

Regeling van de Staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid van **08 DEC 2021**, 2021-0000202228, tot vaststelling van de zevende tranche van een tijdelijke subsidieregeling tot tegemoetkoming in de loonkosten teneinde de werkgelegenheid onder buitengewone omstandigheden te behouden en voorbereidingen op de nieuwe economische situatie te laten plaatsvinden (Vijfde tijdelijke noodmaatregel overbrugging voor behoud van werkgelegenheid)

## **De Staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,**

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

### **Besluit:**

#### **Artikel 1. Begripsbepaling**

1. In deze regeling wordt verstaan onder:

*extra periode salaris*: extra loon dat naast het reguliere loon en vakantiebijslag wordt uitbetaald naar aanleiding van afspraken in de individuele of collectieve arbeidsovereenkomst, en dat niet afhankelijk is van bedrijfsresultaten of kwalitatieve of kwantitatieve prestaties van de werknemer;

*loon*: het loon, bedoeld in artikel 16 van de Wet financiering sociale verzekeringen, voor zover het betreft loon uit tegenwoordige dienstbetrekking, met uitzondering van uitkeringen in het kader van de Ziektewet door eigenrisicodragers;

*loonsom*: het loon van alle werknemers, behorende tot een loonheffingnummer;

*loonheffingnummer*: het nummer, genoemd in artikel 1a.1, tweede lid, onderdeel b, onder 1°, van de Regeling gegevensuitvraag loonaangifte;

*Minister*: de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid;

*omzetzaling*: een daling van de omzet als bedoeld in artikel 6, eerste lid;

*omzetperiode*: de maanden november 2021 en december 2021;

*referentie-omzet*: de referentie-omzet, bedoeld in artikel 6;

*UWV*: het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen, genoemd in hoofdstuk 5 van de Wet structuur uitvoeringsorganisatie werk en inkomen;

*werkgever*: een werkgever als bedoeld in artikel 1, onderdeel q of r, van de Wet financiering sociale verzekeringen;

*werknemer*: een werknemer als bedoeld in artikel 1, onderdeel o of p, van de Wet financiering sociale verzekeringen.

2. Onder omzet wordt in deze regeling verstaan de netto-omzet zoals gedefinieerd in artikel 377, zesde lid, van Boek 2 van het Burgerlijk Wetboek gecorrigeerd voor de in de winst-en-verliesrekening verantwoorde wijziging in onderhanden projecten. De grondslagen en detailtoepassingen voor de bepaling van de referentie-omzet en de omzet in de omzetperiode moeten gelijk aan elkaar zijn en in overeenstemming met de wet- en regelgeving. Als voor de berekening van de referentie-omzet het kalenderjaar 2019 bepalend is, zijn de grondslagen en detailtoepassingen van de uiterlijk op 1 november 2021 en conform wet- en regelgeving vastgestelde jaarrekening 2019 leidend, of in geval van natuurlijke personen de laatst conform wet- en regelgeving vastgestelde aangifte over 2019 voor de Wet inkomstenbelasting 2001.
3. Alle baten die voortkomen uit de uitvoering van normale activiteiten van een organisatie, ook als deze gewoonlijk met een andere term dan omzet worden aangeduid, vallen onder omzet in de zin van deze regeling.
4. Onder omzet wordt in deze regeling niet 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 en subsidie die de werkgever over de omzetperiode ontvangt van de Staatssecretaris van Economische Zaken en Klimaat ter tegemoetkoming in de vaste lasten in verband met de maatregelen ter bestrijding van de verdere verspreiding van COVID-19.
5. Als aan een werkgever gedurende de omzetperiode een werkloosheidsuitkering is uitbetaald, in verband met verkorting van de werktijd van zijn werknemers, waarvoor op grond van artikel 8, derde lid, van het Buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen 1945 ontheffing is verleend, wordt deze uitkering beschouwd als omzet, bedoeld in het tweede lid.

## **Artikel 2. Inleidende bepaling**

1. Op subsidies verleend op grond van deze regeling is de Kaderregeling subsidies OCW, SZW en VWS niet van toepassing.
2. Formulieren waarnaar in deze regeling wordt verwezen, worden door de Minister beschikbaar gesteld op [www.uvw.nl](http://www.uvw.nl).

## **Artikel 3. Doel van de subsidie**

Het doel van deze regeling is om werkgevers tegemoet te komen in de betaling van de loonkosten, indien sprake is van een acute terugval in de omzet met ten minste 20%, gedurende de omzetperiode, vanwege een vermindering in bedrijvigheid door buitengewone omstandigheden die in redelijkheid niet tot het normale ondernemersrisico kunnen worden gerekend, voor zover geen winst of bonussen worden uitgekeerd of eigen aandelen worden aangekocht, zodat werkgevers zoveel mogelijk werknemers in dienst kunnen houden en werkgevers zich samen met de werknemers kunnen voorbereiden op en aanpassen aan de nieuwe economische situatie.



#### **Artikel 4. Voorwaarden voor subsidieverlening**

De Minister kan aan een werkgever, die in de omzetperiode wordt geconfronteerd met een daling van de omzet van ten minste 20%, per loonheffingnummer een subsidie verlenen over de loonsom in de periode van 1 november 2021 tot en met 31 december 2021.

#### **Artikel 5. Weigeringsgronden**

Onverminderd artikel 4:35, eerste en tweede lid, van de Algemene wet bestuursrecht wordt de subsidieverlening geweigerd, indien of voor zover:

- a. niet of onvoldoende aannemelijk is dat de omzetzaling 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 loonheffingnummer en de daaraan verbonden rekeninggegevens;
- c. geen loongegevens beschikbaar zijn in de polisadministratie, bedoeld in artikel 33 van de Wet structuur uitvoeringsorganisatie werk en inkomen, over de aangiftetijdvakken bedoeld in artikel 8, tweede en derde lid; of
- d. de aanvraag anderszins niet voldoet aan de in deze regeling gestelde eisen.

#### **Artikel 6. Omzetzaling**

1. De omzetzaling wordt vastgesteld door het verschil tussen de referentie-omzet en de omzet in de omzetperiode te delen door de referentie-omzet. De uitkomst van deze berekening wordt uitgedrukt in hele procenten en naar boven afgerond.
2. De referentie-omzet, bedoeld in het eerste lid, is de omzet over het kalenderjaar 2019, gedeeld door zes.
3. Als de werkgever de bedrijfsuitoefening in de periode van 2 januari 2019 tot en met 1 februari 2020 is aangevangen, dan is de referentie-omzet, bedoeld in het eerste lid, de omzet over de periode vanaf de eerste volledige kalendermaand vanaf de aanvang van de bedrijfsuitoefening tot en met 29 februari 2020, gedeeld door het aantal maanden waarvan de omzet in aanmerking wordt genomen, vermenigvuldigd met twee.
4. Als de werkgever de bedrijfsuitoefening in de periode van 2 februari 2020 tot en met 1 juli 2021 is aangevangen, dan is de referentie-omzet, bedoeld in het eerste lid, de omzet over de maanden juli 2021 tot en met oktober 2021, gedeeld door twee.
5. Als de werkgever de bedrijfsuitoefening in de periode van 2 juli 2021 tot en met 30 september 2021 is aangevangen, dan is de referentie-omzet, bedoeld in het eerste lid, de omzet over de periode vanaf de eerste volledige kalendermaand vanaf de aanvang van de bedrijfsuitoefening tot en met 31 oktober 2021, gedeeld door het aantal maanden waarvan de omzet in aanmerking wordt genomen, vermenigvuldigd met twee.
6. Als de werkgever een economische eenheid heeft overgenomen in de zin van artikel 7:662 van het Burgerlijk Wetboek en daar bij de subsidieaanvraag om verzoekt, dan is de referentie-omzet, bedoeld in het eerste lid, bij een overname in de periode:
  - a. van 2 januari 2019 tot en met 1 februari 2020, de omzet over de periode vanaf de eerste volledige kalendermaand vanaf de overgang tot en met 29 februari 2020, gedeeld door het aantal

- maanden waarvan de omzet in aanmerking wordt genomen, vermenigvuldigd met twee;
- b. van 2 februari 2020 tot en met 1 juli 2021, de omzet over de maanden juli 2021 tot en met oktober 2021, gedeeld door twee;
  - c. van 2 juli 2021 tot en met 1 oktober 2021, de omzet over de periode vanaf de eerste volledige kalendermaand vanaf de overgang tot en met 31 oktober 2021, gedeeld door het aantal maanden waarvan de omzet in aanmerking wordt genomen, vermenigvuldigd met twee.
7. Als de werkgever een onderdeel of activiteit heeft afgestoten vanaf de periode waarover de referentie-omzet wordt berekend tot en met 1 november 2021, wordt de omzet van het afgestoten onderdeel of de afgestoten activiteit in mindering gebracht op de referentie-omzet.
  8. Voor de omzetzaling wordt uitgegaan van de omzetzaling van de natuurlijke of rechtspersoon.
  9. Indien de rechtspersoon of vennootschap onderdeel is van een groep als bedoeld in artikel 24b van Boek 2 van het Burgerlijk Wetboek, wordt, in afwijking van het negende lid, uitgegaan van de omzetzaling van de groep zoals deze op 1 november 2021 bestond. Indien de rechtspersoon een dochtermaatschappij is van een ander als bedoeld in artikel 24a van Boek 2 van het Burgerlijk Wetboek, worden de dochtermaatschappij en de rechtspersoon voor de werking van deze regeling behandeld als waren zij een groep. Voor de bepaling van de omzetzaling als bedoeld in de eerste zin worden de Nederlandse rechtspersonen en vennootschappen in aanmerking genomen, alsmede buitenlandse rechtspersonen en vennootschappen met loon in Nederland.
  10. Subsidies en baten die betrekking hebben op een langere periode dan de omzetperiode en de periode, bedoeld in het tweede lid, worden naar rato aan de betreffende perioden toegerekend voor de bepaling van de omzetzaling, bedoeld in het eerste lid.

