dit niet doet, of niet op tijd doet, wordt de subsidie vastgesteld op nihil. Er is in dat geval immers niet aan de voorwaarden die aan de subsidie zijn verbonden voldaan.

Vijfde lid

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