



## NOW 3.0

De NOW 3.0 houdt kort gezegd in dat de huidige NOW-regelingen (1.0 en 2.0) met ingang van 1 oktober 2020 met een drietal tijdvakken van drie maanden zullen worden verlengd. In deze factsheet hebben we de inhoud van de NOW 3.0 voor u opgesomd, met daarbij een onderscheid tussen de verschillende regelingen die per tijdvak zullen (gaan) gelden.

## NOW

Vanwege de uitbraak van het coronavirus is de Werktijdverkorting (Wtv) regeling in het voorjaar van 2020 vervangen door de tijdelijke Noodmaatregel Overbrugging Werkgelegenheid (NOW). Deze NOW is bedoeld om werkgevers die te maken hebben met omzetverlies tegemoet te komen. Inmiddels is er een 3.0 versie.

In het najaar van 2020 heeft het Ministerie van Economische Zaken en Klimaat de Tweede Kamer per brief geïnformeerd over de NOW 3.0. Het Ministerie verwacht de definitieve regeling van de NOW 3.0 op zeer korte termijn te publiceren.

De NOW 3.0 wordt middels drie tijdvakken doorgevoerd en zijn bij deze voor u opgesomd, met daarbij een onderscheid tussen de verschillende regelingen die per tijdvak zullen (gaan) gelden:

- > Het eerste tijdvak loopt van 1 oktober tot en met 31 december 2020. Het tweede tijdvak heeft een looptijd van 1 januari tot en met 31 maart 2021 en het derde tijdvak van 1 april tot en met 30 juni 2021.
- > Onder de NOW 1.0 en NOW 2.0 diende er sprake te zijn van een omzetsdaling van ten minste 20%. Deze minimale omzetsdaling blijft ook in het eerste tijdvak van de NOW 3.0 het uitgangspunt. In het tweede en derde tijdvak wordt de minimale omzetsdaling 30%.
- > In het eerste tijdvak zal van het vergoedingspercentage van 90%, 10% ten goede komen aan scholing en van-werk-naar-werk-trajecten. Werkgevers ontvangen in dit tijdvak dus rechtstreeks 80% als vergoeding. Door deze maatregel willen het kabinet en de sociale partners het principe van-werk-naar-werk zo veel als mogelijk stimuleren (het vinden van een nieuwe baan is nu eenmaal eenvoudiger als er nog een bestaand dienstverband is) en voorkomen dat werknemers een WW-uitkering dienen aan te vragen. Na het einde van het eerste tijdvak wordt het vergoedingspercentage stapsgewijs afgebouwd, van maximaal 70% in het tweede tijdvak naar 60% in het derde tijdvak.

- > Voor de werkgever geldt er onder de NOW 3.0 een inspanningsverplichting om de werknemer te begeleiden naar nieuw werk. Deze inspanningsverplichting houdt concreet in dat de werkgever in het tijdvak dat hij subsidie aanvraagt, in het kader van de begeleiding van-werk-naar-werk via de "UWV-telefoon NOW" contact dient op te nemen met het UWV. Deze verplichting ziet alleen op werknemers waarvoor de werkgever een ontslagaanvraag wegens bedrijfseconomische omstandigheden heeft ingediend. Als de werkgever geen contact met het UWV opneemt, past het UWV een korting van 5% toe op het subsidiebedrag.
- > De werkgever ontvangt eerst een voorschot van 80% van het percentage en nadat de vaststelling heeft plaatsgevonden, de resterende 20%. Dit blijft dus ongewijzigd ten opzichte van de NOW 1.0 en 2.0.
- > Onder de NOW 3.0 is er sprake van het zogenaamde vrijstellingspercentage: de loonsom mag gedeeltelijk dalen, zonder dat dit van negatieve invloed is op de subsidie. Onder de NOW 1.0 en 2.0 was er nog geen sprake van het vrijstellingspercentage. Het vrijstellingspercentage is in het eerste tijdvak 10%, in het tweede tijdvak 15% en 20% in het derde tijdvak. Werkgever en werknemer dienen in overleg te bepalen hoe de daling van de loonsom wordt vormgegeven. Daartoe zijn er verschillende mogelijkheden: door middel van natuurlijk verloop (bijvoorbeeld door tijdelijke contracten niet meer te verlengen), ontslag of door een vrijwillig loonoffer van de werknemer.
- > De korting op de subsidie, die onder de NOW 1.0 en 2.0 gold ten aanzien van bedrijfseconomisch ontslag, is onder de NOW 3.0 niet langer van toepassing.
- > Het loon dat per werknemer maximaal per maand wordt vergoed zal in het eerste en tweede tijdvak gelijk blijven aan het maximale loon onder de NOW 1.0 en 2.0, te weten tweemaal het maximum dagloon (hetgeen neerkomt op een bedrag van € 9.538,- bruto per maand). In het derde tijdvak wordt dit maximum echter wel aangepast: in deze periode betreft dit maximum éénmaal het maximum dagloon.

- > Onder de NOW 2.0 gold een inspanningsverplichting met betrekking tot scholing en daarnaast een verbod op het uitkeren van dividend en bonussen. Deze inspanningsverplichting en het verbod blijven ook onder de NOW 3.0 bestaan. Daarnaast blijft de forfaitaire opslag van 40% ook onder de NOW 3.0 van toepassing.
- > Het staat werkgevers vrij om te bepalen of zij gebruik willen maken van de NOW 3.0, en zo ja, over welk tijdvak. In dit kader is het geen vereiste dat de werkgever ook gebruik heeft gemaakt van de NOW 1.0 en/of de NOW 2.0.
- > De subsidie voor het eerste tijdvak onder de NOW 3.0 kan per 16 november 2020 worden aangevraagd.
- > In de maand oktober 2020 zal ook de eindafrekening van de NOW 1.0 starten. Het loket voor de eindafrekening is per 7 oktober 2020 opengegaan. Sommige ondernemers zullen nog recht hebben op een aanvulling bovenop het reeds uitgekeerde voorschot van 80% van de subsidie, anderen zullen als gevolg van de bedrijfsresultaten de ontvangen subsidie (deels) moeten terugbetalen.