#### **Artikel 7. Afwijking van bepalen omzetzaling op niveau concern of groep**

1. In afwijking van artikel 6, negende lid, kan aan de werkgever die deel uitmaakt van een groep als bedoeld in dat lid, en die daar bij de aanvraag tot vaststelling van de subsidie om verzoekt, subsidie worden verstrekt waarbij de omzetzaling wordt bepaald op basis van de omzetzaling van die rechtspersoon of vennootschap afzonderlijk, indien aan de volgende voorwaarden is voldaan:
  - a. de rechtspersoon of vennootschap heeft geen bedrijfsmatige activiteiten die voor meer dan de helft bestaan uit het binnen de groep ter beschikking stellen van arbeidskrachten;
  - b. de werkgever handelt in overeenstemming met een van dagtekening voorziene overeenkomst over werkbehoud, die door hem voorafgaand aan de aanvraag van de vaststelling van de subsidie wordt aangegaan met ten minste één belanghebbende vereniging van werknemers, bedoeld in artikel 3, derde lid, van de Wet melding collectief ontslag, en bij gebreke daarvan, of indien de werkmaatschappij minder dan 20 werknemers heeft, een andere vertegenwoordiging van werknemers, inhoudende de ondernemingsraad, de personeelsvertegenwoordiging of de vergadering als bedoeld in artikel 35b, eerste lid, van de Wet op de ondernemingsraden;



- c. de andere rechtspersonen of vennootschappen binnen een groep als bedoeld in artikel 6, negende lid, voeren geen opdrachten of projecten uit die ten koste kunnen gaan van de rechtspersoon of vennootschap waarvoor de omzetsdaling met toepassing van dit artikel wordt bepaald; en
  - d. de omzetsdaling van de groep, bedoeld in artikel 6, negende lid, bedraagt in de omzetperiode minder dan 20%.
- 2. Indien en voor zover werknemers van de rechtspersoon of vennootschap, waarvan de omzet met toepassing van het eerste lid wordt vastgesteld, in de omzetperiode werkzaamheden verrichten bij een andere rechtspersoon of vennootschap, wordt de omzet van de rechtspersoon of vennootschap naar boven bijgesteld. Voor de berekening van de verhoging wordt de omzet over de periode die voor die rechtspersoon of vennootschap volgt uit artikel 6, tweede tot en met zevende lid, afgezet tegen de loonkosten over die periode. Deze verdeling wordt toegepast op de loonkosten zoals deze zijn ingezet bij de andere rechtspersoon of vennootschap en toegerekend aan de omzet over de omzetperiode.
- 3. Bij toepassing van het eerste lid worden bij de berekening van de omzet:
  - a. dezelfde verrekenprijzeregels en grondslagen van waardering en resultaatbepaling gehanteerd voor de bepaling van de referentie-omzet en de omzet in de omzetperiode, waarbij de uiterlijk op 1 november 2021 conform wet- en regelgeving vastgestelde jaarrekening 2019 leidend is, voor zover voor de berekening van de referentie-omzet het kalenderjaar 2019 bepalend is; en
  - b. mutaties in de voorraden gereed product toegerekend aan de omzet.
- 4. Bij toepassing van dit artikel kan een groepsdeel als bedoeld in artikel 405, eerste lid, van Boek 2 van het Burgerlijk Wetboek bestaande uit een tussenholding en haar groepsmaatschappijen worden behandeld als waren zij één rechtspersoon.
- 5. Indien in strijd wordt gehandeld met het eerste lid, onderdeel c, of het tweede lid, wordt voor de toepassing van dit artikel de omzet bijgesteld naar de situatie waarin niet in strijd met die artikelen zou zijn gehandeld.

#### **Artikel 8. Hoogte van de subsidie**

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

$$A \times B \times 2 \times 1,4 \times 0,85$$

Hierbij staat:

A voor het percentage van de omzetsdaling, met dien verstande dat A ten hoogste 0,8 bedraagt;

B voor de loonsom waarbij wordt uitgegaan van de totale loonsom van werknemers waarvoor de werkgever het loon heeft uitbetaald in het tijdvak, bedoeld in het tweede, derde of vierde lid, met dien verstande dat:

- a. de uitbetaling van vakantiebijslag in het gehanteerde aangiftetijdvak niet wordt meegenomen bij de vaststelling van de loonsom, met uitzondering van de uitbetaling van vakantiebijslag door de werkgever die geen vakantiebijslag voor de werknemer reserveert, als bedoeld in artikel 5, derde lid, van het Dagloonbesluit werknemersverzekeringen;

- b. de loonsom wordt vermenigvuldigd met 0,926, indien de werkgever geen vakantiebijslag voor de werknemer reserveert, als bedoeld in artikel 5, derde lid, van het Dagloonbesluit werknemersverzekeringen;
  - c. de loonsom wordt verminderd met een extra periode salaris dat naast het reguliere loon en vakantiebijslag wordt uitbetaald in het tijdvak, bedoeld in het tweede of derde lid; en
  - d. het in aanmerking te nemen loon per werknemer niet meer bedraagt dan tweemaal het maximale dagloon, bedoeld in artikel 17 van de Wet financiering sociale verzekeringen, maal 21,75, berekend na toepassing van de onderdelen a tot en met c.
2. Voor de loonsom, bedoeld in het eerste lid, wordt uitgegaan van het loon over de maand september 2021. Indien er sprake is van een aangiftetijdvak van vier weken, wordt uitgegaan van het loon over het tiende aangiftetijdvak van het jaar 2021, waarbij de loonsom in dat aangiftetijdvak wordt verhoogd met 8,33 procent.
  3. Indien er geen sprake is van een aangiftetijdvak van een maand of vier weken, wordt het loon per werknemer herleid naar een loon per aangiftetijdvak van een maand.
  4. Indien de loonsom als bedoeld onder de letter C meer dan 15%, naar beneden afgerond, lager is dan tweemaal de loonsom als bedoeld in het eerste lid, onder de letter B, wordt de subsidie verlaagd met:

$$((0,85B \times 2) - C) \times 1,4 \times 0,85$$

Hierbij staat:

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

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

5. Indien er sprake is van een werkgever die per vier weken aangifte doet voor de loonheffingen, wordt de loonsom, bedoeld in het vierde lid, onder de letter C, bepaald door het twaalfde en dertiende aangiftetijdvak van het jaar 2021 te hanteren, waarbij de loonsom in die aangiftetijdvakken wordt verhoogd met 8,33 procent.
6. De in aanmerking te nemen gegevens uit de loonaangifte van de werkgever ten behoeve van de bepaling van de letter B, bedoeld in het eerste lid, worden beoordeeld op grond van de loonaangifte zoals die uiterlijk op 15 november 2021 is ingediend, alsmede de aanvullingen daarop die uiterlijk op die datum hebben plaatsgevonden.
7. De in aanmerking te nemen gegevens uit de loonaangifte van de werkgever ten behoeve van de bepaling van de letter C, bedoeld in het vierde lid, worden beoordeeld op grond van de loonaangifte zoals die uiterlijk op 15 februari 2022 is ingediend, alsmede de aanvullingen daarop die uiterlijk op die datum hebben plaatsgevonden. Indien de loonaangifte na laatstgenoemde datum naar beneden wordt bijgesteld, kan de Minister besluiten de gewijzigde loonaangifte in aanmerking te nemen voor de vaststelling van de loonsom, bedoeld in het vierde lid, onder de letter C.
8. De subsidie wordt verlaagd met 5% indien de werkgever niet heeft voldaan aan de verplichting, bedoeld in artikel 14, onderdeel e.



## **Artikel 9. Aanvraag van de subsidieverlening**

1. De werkgever dient de subsidieaanvraag in door middel van een door de Minister beschikbaar gesteld formulier.
2. Een subsidieaanvraag wordt ingediend van 13 december 2021 tot en met 31 januari 2022.
3. De werkgever kan eenmaal per loonheffingnummer een subsidieaanvraag indienen.
4. In de subsidieaanvraag wordt in ieder geval vermeld:
  - a. de verwachte omzetsdaling;
  - b. het loonheffingnummer;
  - c. het door de Kamer van Koophandel toegekende unieke nummer als bedoeld in de Handelsregisterwet 2007, indien de werkgever daarover beschikt;
  - d. het rekeningnummer uit een land dat valt onder de EU-Verordening/260/2012, waarop de werkgever betalingen van de Belastingdienst inzake loonheffingen ontvangt; en
  - e. of een verzoek als bedoeld in artikel 6, zesde lid, wordt gedaan.
5. In de subsidieaanvraag verklaart de werkgever dat voldaan zal worden aan de verplichting, bedoeld in artikel 16 en dat indien artikel 7 wordt toegepast, het groepshoofd, bedoeld in artikel 406, eerste lid, van Boek 2 van het Burgerlijk Wetboek en de moedermaatschappij, bedoeld in artikel 24a van Boek 2 van het Burgerlijk Wetboek, daarmee instemt.
6. Indien de werkgever onderdeel is van een groep als bedoeld in artikel 6, negende lid, of indien de werkgever meerdere loonheffingnummers heeft, wordt hetzelfde percentage, bedoeld in het vierde lid, onderdeel a, voor alle rechtspersonen en vennootschappen binnen de groep respectievelijk de loonheffingnummers gehanteerd. In afwijking van de eerste zin hoeft voor de werkgever die onderdeel is van een groep als bedoeld in artikel 6, negende lid, niet hetzelfde percentage, bedoeld in het vierde lid, onderdeel a, te worden gehanteerd als het percentage dat voor de groep wordt gehanteerd, als de werkgever bij de aanvraag tot vaststelling verzoekt artikel 7 toe te passen.
7. De subsidieaanvraag wordt elektronisch gedaan, tenzij op [www.uwv.nl](http://www.uwv.nl) kenbaar wordt gemaakt dat een schriftelijke subsidieaanvraag ook mogelijk is.
8. Door het indienen van een aanvraag stemt de werkgever ermee in dat de volgende gegevens uit het subsidiedossier openbaar gemaakt kunnen worden:
  - a. de naam en de vestigingsplaats van werkgever;
  - b. het verstrekte voorschot; en
  - c. de vastgestelde subsidie.

## **Artikel 10. Verlening van de subsidie**

1. De Minister besluit binnen 13 weken na ontvangst van de volledige aanvraag.
2. De subsidiebeschikking vermeldt in ieder geval:
  - a. de periode waarvoor de subsidie wordt verleend;
  - b. de hoogte van het bedrag van de subsidieverlening en het voorschot;

- c. de verplichtingen, bedoeld in artikel 14, 15 en 16, waaraan de werkgever moet voldoen; en
  - d. de termijn waarbinnen de vaststelling van de subsidie moet worden aangevraagd.
3. De beschikking tot subsidieverlening vermeldt niet het bedrag waarop de subsidie ten hoogste kan worden vastgesteld.

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

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

$$A^* \times B \times 2 \times 1,4 \times 0,85$$

Hierbij staat:

A\* voor het percentage van de door de werkgever verwachte omzetsdaling, met dien verstande dat A\* ten hoogste 0,8 bedraagt;

B voor de loonsom, zoals berekend op grond van artikel 8, eerste tot en met derde lid.

### **Artikel 12. Voorschot**

1. De Minister verstrekt de werkgever bij de beschikking tot subsidieverlening een voorschot.
2. De hoogte van het voorschot bedraagt 80% van het bedrag van de verlening, bedoeld in artikel 11.

### **Artikel 13. Opschorting van de betaling**

Onverminderd artikel 4:56 van de Algemene wet bestuursrecht, schort de Minister de betaling van een voorschot als bedoeld in artikel 12 op, indien:

- a. sprake is van een ernstig vermoeden dat niet voldaan wordt aan de voorwaarden of de verplichtingen, bedoeld in artikel 14, onderdelen a, b, en f tot en met j, artikel 15 en 16, die zijn verbonden aan de subsidie; of
- b. indien een melding van de werkgever daartoe aanleiding geeft.

### **Artikel 14. Verplichtingen**

Aan de werkgever aan wie subsidie wordt verleend, worden de volgende verplichtingen opgelegd:

- a. de werkgever is verplicht de subsidie uitsluitend aan te wenden voor het doel waarvoor de subsidie is verstrekt, met dien verstande dat de subsidie in ieder geval wordt aangewend voor de betaling van loonkosten;
- b. de werkgever is verplicht de ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging, bedoeld in de Wet op de ondernemingsraden, of bij het ontbreken daarvan, de werknemers te informeren over de subsidieverlening;
- c. de werkgever is verplicht zich in te spannen om werknemers te stimuleren om deel te nemen aan een ontwikkeladvies of aan scholing;
- d. de werkgever is verplicht zich in te spannen om bij te dragen aan de begeleiding naar ander werk voor werknemers van wie de



- arbeidsovereenkomst eindigt of van wie hij het voornemen heeft de arbeidsovereenkomst te beëindigen of niet voort te zetten;
- e. indien de werkgever na 26 november 2021 en voor het einde van de subsidieperiode een verzoek om toestemming doet om de arbeidsovereenkomst van één of meer werknemers op te zeggen op grond van artikel 669, derde lid, onderdeel a, van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek is hij verplicht om in de periode 13 december 2021 tot en met 31 januari 2022 contact op te nemen met UWV voor ondersteuning bij de begeleiding naar ander werk;
  - f. de werkgever voert een zodanig controleerbare administratie dat alle voor de vaststelling van de subsidie van belang zijnde gegevens kunnen worden nagegaan en verleent desgevraagd tot vijf jaar na de datum van vaststelling van de subsidie inzage in deze administratie;
  - g. de werkgever doet de loonaangifte op grond van de Wet op de loonbelasting 1964 op de voorgeschreven momenten;
  - h. de werkgever meldt onverwijld en schriftelijk aan de Minister indien zich omstandigheden voordoen die van belang kunnen zijn voor een beslissing tot wijziging, intrekking of vaststelling van de subsidie;
  - i. de werkgever overlegt na afloop van de periode waarover subsidie is verleend een definitieve opgave van de omzetzijning in de omzetperiode; en
  - j. de werkgever werkt tot vijf jaar na de datum van vaststelling van de subsidie, onder meer door het verschaffen van de daartoe benodigde inlichtingen, gegevens en bescheiden, mee aan door of namens de Minister ingesteld onderzoek dat erop is gericht de Minister inlichtingen te verschaffen die van belang zijn voor het nemen van een besluit over het verstrekken van de subsidie, de vaststelling van de rechtmatigheid daarvan, of de ontwikkeling van het beleid van de Minister.

#### **Artikel 15. Verplichting overleggen accountantsverklaring**

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



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

#### **Artikel 16. Verplichting niet uitkeren dividenden en bonussen**

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



7. Indien de werkgever of rechtspersoon een boekjaar heeft aangewezen dat niet op een kalenderjaar is gebaseerd, dan geldt de verplichting in het eerste lid voor het boekjaar waarover subsidie is verleend. De vorige zin is van overeenkomstige toepassing op het vierde lid, met dien verstande dat dit geldt voor de groep of moedermaatschappij, bedoeld in artikel 24a van Boek 2 van het Burgerlijk Wetboek.

#### **Artikel 17. Subsidievaststelling**

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

#### **Artikel 18. Terugvordering**

Onverminderd artikel 4:95, vierde lid, van de Algemene wet bestuursrecht kan het verstrekte voorschot geheel of gedeeltelijk worden teruggevorderd van de

subsidieontvanger, indien dit ten onrechte of voor een te hoog bedrag is verstrekt of indien niet aan de verplichtingen, bedoeld in artikel 14, 15 of 16, is voldaan.

#### **Artikel 19. Wijziging subsidievaststelling**

Onverminderd artikel 4:49 van de Algemene wet bestuursrecht kan de Minister de subsidievaststelling intrekken of ten nadele van de werkgever wijzigen, indien de werkgever door zijn handelen of nalaten tijdens of na de periode waarover hij subsidie heeft ontvangen geacht wordt niet te hebben voldaan aan het doel van deze regeling, bedoeld in artikel 3.

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

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

#### **Artikel 21. Financiering**



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

#### **Artikel 22. Verslag UWV**

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

#### **Artikel 23. Wijzigingen van de Eerste, Tweede, Derde, Vierde en Vijfde tijdelijke noodmaatregel overbrugging voor behoud van werkgelegenheid**

1. In het opschrift van artikel 20 wordt 'Inspectie SZW' vervangen door 'Nederlandse Arbeidsinspectie'.
2. In artikel 7, eerste lid, onderdelen b en c, van de Eerste tijdelijke noodmaatregel overbrugging voor behoud van werkgelegenheid, artikel 8, eerste lid, onderdelen a en b, van de Tweede tijdelijke noodmaatregel voor behoud van werkgelegenheid, de artikelen 16, eerste lid, onderdelen a en b, 19, eerste lid, onderdelen a en b, en 22, eerste lid, onderdelen a en b van de Derde tijdelijke noodmaatregel voor behoud van werkgelegenheid, artikel 8, eerste lid, onderdelen a en b, van de Vierde tijdelijke noodmaatregel voor behoud van werkgelegenheid, en artikel 8, eerste lid, onderdelen a en b, wordt 'artikel 5, derde lid, van het

Dagloonbesluit werknemersverzekeringen' vervangen door 'artikel 5, derde lid, van het Dagloonbesluit werknemersverzekeringen zoals dat luidde op 31 december 2021'.

#### **Artikel 24. Inwerkingtreding en vervaldatum**

1. Deze regeling treedt in werking met ingang van de dag na de datum van uitgifte van de Staatscourant waarin zij wordt geplaatst, met uitzondering van artikel 23, dat in werking treedt met ingang van 1 januari 2022.
2. Deze regeling vervalt met ingang van 1 juli 2024.
3. In afwijking van het tweede lid blijft deze regeling, zoals die luidde op de dag voorafgaand aan de datum met ingang waarvan deze regeling vervalt, van toepassing op de afwikkeling van de subsidieaanvragen op grond van deze regeling.
4. In afwijking van het tweede lid blijven de verplichtingen voor werkgevers aan wie op grond van deze regeling subsidie is verleend, op grond van artikel 14, eerste lid, onderdelen f en j, gelden na 1 juli 2024 gedurende de in die onderdelen genoemde periode.
5. In afwijking van het tweede lid blijft artikel 9, achtste lid, zoals dat luidde op de dag voorafgaand aan de dag waarop deze regeling vervalt, van toepassing op openbaarmakingen van het subsidiedossier na de dag waarop deze regeling vervalt.

#### **Artikel 25. Citeertitel**

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

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

Den Haag, **08 DEC 2021**  
de Staatssecretaris van Sociale Zaken  
en Werkgelegenheid,

A.D. Wiersma



## **Toelichting**

### **I. Algemeen deel**

#### **1. Inleiding en doel NOW**

In de zomer van 2021 verbeterde de situatie met betrekking tot COVID-19 aanzienlijk en zijn de meeste contactbeperkende maatregelen langzaamaan losgelaten. Per 1 oktober 2021 kwam daarmee ook grotendeels een eind aan het economisch steun- en herstelpakket, waaronder generieke steunmaatregelen zoals de Tijdelijke Noodmaatregel Overbrugging voor Werkbehoud (NOW). Sinds begin november ondervindt de samenleving echter wederom een opleving van het coronavirus en zijn er op 12 november 2021 contactbeperkende maatregelen aangekondigd door het kabinet voor de duur van 3 weken. In de Kamerbrief van 16 november jl. heeft het kabinet laten weten onder andere de Tegemoetkoming Vaste Lasten (TVL) weer open te stellen, maar op dat moment nog geen aanleiding te zien om de NOW in te voeren. Dit omdat er een korte en beperkte lockdown was voorzien, waar een groot instrument als de NOW niet passend bij was. Wel is aangekondigd dat UWV en SZW eraan werken om de NOW klaar te zetten, zodat deze snel ingevoerd zou kunnen worden als het op een later moment nodig bleek. Vervolgens is op 26 november een verzwaring en verlenging van de contactbeperkende maatregelen aangekondigd. Veel ondernemers worden door de nieuw aangekondigde maatregelen weer hard getroffen in de mogelijkheden om te kunnen ondernemen. Daarom wordt er een nieuwe NOW-regeling in werking gesteld, zodat ondernemers ondersteuning ontvangen bij het betalen van de lonen. Dit zal werkgevers in staat stellen om hun personeel in dienst te houden. Gelijktijdig wordt ook ingezet op het intensiveren van het sociaal pakket aan maatregelen. Het kabinet stelt middelen beschikbaar om werknemers te begeleiden naar nieuw werk. Dit is van groot belang in het kader van de krapte op de arbeidsmarkt.