## HULP BIJ UW NOW AANVRAAG

---

Wij staan ondernemers bij in uitdagende tijden. Daarom willen wij u ook graag ontzorgen bij een eventuele NOW aanvraag en hebben hiervoor een speciale dienst ontwikkeld. Mocht u hier gebruik van willen maken, dan kunt u contact opnemen met één van onze advocaten. U vindt onze contactgegevens op de achterkant van deze factsheet.

Hieronder staat de inhoud van de NOW 3.0 schematisch per tijdvak weergegeven:

	TIJDVAK 1 (3e tranche)	TIJDVAK 2 (4e tranche)	TIJDVAK 3 (5e tranche)
<b>Looptijd van de tijdvakken</b>	1 oktober 2020 t/m 31 december 2020	1 januari 2021 t/m 31 maart 2021	1 april 2021 t/m 30 juni 2021
<b>Aanvraagtijdvak</b>	16 november 2020 t/m 13 december 2020	15 februari 2021 t/m 14 maart 2021	17 mei 2021 t/m 13 juni 2021
<b>Minimale omzetsdaling</b>	20%	30%	30%
<b>Vaststelling</b>	Vanaf 1 september 2021	Vanaf 1 september 2021	Vanaf 1 september 2021
<b>Maximum vergoedingspercentage loonsom</b>	80%	70%	60%
<b>Relevante loonsom</b>	Juni 2020	Juni 2020	Juni 2020
<b>Vrijstellingspercentage loonsomdaling</b>	10%	15%	20%
<b>Forfaitaire opslag werkgeverslasten</b>	40%	40%	40%
<b>Maximaal te vergoeden loon per werknemer per maand</b>	Maximaal 2x dagloon (€ 9.691,-)	Maximaal 2x dagloon (€ 9.691,-)	Maximaal 1x dagloon (€ 4.845,-)
<b>Korting bedrijfseconomisch ontslag</b>	Nee	Nee	Nee
<b>Begeleiding werk naar werk UWV</b>	Ja	Ja	Ja
<b>Verbod op bonussen, dividend en inkoop aandelen</b>	Ja, over 2020	Ja, over 2021	Ja, over 2021

## Meer informatie

Mocht u na het doorlopen van deze factsheet meer informatie wensen, dan kunt u contact opnemen met Frank Verlaan of Arvid Munsters van de sectie arbeidsrecht en medezeggenschap. Zij bieden u graag een passend advies



### FRANK VERLAAN

**f.verlaan@vil.nl / 088 - 90 80 881**

Frank wordt beschreven als een gedreven en consciëntieuze advocaat. Cliënten waarderen het dat hij hen persoonlijk bijstaat als adviseur en businesspartner. Altijd met een pragmatische insteek en oog voor het menselijke aspect. Zijn doel

is op een pragmatische manier voor u de tot de beste oplossing komen. Frank richt zich op alle aspecten van het arbeidsrecht. Hij adviseert en procedeert over uiteenlopende arbeidsrechtelijke kwesties, waaronder individuele ontslagzaken, dossiers op het gebied van sociale zekerheid, cao-zaken, reorganisaties en herstructureringen en medezeggenschap. Als sparringpartner helpt Frank menig ondernemer, in diverse branches en bedrijfstakken, om mogelijkheden en risico's in kaart te brengen en samen de juiste strategische richting te bepalen.



### ARVID MUNSTERS

**a.munsters@vil.nl / 088 - 90 80 862**

Arvid gaat doelgericht te werk. Zijn doel is om een praktische oplossing te vinden die werkt voor zijn cliënt. Dit vraagt om inlevings- en relativiseringsvermogen. Arvid houdt zich bezig met het arbeidsrecht in brede zin. Hij

staat diverse werkgevers bij met advies en ondersteuning, al dan niet in conflictsituaties. Arvid legt zich onder meer toe op medezeggenschapskwesties, reorganisaties en vraagstukken rondom concurrentie- en relatiebedingen. Of het nu gaat om het bieden van bedrijfseconomisch advies, het begeleiden van een proces zoals een reorganisatie of het bijstaan van een cliënt tijdens een (kortgeding) procedure.

### CONTACT

T. (088) 90 80 800

W. [www.vil.nl](http://www.vil.nl)

E. [info@vil.nl](mailto:info@vil.nl)

### Breda

Wilhelminapark 15

4818 SL Breda

Postbus 4810

4803 EV Breda

### 's-Hertogenbosch

Meerendonkweg 21

5216 TZ 's-Hertogenbosch

Postbus 44

5201 AA 's-Hertogenbosch

Middels deze factsheet delen wij graag onze juridische kennis met u. Wij zijn een team van circa 40 samenwerkende advocaten die naast u staan en optimaal gebruikmaken van elkaars kennis. Daarbij worden wij samen met u gedreven door hetzelfde doel. Uw branche is onze branche, uw uitdagingen zijn onze uitdagingen, uw kansen zijn onze kansen. We zeggen dan ook niet voor niets, Van Iersel Luchtmán & U.

Een overzicht van al onze advocaten vindt u op [www.vil.nl](http://www.vil.nl)