Vanaf maart 2020 zijn er vier NOW regelingen opgezet, te weten de Eerste, Tweede, Derde en Vierde tijdelijke noodmaatregel overbrugging voor behoud van werkgelegenheid (hierna: NOW-1, NOW-2, NOW-3, NOW-4).

De NOW heeft als doelgroep werkgevers die te maken hebben met een omzetsdaling ten opzichte van 2019 van tenminste 20% in de respectievelijke subsidieperiodes, om hen te ondersteunen bij het betalen van de lonen, waardoor zoveel mogelijk personeel behouden kan blijven. Op basis van de NOW wordt aan hen een subsidie verstrekt als tegemoetkoming in de loonkosten. De voorgaande NOW-regelingen liggen nadrukkelijk in elkaars verlengde, zij het dat de regelingen op een aantal voorwaarden van elkaar afwijken. Met de NOW regelingen zijn veel bedrijven en instellingen geholpen om door middel van een subsidie voor de loonkosten een periode van substantiële omzetsdaling te overbruggen.

#### **2. Heropening NOW**

Het kabinet heeft als gevolg van de op 26 november 2021 aangekondigde verzwaring en verlenging van de contactbeperkende maatregelen besloten de NOW te heropenen voor twee maanden, namelijk november en december 2021. Ondernemers worden door de nieuw aangekondigde maatregelen weer hard

getroffen in de mogelijkheden om te kunnen ondernemen. Het heropenen van de NOW biedt werkgevers en het personeel dat bij hen in dienst is de zekerheid dat zij tegemoetgekomen worden in de loonkosten. De NOW-5 is in grote lijnen hetzelfde als in de NOW-4. De omzetsdrempel om in aanmerking te komen voor NOW-5 blijft, net als in alle eerdere NOW regelingen, 20%. Het vergoedingspercentage voor de loonsom wordt gelijk gehouden op 85%; daarbij blijft de forfaitaire opslag 40%. Het maximaal op te geven omzetverlies blijft ook gelijk aan de NOW-4, namelijk 80%. Ook de maximering van het in aanmerking te nemen loon blijft hetzelfde, namelijk 2 maal het maximum dagloon (€ 9.812,30 per maand). Aanvullend worden er twee wijzigingen doorgevoerd om de subsidie beter te richten op de huidige situatie.

Doel van de NOW is behoud van werkgelegenheid. Daarom is in de systematiek al vanaf de NOW-1 ingebouwd dat een dalende loonsom betekent dat de werkgever een lagere NOW subsidie ontvangt. Vanaf de NOW-3 is het mogelijk geworden om de loonsom met 10% te laten dalen, zonder dat hier gevolgen aan zitten voor de hoogte van de subsidie. Het zogeheten loonsomvrijstellingspercentage was ingevoerd zodat werkgevers meer ruimte kregen om zich aan te passen aan de nieuwe economische situatie. Het kabinet realiseert zich dat door de late bekendmaking van de NOW-5, ondernemers niet wisten waar zij aan toe waren qua ondersteuning in de loonkosten in november 2021, terwijl zij hun bedrijfsvoering mogelijk wel moesten aanpassen. Om de gevolgen van mogelijke loonsomdalingen te beperken, is daarom besloten de loonsomvrijstelling te verhogen naar 15%.

Ten tweede kunnen, mede naar aanleiding van de verzoeken van de Tweede Kamer, meer startende ondernemers gebruik maken van de NOW-5. Een voorwaarde die in voorgaande NOW regelingen altijd gold, was dat een bedrijf uiterlijk op 1 februari 2020 moest zijn gestart om voor subsidie in aanmerking te komen. Voornaamste reden hiervoor was dat er een representatieve omzetperiode beschikbaar moest zijn om de omzetsdaling te kunnen bepalen, en dit was bij voorgaande NOW-regelingen niet het geval. Met ingang van de NOW-5 ziet het kabinet de mogelijkheid om ook bedrijven die na 1 februari 2020 zijn gestart tegemoet te komen. Dit kan doordat de omzet in de periode juli 2021 tot en met oktober 2021 redelijk zuiver is geweest: de meeste contactbeperkende maatregelen golden namelijk niet meer. Hierdoor komen bedrijven die tussen 1 februari 2020 en 30 september 2021 zijn gestart, ook in aanmerking voor de NOW-5.

Ten behoeve van NOW-5 wordt, net als voor alle voorgaande NOW regelingen, weer een afzonderlijke regeling vastgesteld ter bevordering van de eenduidigheid en transparantie. In deze toelichting wordt met name ingegaan op de elementen die ten opzichte van NOW-4 zijn toegevoegd of gewijzigd. Aan datgene wat ongewijzigd is gebleven, wordt in deze toelichting minder aandacht besteed, omdat deze onderwerpen in de regelingen aangaande de NOW-1, -2, -3 en -4 reeds uitgebreid zijn toegelicht.

#### *Doeltreffendheid en doelmatigheid*

Zoals bij de vorige NOW regelingen, is ook de NOW-5 een grofmazige regeling met weinig ruimte voor maatwerk. Dit komt omdat er voortgebouwd wordt op de eerste NOW regeling en er geen tijd en capaciteit is om een andere regeling te ontwikkelen. Bij de introductie van de NOW is destijds aangegeven dat de regeling



als noodmaatregel in korte tijd tot stand was gebracht, om werkgevers zo snel mogelijk van geld te kunnen voorzien. Daarbij is aangegeven dat de werking van de regeling nauwlettend gemonitord wordt en bezien wordt of de gehanteerde voorwaarden voor subsidie zouden leiden tot het daarmee beoogde doel. Indien dat niet of in te beperkte mate het geval zou blijken, zou overwogen worden de regeling aan te passen, mits dat geen belemmering zou vormen voor de uitvoering. Tot nog toe zijn de voorgaande NOW regelingen een aantal keer gewijzigd vanwege het doorvoeren van dergelijke noodzakelijke en uitvoerbare aanpassingen. Deze monitoring blijft ook voor de NOW-5 gehandhaafd.

Eerder dit jaar, in september 2021 publiceerde het CPB een onderzoek<sup>1</sup> naar de economische effecten van het steunbeleid in algemene zin, waaronder eerdere NOW-tranches. Daarin concludeerde het CPB dat het steunpakket van 2020 effectief is geweest in het realiseren van behoud van werk en het voorkomen van een ophoop van de werkloosheid, het overleefden van bedrijven en het beperken van vraaguitval. Het CPB concludeert in hetzelfde onderzoek dat de kosten van het generieke steunbeleid naarmate de tijd verstreek stegen terwijl de baten ervan afnamen. Volgens het CPB zijn echter aanvullende analyses nodig om meer causale uitspraken te doen over de werking van individuele NOW-tranches in 2020 en 2021 en uitspraken te kunnen doen over de doelmatigheid van de individuele maatregelen. Zo kunnen ook nadelen aan de steun kleven. De steun kan verstoring zijn voor de economie, komt niet altijd op de juiste plekken terecht en doet een groot beroep op belastingmiddelen.

### **3. Toelichting subsidieverlening**

Alle werkgevers die aan de voorwaarden van de regeling voldoen kunnen een aanvraag voor subsidie indienen. Uiteraard blijft het moreel appel van toepassing om alleen een aanvraag voor subsidie in te dienen wanneer werkgevers niet langer zelfstandig in staat zijn om hun werknemers in dienst te houden en om zo maatschappelijk bewust om te gaan met publieke gelden. Hieronder worden een aantal essentiële voorwaarden en onderdelen van de NOW-5 toegelicht.

#### *Omzetsdaling*

De voorwaarde die geldt om voor de NOW in aanmerking te komen, is dat een werkgever, net als in de voorgaande NOW regelingen, een omzetsdaling van ten minste 20% heeft. Voor NOW-5 geldt dat de omzetsdaling wordt bepaald door een zesde van de omzet van 2019 te vergelijken met de omzet van een periode van twee maanden, namelijk november 2021 en december 2021. Dit is anders dan bij de voorgaande NOW-regelingen, waar de periode drie maanden was (of vier maanden bij de NOW-2). Er wordt in beginsel voor wat betreft de referentieomzet over het jaar 2019 gekozen en niet voor (een periode in) 2020 of 2021, omdat 2019 het laatste gehele jaar is waar er nog geen sprake was van de effecten van het coronavirus op de omzet. Door een heel jaar te nemen worden seizoenseffecten grotendeels uitgemiddeld. In 2020 en een gedeelte van 2021 is het aannemelijk dat de jaaromzet sterk beïnvloed is door verschillende contactbeperkende maatregelen. Bij de voorgaande NOW regelingen konden werkgevers bij de aanvraag steeds kiezen over welke maanden zij het omzetverlies wilden laten berekenen. Werkgevers konden zo de beste

<sup>1</sup> Notitie 'Economische analyse steunpakket 2020' | CPB.nl

omzetperiode kiezen, passend bij hun situatie. In de NOW-5 is er voor gekozen om deze systematiek los te laten. Dit betekent dat het omzetverlies in de NOW-5 altijd zal worden bepaald op basis van de maanden november en december 2021, in vergelijking met de voor de betreffende werkgever relevante omzetreferentieperiode. Op deze manier wordt de jaargrens van 2021 niet overschreden. Het overschrijden van de jaargrens leidt ten tijde van de subsidievaststelling tot extra, administratieve lasten. Ook is de subsidieperiode van de NOW-5 een korte subsidieperiode van twee maanden, wat werkgevers überhaupt weinig verruiming biedt wanneer zij de omzetperiode wél hadden kunnen kiezen. Derhalve is er minder meerwaarde in het kunnen kiezen van de omzetperiode.

Deze keuze voor een vaste omzetperiode van november en december, heeft mogelijk tot gevolg dat een klein aantal werkgevers de maand november in twee tranches (NOW 4 en 5) in hun omzetzijning meenemen. Het kan maximaal om circa tweeduizend werkgevers gaan.

Net als in alle voorgaande NOW-regelingen geldt ook in de NOW-5 dat indien er sprake is van een grotere samenstelling van rechtspersonen of natuurlijke personen, zoals een concern, de omzetzijning van de gehele groep de basis is van de subsidie. Dit betekent ook dat indien er sprake is van een moeder-dochterrelatie, deze relatie van entiteiten binnen een groep tezamen moet worden genomen voor de omzetzijning, althans voor zover het gaat om werkmaatschappijen met SV-loon in Nederland. Indien een moedermaatschappij bijvoorbeeld verschillende dochtermaatschappijen heeft, dient de omzetzijning van de moedermaatschappij en de verschillende dochters dus gezamenlijk te worden bepaald. Al deze maatschappijen worden gezamenlijk gezien als een groep.

In de NOW zijn subsidies en andere tegemoetkomingen onderdeel van de omzetzijningen conform het jaarrekeningenrecht, ook subsidies die worden opgehoogd of verstrekt om deze ondernemingen te compenseren in het kader van de uitbraak van het COVID-19-virus. Voor de NOW-5 is dit nog steeds het geval, maar er is, net als in de NOW-3 en de NOW-4, sprake van een uitzondering: de subsidie die de werkgever over de omzetperiode ontvangt van de Staatssecretaris van Economische Zaken en Klimaat ter tegemoetkoming in de vaste lasten in verband met de maatregelen ter bestrijding van de verdere verspreiding van COVID-19 wordt niet gezien als omzet voor de NOW (de Tegemoetkoming Vaste Lasten, afgekort de TVL), evenals de eerdere ontvangen NOW-subsidies. De TVL telt vanaf de NOW-3 niet meer mee als omzet voor de NOW omdat de TVL meermaals (fors) is verhoogd en bedrijven die beide vormen van ondersteuning nodig hebben daardoor in de problemen zouden komen. Andere soorten subsidies en tegemoetkomingen kunnen wel onderdeel blijven uitmaken van de omzetzijningen. Het jaarrekeningenrecht is hierbij leidend. Vier subsidies worden altijd aangemerkt als omzet voor de NOW: de TOGS, Regeling continuïteitsbijdrage zorg, beschikbaarheidsvergoeding OV-bedrijven en Tegemoetkoming sierteelt en voedingstuinbouw. Een werkgever dient zich hier bij het bepalen van zijn omzetzijning bewust van te zijn.

Anders ten opzichte van de voorgaande NOW regelingen is dat het mogelijk blijft om een vergunning om de werktijd te verkorten te krijgen (WTV). De NOW is



destijds in de plaats gekomen van de WTV omdat het aantal WTV-aanvragen niet meer (handmatig) verwerkt konden worden. Inmiddels is het sinds 1 oktober 2021 weer mogelijk om WTV aan te vragen, nadat het aanvraagloket van de NOW-4 per 30 september 2021 gesloten was. Daarbij geldt dat geen WTV wordt verleend voor corona-gerelateerde omstandigheden. Mede daardoor is er op dit moment geen sprake van een enorme hoeveelheid WTV-aanvragen en kunnen de WTV en de NOW-5 nu naast elkaar open blijven. Dit zorgt ervoor dat een werkgever, die bijvoorbeeld te maken heeft met een tijdelijke afname van de bedrijvigheid door een brand, WTV én NOW zou kunnen aanvragen. Om deze samenloop en ongewenste dubbelfinanciering zoveel mogelijk te beperken wordt de WW-uitkering die, ten behoeve van de werknemer, in verband met de WTV wordt uitbetaald aan een werkgever, aangemerkt als omzet voor de NOW-5.

#### *Referentieomzet*

Voor de bepaling van de omzetsdaling bij ondernemingen die gestart zijn voor 1 januari 2019 zal de eerder gehanteerde referentieperiode gelden. Dat is het gehele jaar 2019. De omzet over 2019 wordt vervolgens gedeeld door zes om zo te vergelijken met de omzet van de NOW-5 periode, november en december 2021. Ook voor ondernemingen die zijn gestart in de periode van 2 januari 2019 tot en met 1 februari 2020 blijft de eerder gehanteerde referentieperiode gelden. Dit betekent dat de hele kalendermaanden gerekend worden vanaf het moment dat de bedrijfsuitoefening van de werkgever is aangevangen in 2019 tot en met 29 februari 2020, gedeeld door het aantal maanden waarvan de omzet in aanmerking wordt genomen, vermenigvuldigd met twee.

#### *Referentieomzet-periode voor startende ondernemingen*

In de eerdere NOW-tranches bestond voor bedrijven die gestart zijn na 1 februari 2020 geen recht op NOW. Er was immers geen volledige maand omzet te bepalen in de referentieperiode 1 januari 2019 tot en met 29 februari 2020. Het bepalen van een latere referentieomzet-periode voor deze groep startende ondernemingen was ook niet mogelijk. Sinds maart 2020 zijn er namelijk altijd contactbeperkende maatregelen geweest en was een zuivere referentieomzet-periode, dus zonder contactbeperkende maatregelen, niet te bepalen.

Voor de NOW-5 ziet het kabinet voor deze groep startende ondernemingen wel een mogelijkheid om hen toegang tot de NOW te geven. Er is voor het eerst sinds maart 2020 een relatief zuivere omzetperiode beschikbaar, namelijk juli 2021 t/m oktober 2021. Hoewel in deze periode ook contactbeperkende maatregelen van kracht waren, waren deze verregaand verminderd ten opzichte van eerdere periodes. Daarnaast was het vaccinatieprogramma in volle gang en was op veel locaties toegang op basis van een toegangsbewijs mogelijk. De omzet in deze periode kan nu dus worden gebruikt als referentieomzet-periode en biedt de groep ondernemingen, die zijn gestart na 1 februari 2020, ook toegang tot de NOW-5.

Wel kent de nieuwe referentieperiode van 1 juli 2021 tot en met 31 oktober 2021 voor starters ook een beperking. Uitmiddeling van seizoenseffecten vindt slechts plaats over 4 maanden en kan dus leiden tot een minder representatieve referentieomzet.

Ondernemingen, die gestart zijn in de periode van 2 februari 2020 tot en met 1 juli 2021, kunnen dus de periode van 1 juli 2021 tot en met 31 oktober 2021 als referentieomzet-periode hanteren. Voor ondernemingen die ná 1 juli 2021 maar uiterlijk op 30 september 2021 zijn gestart, is het niet mogelijk om van die volledige referentieomzet-periode gebruik te maken. Zij zijn immers gestart na 1 juli 2021, de eerste dag van deze nieuwe referentieperiode. Deze startende ondernemingen kunnen hun referentieomzet berekenen vanaf de eerste volledige kalendermaand waarin omzet is gedraaid tot en met 31 oktober 2021 en kunnen deze omrekenen naar 2 maanden (zodat deze vergelijkbaar is met de NOW-5 periode november/december 2021).

Voor ondernemingen die zijn gestart na 30 september, bestaat er geen recht op NOW-5. Deze ondernemingen hebben in de referentiemaand voor de loonsom, september 2021, geen loonsom en derhalve bestaat er dus geen recht op NOW.

De referentieperiode voor de omzetbepaling ziet er schematisch als volgt uit:

Onderneming is gestart	Referentieomzet-periode
Vóór 1 januari 2019	Omzet 1 januari 2019 t/m 31 december 2019 gedeeld door 6
Vanaf 2 januari 2019 maar uiterlijk op 1 februari 2020	Omzet vanaf de eerste volledige kalendermaand t/m 29 februari 2020 gedeeld door het aantal volledige maanden * 2
Vanaf 2 februari 2020 maar uiterlijk op 1 juli 2021	Omzet 1 juli 2021 t/m 31 oktober 2021 gedeeld door 2
Vanaf 2 juli 2021 maar uiterlijk op 30 september 2021	Omzet vanaf de eerste volledige kalendermaand t/m 31 oktober 2021 gedeeld door het aantal volledige maanden * 2

Als hoofdregel voor de bepaling van de referentieomzet geldt dat het jaar 2019 het meest representatief is, het gaat namelijk om een volledig kalenderjaar, nog vrij van corona en de daarbij horende contactbeperkende maatregelen. Door het gebruik van een volledig kalenderjaar als referentieperiode worden ook seizoensinvloeden uitgemiddeld. Voor ondernemingen die na 1 januari 2019 maar uiterlijk 1 februari 2020 zijn gestart, kan deze referentieperiode onevenredig benadelend uitwerken. Hierdoor kan worden afgeweken van 2019 als referentiejaar. Zoals al aangegeven, blijft voor ondernemingen die al vóór 2 februari 2020 bestonden, de eerder gehanteerde referentieomzet-berekeningen gehanteerd worden. Deze ondernemingen kunnen niet kiezen voor de nieuwe referentieperiode 1 juli tot en met 31 oktober 2021. Voor ondernemingen die zijn gestart na 1 februari 2020 en derhalve geen gebruik hebben kunnen maken van de voorgaande NOW-periodes, worden de twee nieuwe referentieomzet-berekeningswijzen toegevoegd.

Het bieden van een keuze voor de nieuwe referentieperiode voor ondernemingen die al gebruik konden maken van de bestaande referentieperiodes is niet mogelijk. Dit omdat de NOW zoals bekend een grofmazige regeling is die snel tot stand is gekomen. De NOW-5 bouwt voort op de eerdere NOW-periodes. Het introduceren van een keuzemogelijkheid bij de referentieperiode zou ook zorgen voor meer complexiteit en een mindere eenduidige uitvoering. Met het toevoegen van deze startersregeling vragen we het maximale van UWV. Het inbouwen van verdere keuzemogelijkheden is niet uitvoerbaar. Een grofmazige, snelle en eenduidige



uitvoering wat dat betreft is nog steeds een belangrijk pijler voor UWV om de NOW uit kunnen voeren. Ook zorgt het aansluiten bij de bestaande berekeningsmethodiek ervoor dat ondernemingen die eerder gebruik hebben gemaakt van de NOW de eerdere gecontroleerde omzet in de referentieperiode kunnen hergebruiken bij de controle van de NOW-5.

Voor de bepaling van de omzetsdaling bij ondernemingen die gestart zijn voor 1 januari 2019 zal dus de eerder gehanteerde referentieperiode gelden. Dat is het gehele jaar 2019. De omzet over 2019 wordt vervolgens gedeeld door zes om zo te vergelijken met de omzet van de NOW-5 periode, november en december 2021. Ook voor ondernemingen die zijn gestart in de periode van 2 januari 2019 tot en met 1 februari 2020 blijft de eerder gehanteerde referentieperiode gelden. Dit betekent dat de hele kalendermaanden gerekend worden vanaf het moment dat de bedrijfsuitoefening van de werkgever is aangevangen in 2019 tot en met 29 februari 2020, gedeeld door het aantal maanden waarvan de omzet in aanmerking wordt genomen, vermenigvuldigd met twee. Met de gekozen bewoordingen ('aanvang van de bedrijfsuitoefening') wordt aansluiting gezocht bij de terminologie van de Handelsregisterwet 2007. Dat betekent dat in beginsel kan worden uitgegaan van de datum waarop de onderneming is ingeschreven in het KvK-register. Daarvan kan echter worden afgeweken als op basis van objectief bepaalde feiten en omstandigheden aannemelijk gemaakt kan worden dat de feitelijke start van de bedrijfsuitoefening op een later moment valt. Te denken valt aan de situatie dat de werkgever nog niet over de vereiste vergunningen beschikt. Door deze afwijking toe te staan wordt aansluiting gezocht bij de uitspraak van het College van Beroep voor het Bedrijfsleven van 31 augustus 2021 (ECLI:NL:CBB:2021:845) over de uitleg van het begrip 'start van de activiteiten' bij de uitvoering van de TVL. Als de KvK-inschrijvingsdatum in een ander tijdvak valt dan het tijdvak waarin voor het eerst omzet is gedraaid kan de ondernemer de datum waarop de eerste omzet is gemaakt beschouwen als startdatum en zodoende een andere referentieomzet-periode gebruiken. Hiermee wordt tegemoetgekomen aan ondernemers die feitelijk wel aan de voorwaarde voldoen om in aanmerking te komen voor NOW, maar over de voor hen op grond van hun startdatum geldende referentieperiode geen referentieomzet kunnen overleggen. Dit betekent bijvoorbeeld dat een restauranteigenaar die op 1 december 2019 is ingeschreven bij de KvK, maar feitelijk pas open is gegaan in juni 2020 en dus op dat moment pas omzet is gaan draaien, gebruik kan maken van de referentieomzet-periode juli tot en met oktober 2021. Als de datum inschrijving bij de KvK afwijkt van de feitelijke aanvang van de bedrijfsuitoefening, maar de aanvang van de bedrijfsuitoefening valt nog wel in dezelfde referentieomzet-periode, dan geldt het volgende. De ondernemer kan als referentie-omzet gebruiken de omzet over de periode vanaf de eerste volledige kalendermaand vanaf de feitelijke aanvang van de bedrijfsuitoefening tot en met de laatste dag van de maand in die referentieomzet-periode, gedeeld door het aantal maanden waarvan de omzet in aanmerking wordt genomen, vermenigvuldigd met twee. Als bijvoorbeeld de restauranteigenaar uit het eerdere voorbeeld feitelijk is opengegaan op 15 december 2019, kan de ondernemer als referentieomzet de omzet nemen over januari en februari 2020.

Voor de bepaling van de groepssamenstelling geldt dat de samenstelling op 1 november 2021 bepalend is. In NOW-4 was de groepssamenstelling op 1 juli 2021 bepalend. Door in de NOW-5 te kiezen voor 1 november 2021 sluit de groepssamenstelling beter aan bij de werkelijke groepssamenstelling en benadert dus beter het doel van de regeling.

#### *Referentieomzet-periode bij een overname van economische eenheid*

Ondernemingen die (een onderdeel van) een onderneming hebben overgenomen in de periode 2 januari 2019 tot en met 1 oktober 2021 kunnen ervoor kiezen om een andere referentieomzet te berekenen dan volgt uit de regels voor bestaande en startende ondernemingen.

Bij overnames in de periode van 2 januari 2019 tot en met 1 februari 2020 kan de werkgever zijn referentieomzet bepalen door te kijken naar de periode vanaf de eerste volledige kalendermaand vanaf de overgang tot en met 29 februari 2020, gedeeld door het aantal maanden waarvan de omzet in aanmerking wordt genomen, vermenigvuldigd met twee.

Ondernemingen die een (onderdeel van een) onderneming hebben overgenomen in de periode van 2 februari 2020 tot en met 1 juli 2021 kunnen kiezen voor de periode 1 juli 2021 tot en met 31 oktober 2021 als referentieomzet-periode.

Voor ondernemingen die in de periode van 2 juli 2021 tot en met 1 oktober 2021 een (onderdeel van een) onderneming hebben overgenomen is het niet mogelijk om van die volledige referentieomzet-periode gebruik te maken. Zij hebben immers na 1 juli 2021 nog een overname gedaan waardoor de referentieperiode niet representatief zal zijn. Deze ondernemingen kunnen hun referentieomzet berekenen vanaf de eerste volledige kalendermaand omzet na overname tot en met 31 oktober 2021, gedeeld door het aantal maanden waarvan de omzet in aanmerking wordt genomen, vermenigvuldigd met twee.

Schematisch ziet dit er als volgt uit:

<b>Overname heeft plaatsgevonden</b>	<b>Optionele referentieomzet-periode</b>
Vanaf 2 januari 2019 maar uiterlijk op 1 februari 2020	Omzet vanaf de eerste volledige kalendermaand na overname t/m 29 februari 2020 gedeeld door het aantal volledige maanden * 2
Vanaf 2 februari 2020 maar uiterlijk op 1 juli 2021	Omzet 1 juli 2021 t/m 31 oktober 2021 gedeeld door 2
Vanaf 2 juli 2021 maar uiterlijk op 1 oktober 2021	Omzet vanaf de eerste volledige kalendermaand na overname t/m 31 oktober 2021 gedeeld door het aantal volledige maanden * 2

In alle gevallen geldt, net zoals in de eerdere NOW-tranches, dat de omzet van de overgenomen entiteit die is gerealiseerd vóór overname niet mag worden meegenomen in de bepaling van de referentieomzet.

#### *Referentieomzet-periode bij afstotingen*

De referentieomzet-periode wordt niet gewijzigd als er sprake is geweest van afstotingen van onderdelen of activiteiten in de periode van 2 januari 2019 tot en met 1 november 2021. Deze methode wijkt af van de vorige NOW-regelingen, waarbij het moment van afstoting bepalend was voor de vaststelling van de referentieomzet-periode. Hier is voor gekozen, vanwege de complexiteit die door



de nieuwe starterssystematiek zou ontstaan. De methode die nu wordt voorgesteld, betekent dat ondernemers de omzet van het afgestoten onderdeel of activiteit uit diens referentieomzet moet elimineren. Hierdoor kan er een zuivere referentieomzet worden vastgesteld.

#### *Peildatum omzetsdaling voor groepen*

Indien er sprake is van een groep tellen voor de bepaling van de omzetsdaling van het concern alle rechtspersonen binnen de groep mee zoals die groep eruit ziet op 1 november 2021.

#### *Subsidietijdvak*

Anders dan bij de voorgaande NOW regelingen sluit het subsidietijdvak van de NOW-5 niet aan op het subsidietijdvak van de voorgaande tranche, in dit geval de NOW-4. Het subsidietijdvak van de NOW-4 eindigde namelijk op 30 september 2021, terwijl het subsidietijdvak van de NOW-5 op 1 november 2021 begint en loopt tot en met 31 december 2021.

#### *Grens percentage omzetverlies*

In de NOW-5 wordt er, net als in de NOW-4, een begrenzing ingesteld op het percentage omzetverlies waar mee gerekend wordt. De subsidie wordt begrensd op een omzetverlies van maximaal 80%. Deze grens geeft werkgevers een prikkel om de bedrijfsvoering zo veel mogelijk door te zetten. De grens geldt ook voor de NOW-5 omdat bedrijven in november en december (deels) open konden zijn, want er was geen volledige lockdown. Daardoor is het in de meeste gevallen onwaarschijnlijk dat er een omzetverlies van tussen de 80% en 100% is geleden. De grens houdt in dat het maximale op te geven omzetverlies waarmee bij het bepalen van de hoogte van de subsidie gerekend wordt in de NOW-regeling, over de maanden november en december 2021 wordt begrensd op 80%. Ook als een bedrijf verwacht dat er meer dan 80% omzetverlies geleden gaat worden, of als er daadwerkelijk meer dan 80% omzetverlies geleden is, mag een bedrijf in de aanvraag van de NOW-5 maximaal 80% omzetverlies opvoeren. Zowel het voorschot als de uiteindelijke vaststelling van de subsidie gaan uit van maximaal 80% omzetverlies. Het subsidiepercentage van 85% blijft, zoals hiervoor beschreven, intact. Concreet betekent dit dat een bedrijf met een omzetverlies van 100%, subsidie krijgt voor 68% ( $80\% \times 85\%$ ) van zijn loonkosten.

#### *Subsidiehoogte*

De subsidie wordt gebaseerd op de loonsom van september 2021 en bedraagt per maand maximaal 85% van de loonsom over september 2021 (bij betaling per vier weken is dit het tiende aangiftetijdvak van 2021, verhoogd met 8,33%). De subsidie is een tegemoetkoming in de loonkosten van de periode november en december 2021. De keuze voor de loonsomreferentiemaand wordt hieronder onderbouwd.

#### *Subsidiepercentage*

De hoogte van het maximale subsidiepercentage is in de NOW-5 hetzelfde als in de vierde, vijfde en zesde tranche om werkgevers te blijven steunen, met 85% van de totale loonsom, naar rato van de omzetsdaling. Bij een omzetsdaling van 50% wordt dus gesubsidieerd voor 42,5% (85% van 50%) van de totale loonsom worden uitbetaald. Hierbij geldt dat bij een omzetverlies tussen de 80% en 100%, wordt gerekend met een omzetverlies van 80%. Zie hiervoor ook *Grens percentage omzetverlies*.

#### *Opslag*

Ook aanvullende lasten en kosten zoals onder andere werkgeverspremies en werknemersbijdragen aan pensioen en de opbouw van vakantiebijslag worden gecompenseerd. Bij NOW-2, NOW-3 en NOW-4 bedroeg deze opslag een forfaitair percentage van 40%. Ook in de NOW-5 blijft dit percentage staan op 40%, zodat werkgevers naast de looninkomsten uit de subsidie ook ruimte hebben om aanvullende loonkosten te dekken en daarmee werkgelegenheid in stand te houden.

#### *Bovengrens loon*

Met het oog op een verantwoorde besteding van de beschikbare overheidsmiddelen zal net als in de voorgaande NOW regelingen het subsidiebedrag ten aanzien van het loon een bovengrens hebben. Als loon wordt voor NOW-5 maximaal twee keer het geldende maximumdagloon per maand per individuele werknemer in aanmerking genomen (omgerekend naar een tweemaandsperiode). Dat komt – per 1 juli 2021 – neer op € 9.812,30 per maand. Daarbij gaat het over het loon over het aangiftetijdvak waarover het voorschot wordt vastgesteld. Loon boven het bedrag van € 9.812,30 per maand komt niet voor subsidie in aanmerking.

#### *Loonsom*

Voor de bepaling van de loonsom geldt dat het voorschot zal worden gebaseerd op de loonsom van september 2021. Hiervoor is gekozen omdat september de meest representatieve maand is waarbij de loongegevens waren vastgesteld in de polisadministratie van het UWV, nog voor de bekendmaking van de verlenging van het steun- en herstelpakket, wat risico's op misbruik en oneigenlijk gebruik vermindert.

Deze loonsom van september 2021 wordt gebruikt bij de subsidieverlening (bevoorschotting). Bij de definitieve vaststelling van de subsidie wordt de loonsom (zoals gebruikt bij de bevoorschotting) vergeleken met de loonsom van de tweemaandsperiode 1 november 2021 tot en met 31 december 2021, waarover subsidie wordt ontvangen. Sommige werkgevers doen geen loonaangifte per maand, maar per vier weken. In dat geval wordt het loon over vier weken omgerekend naar het loon over een maand door het te verhogen met 8,33%. Als benadering van de loonsom in september 2021 wordt dan de loonsom van het tiende tijdvak van 2021 genomen (13 september 2021 t/m 10 oktober 2021). Voor de tweemaandsperiode waarover subsidie wordt ontvangen wordt gekeken naar het twaalfde en het dertiende tijdvak van 2021 (8 november 2021 t/m 31 december 2021).



Net als in de NOW-3 en in de NOW-4 wordt het in de NOW-5 mogelijk gemaakt om de loonsom ten opzichte van de referentiemaand (september 2021) te laten dalen. In de NOW-3 en in de NOW-4 was het mogelijk om de loonsom met maximaal 10% te laten dalen, zonder dat dit van invloed is op de subsidie. In de NOW-5 is het mogelijk om de loonsom met 15% te laten dalen. Bij een hogere daling van de loonsom dan de toegestane loonsomvrijstelling ten opzichte van de referentieperiode krijgt de werkgever voor elke euro teveel gedaalde loonsom 85 cent minder subsidie; er vindt dus geen correctie plaats voor het omzetverlies. Hiervoor is gekozen vanuit de gedachte dat de werkgever met X% omzetverlies ook voor diezelfde X% van zijn loonsom subsidie nodig heeft.

Het gevolg van de 15% loonsomvrijstelling is dat werkgevers in theorie NOW-subsidie kunnen ontvangen terwijl er sprake is van € 0 aan loonkosten. De NOW verplicht de werkgever om de subsidie aan te wenden voor het doel waarvoor de subsidie verstrekt is, namelijk voor de betaling van loonkosten. Als er sprake is van volledige loonsomdaling (tot € 0), is er geen noodzaak meer voor tegemoetkoming van de loonkosten. Dus, als de loonkosten nul zijn terwijl er subsidie is ontvangen, wordt er niet voldaan aan deze verplichting tot het aanwenden van de subsidie voor het doorbetalen van de lonen en het behoud van werkgelegenheid. Daarom wordt een NOW-subsidie op nihil gesteld als er sprake is van € 0 aan loonkosten. Deze beleidslijn is met de Kamer gedeeld in een brief<sup>2</sup> en wordt ook toegepast voor de NOW-3 en -4, waarvoor een loonsomvrijstelling van 10% gold.

#### *Aanvraag, voorschotverlening en vaststelling subsidie*

Het beoogde tijdvak waarbinnen aanvragen gedaan kunnen worden voor de NOW-5 is van 13 december 2021 tot en met 31 januari 2022. Het aanvraagloket van de NOW-5 is ook ná de subsidieperiode open. Dit is anders dan bij voorgaande NOW regelingen. Hier is voor gekozen omdat werkgevers anders slechts drie weken de tijd hebben (van 13 december tot en met 31 december 2021) om hun subsidieaanvraag te doen. Ook valt er een aantal feestdagen in deze periode, waardoor verwacht wordt dat werkgevers nog minder tijd over zullen houden om hun subsidieaanvraag te doen. Aanvragen kunnen alleen worden ingediend via het daarvoor ontworpen formulier dat via [www.uwv.nl](http://www.uwv.nl) beschikbaar wordt gesteld. Op het aanvraagformulier voor de voorschotverlening wordt de werkgever gevraagd een inschatting van het omzetverlies te maken. Op het formulier van de NOW-5 zal een aanvrager, net als bij de NOW-4, maximaal 80% omzetverlies kunnen invoeren, in lijn met de regeling.

Zodra positief op de aanvraag is beslist, zal de subsidie verleend worden en een voorschot verstrekt worden van 80% van de verleende subsidie, zoals deze wordt berekend op basis van de bij de aanvraag geleverde gegevens over de verwachte omzetsdaling en de loonsom over de maand september 2021. Het voorschotpercentage in de NOW-5 is gelijk aan dat in de eerdere NOW regelingen. Werkgevers vragen pas richting het einde van, of na, de subsidieperiode NOW-5 aan, waardoor te verwachten is dat zij een goede inschatting kunnen maken van het uiteindelijke omzetverlies. De werkgever is zelf verantwoordelijk voor een goede inschatting van de verwachte omzetsdaling. Werkgevers kunnen daarbij

<sup>2</sup> Kamerstukken II 2021/22, 35420, nr. 361.

gebruik maken van de rekentool van UWV. Daarbij acht het kabinet het wenselijk om werkgevers zo snel mogelijk van liquide middelen te voorzien om personeel te betalen.

Er geldt een beslistermijn van 13 weken na ontvangst van de volledige aanvraag. In de praktijk wordt ernaar gestreefd om de betaling van het eerste voorschot binnen 2 à 4 weken na ontvangst van de volledige aanvraag te realiseren.

Vanwege de noodsituatie waarin bedrijven en instellingen zijn komen te verkeren en de gewenste snelheid waarmee de regeling wordt uitgevoerd, wordt ook in de NOW-5 gewerkt met een voorschot van een subsidie over de loonsom. Bevoorschotting zal zo snel mogelijk na de aanvraag plaatsvinden. Het voorschot zal worden uitgekeerd in één termijn. Dit verschilt van de NOW-4, waar het voorschot in beginsel werd uitgekeerd in drie termijnen. Er is gekozen voor één termijn omdat de duur van de subsidieperiode slechts twee maanden is, in plaats van drie, en omdat de betaling reeds tegen het einde van de subsidieperiode plaats zal vinden. Daarnaast is het voor werkgevers prettig om het voorschot in één keer te ontvangen, omdat de lonen van november al zijn uitbetaald.

De werkgever kan de vaststelling van de subsidie aanvragen vanaf 1 juni 2022. Mogelijk kan dit al op een eerder tijdstip, dat dan bekend gemaakt wordt via [www.uwv.nl](http://www.uwv.nl). Het vaststellingsloket is open tot en met 22 februari 2023. Een aanvraag kan worden gedaan via een daarvoor ontworpen formulier dat beschikbaar is op [www.uwv.nl](http://www.uwv.nl). Vervolgens zal op basis van door de werkgever aan te leveren definitieve gegevens over de omzetzijde vastgesteld worden hoe groot de daadwerkelijke omzetzijde is geweest alsmede in hoeverre aan de werkgever aan alle opgelegde verplichtingen in het kader van de NOW heeft voldaan. Een aantal werkgevers dient daarbij een accountantsverklaring te overleggen. Dit betreft ondernemingen die ten minste €125.000 subsidie hebben ontvangen of een voorschot van €125.000. De drempelbedragen van een derden- en accountantsverklaring zijn resp. €40.000 en €125.000. Binnen 52 weken na ontvangst van deze aanvraag wordt de definitieve subsidie vastgesteld. Bij de afrekening kan sprake zijn van terugvorderingen of nabetalingen. In de praktijk zal de vaststelling vaak eerder plaatsvinden. De mogelijkheid van een langere periode is echter nodig, bijvoorbeeld voor het geval er aanleiding is voor nader onderzoek.

De eerder benoemde begrenzing van het percentage omzetverlies waarmee wordt gerekend, wordt zoals hierboven beschreven ook toegepast in de berekening van de definitieve vaststelling. Bij een vaststellingsaanvraag wordt het maximale op te geven omzetverlies begrensd op 80%. Ook als een bedrijf meer dan 80% omzetverlies geleden heeft, mag een bedrijf in de vaststellingsaanvraag van de NOW-5, net als in de vaststellingsaanvraag van de NOW-4, maximaal 80% omzetverlies opvoeren.

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



#### **4. Verplichtingen werkgever**

Aan de werkgever die op grond van de regeling subsidie ontvangt, wordt een aantal verplichtingen opgelegd. Deze verplichtingen zijn enerzijds gericht op het verzekeren van een doelmatige en doelgerichte besteding van de subsidie. Dit betreft bijvoorbeeld de verplichting tot het voeren van een controleerbare administratie en de verplichting om melding te doen van omstandigheden die van belang kunnen zijn voor het toekennen van de subsidie of de hoogte daarvan. Anderzijds zijn er de inspanningsverplichtingen die vanaf de NOW-3 zijn opgenomen of aangepast, en die zien op het ondersteunen van werknemers met scholing of van werk-naar-werkbegeleiding als ontslag niet te voorkomen is. In de NOW-5 zijn deze verplichtingen grotendeels ongewijzigd gebleven ten opzichte van NOW-3 en -4. Alleen de verplichting voor van-werk-naar-werk-begeleiding is iets gewijzigd omdat werkgevers pas per 26 november 2021 op de hoogte waren van de voorwaarden van de regeling. In onderstaande paragrafen worden de verplichtingen voor werkgevers nader toegelicht.

##### *a. Dividend, bonus en inkoop eigen aandelen*

Net als in de NOW-4 is ook in de NOW-5 het uitgangspunt dat van bedrijven die een beroep doen op overheidssteun in het kader van de NOW verwacht mag worden dat zij alles in het werk stellen om hun financiële positie te versterken om de werkgelegenheid in hun bedrijf veilig te stellen en voor de toekomst een buffer op te bouwen. Dit leidt ook tot een doelmatige besteding van overheidsmiddelen. Het mag niet zo zijn dat de financiële verlichting die de NOW biedt direct of indirect benut wordt om dividend of bonussen uit te keren of eigen aandelen in te kopen, waarmee kapitaal aan de onderneming (of de groep) onttrokken wordt. Binnen de NOW-2 is door opname van die eis eerder invulling gegeven aan de motie Jetten c.s.<sup>3</sup> en deze eis is ook opgenomen in de NOW-3 en NOW-4. Dit in aanvulling op de meer specifieke eis ten aanzien van dividend of bonussen die al in de NOW-1 was opgenomen voor aanvragen op werkmaatschappijniveau. Deze eis is overgenomen in de NOW-2, NOW-3 en NOW-4. In de NOW-5 richt het verbod op het uitkeren van dividend of bonussen dan wel eigen aandelen in te kopen zich, net als in de NOW-4 (zesde tranche) en de vierde en vijfde tranche (NOW-3), op het uitkeren van dividend of bonussen c.q. inkopen van eigen aandelen over het jaar 2021. In de regel wordt over een dergelijke uitkering dan wel het inkopen van eigen aandelen over het jaar 2021 beslist in de jaarvergadering van 2022.

Ongeacht of bedrijven al eerder subsidie verstrekt hebben gekregen op grond van de NOW, geldt dat wanneer een bedrijf een aanvraag indient voor de NOW-5 dat bedrijf zich dient te houden aan bovengenoemde verplichtingen. Alle dividend- en winstuitkeringen aan aandeelhouders en derden mogen in dat geval niet plaatsvinden. Dit betekent ook dividend- of winstuitkeringen aan aandeelhouders als de Staat, overheden, of de natuurlijke personen achter de onderneming. Overigens ziet de bovenbeschreven voorwaarde (verbod) voor NOW-5 niet op

---

<sup>3</sup> Kamerstukken II, 2019/20, 25 295, nr. 283.

dividend, bonussen en aandelen over 2019 of 2020 die pas in 2021 tot uitbetaling zullen leiden aangezien de beslissingen daarover al genomen waren.

Voor het voldoen aan de voorwaarde rondom dividend en bonussen is het niet relevant of er sprake is van een Nederlandse onderneming of van een internationale onderneming. Indien een werkgever subsidie aanvraagt, dient hij zich aan de aan de subsidie verbonden verplichtingen te houden. De verplichting om geen bonussen te verstrekken zal, net als eerder in de NOW-2, NOW-3 en NOW-4, beperkt worden tot de bonussen en winstdelingen die worden uitgekeerd aan het bestuur en de directie. Het begrip bestuur, directie (of management) dient breed te worden opgevat. De registratie in de Kamer van Koophandel is hierbij niet doorslaggevend, ook niet of de betrokken personen beslissend of tekeningsbevoegd zijn. Bestuursleden, directieleden of leden van het management die het beleid bepalen behoren tot het bestuur, directie of management en vallen daarmee onder deze bepaling. De interne naam die hieraan wordt gegeven is niet relevant. Onder deze bepaling valt ook degene die tijdelijk zitting heeft in het bestuur, de directie, of het management. Het strekt zich niet uit tot het overige personeel dat in het bedrijf werkzaam is en dat mogelijk variabel beloond wordt via bonussen. Dit betekent voor DGA's, bestuurders en andere directieleden dat zij mogelijk slechts hun basisvergoeding ontvangen of hun gebruikelijk-loonregeling, vanwege het verbod om bonussen uit te keren.

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

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

#### *Aanvullende voorwaarde*

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

---

<sup>4</sup> Kamerstukken II, 2020/21, 25295, nr. 1077.



Deze aanvullende voorwaarde geldt ook voor de NOW-5. Het stellen van deze aanvullende voorwaarde, naast de al geldende voorwaarden voor bonussen en dividend, geeft de werknemersvertegenwoordiging de gelegenheid het gesprek aan te gaan over de uitkering van bonussen en dividend en het belang van behoud van werkgelegenheid daartegenover te wegen.

Deze voorwaarde houdt in dat wanneer een werkgever een aanvraag doet voor de NOW-5, deze net als in de NOW-4 verplicht is om een overeenkomst te sluiten met ten minste één belanghebbende vereniging van werknemers (zoals bedoeld in artikel 3, derde lid, van de Wet melding collectief ontslag) waarin schriftelijke afspraken zijn vastgelegd over het bonus- en dividendbeleid. Indien de aanvrager minder dan 20 werknemers heeft kan worden volstaan met een andere vertegenwoordiging van werknemers: de ondernemingsraad, de personeelsvertegenwoordiging of de vergadering (zoals bedoeld in artikel 35b, eerste lid, van de Wet op de ondernemingsraden). De overeenkomst is vormvrij, zodat werkgevers en belanghebbende partijen de overeenkomst kunnen toespitsen op de specifieke situatie van het bedrijf dat NOW aanvraagt. Zo kan onderling bepaald worden dat, indien dat van toepassing is en wenselijk wordt geacht, de internationale bedrijfsonderdelen en hun bonus- en dividendbeleid betrokken worden bij deze overeenkomst. Werkgevers die voor de NOW-4 reeds een overeenkomst hebben gesloten, kunnen die ook voor de NOW-5 gebruiken.

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

De huidige voorwaarden omtrent het bonus- en dividendverbod gelden alleen voor NOW-aanvragen waarbij zowel het voorschot als het definitieve subsidiebedrag €125.000 bedragen. Voor de NOW-5 is dit net als voor de NOW-4 voor zowel het voorschot als het definitieve subsidiebedrag €125.000. Daar wordt voor deze aanvullende voorwaarde bij aangesloten. Omdat een werkgever niet vooraf zijn voorschotbedrag kent, laat staan de definitieve subsidiesom, zal de overeenkomst aanwezig moeten zijn op het moment dat de werkgever de aanvraag tot vaststelling van de NOW-5 indient. Wanneer het voorschotbedrag lager is dan €125.000 zal de werkgever zelf een inschatting moeten maken of het definitieve subsidiebedrag €125.000 of meer zal zijn. UWV zal ook voor de NOW-5 voor werkgevers een simulatietool beschikbaar stellen waarmee bij benadering het definitieve subsidiebedrag kan worden berekend.

Bij aanvraag tot vaststelling controleert de accountant of de vereiste overeenkomst aanwezig is. Natuurlijk naast de reeds bestaande controles ten aanzien van het uitkeren van bonussen of dividend conform de nu reeds geldende



voorwaarden. Wanneer er geen overeenkomst is gesloten, zal de subsidie op nihil worden gesteld.

Hoewel de overeenkomst pas gesloten hoeft te zijn voordat een werkgever een aanvraag tot vaststelling van de NOW-5 indient, is het raadzaam om al in een eerder stadium, en wellicht zelfs voordat de aanvraag voor het voorschot wordt ingediend, de overeenkomst te sluiten. Hierdoor wordt voorkomen dat wanneer een overeenkomst uiteindelijk niet wordt gesloten, de subsidie op nihil wordt vastgesteld.

#### *Aanvullende verplichting bij gebruikmaking van de bijzondere regeling voor werkmaatschappijen*

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

#### *Verplichting voor bedrijven met een gebroken boekjaar*

Voor bedrijven met een gebroken boekjaar (een boekjaar dat niet op een kalenderjaar valt als bedoeld in artikel 10a van Boek 2 van het Burgerlijk Wetboek) kan de verplichting tot het niet uitkeren van bonussen, dividend en het niet inkopen van eigen van eigen aandelen over 2021 niet goed uitpakken. Conform de regeling in de NOW-2, -3 en -4 wordt geregeld dat indien bedrijven een gebroken boekjaar hanteren, de verplichting om o.a. geen dividend uit te keren geldt voor het boekjaar waarin de loonperioden vallen waarover subsidie wordt aangevraagd. Indien er twee boekjaren in die periode vallen, geldt de verplichting voor beide boekjaren. Indien een concern of moeder-dochter ook een gebroken boekjaar hanteert, geldt dezelfde afwijking voor het concern of de moeder-dochter.

#### *b. Inspanningsverplichting scholing*