

Verschillen NOW-regeling 1 en 2

Wijzigingen NOW-regeling

Sinds maart 2020 is de NOW-regeling een onderdeel van het economisch pakket. Het kabinet wil de werkgelegenheid tijdens de coronacrisis beschermen. De NOW wordt verlengd met een periode van 3 maanden. Er kan een tegemoetkoming worden aangevraagd voor de loonkosten over de periode juni, juli en augustus.

Er hebben enkele wijzigingen plaatsgevonden in de huidige NOW-regeling (noodpakket 1) en in de verlenging van de NOW-regeling (noodpakket 2).

Lees hier de belangrijkste wijzigingen.

Belangrijke wijzigingen NOW-regeling noodpakket 1 en 2

1) Seizoenbedrijven

In de huidige regeling (noodpakket 1) gaat de subsidie voor de werkgever omhoog wanneer in de maanden maart, april en mei sprake was van een hogere loonsom dan in januari. De loonsom moet driemaal hoger zijn dan de loonsom in januari. Bij de definitieve vaststelling wordt dit verrekend. In de aangepaste regeling wordt de maand maart als referentiemaand voor de loonsom gehanteerd.

Op deze manier kunnen seizoenbedrijven beter gebruikmaken van de NOW. De lagere loonsom van januari wordt niet meer als referentie gebruikt.

2) Nul-aangifte

Had je in januari 2020 (of november 2019) geen loonsom? Maar wel in/vanaf maart 2020? Dan kun je nu mogelijk wél gebruikmaken van de NOW-regeling noodpakket 1. Als je vanwege de 0-loonsom een afwijzing hebt ontvangen, neemt UWV contact met je op voor de mogelijkheden.

3) Openbaarmaking

Vanaf eind juni 2020 wordt de naam van een aanvrager, inclusief verleende voorschotten en vastgestelde subsidie openbaar gemaakt op de website van UWV. Dit is omdat de loonkostentegemoetkoming wordt gefinancierd met publiekelijk geld. Bij besteding van publiek geld is transparantie wenselijk.

4) Bedrijfsovernames

Bedrijf recent gestart en daardoor geen gebruik kunnen maken van de NOW? De wijziging van de loonsombepaling biedt nu meer mogelijkheid. De loonsom van maart 2020 kan als referentiemaand worden gehanteerd.

5) Accountantsverklaringen

Een accountsverklaring is nodig:

- Voor bedrijven die een voorschot hebben ontvangen van EUR 100.000 of meer;
- Bij een vastgestelde subsidie van 125.000 of meer.

Geen accountantsverklaring nodig?

In situaties waarin geen accountantsverklaring vereist is, vindt wel controle plaats. Er moet een controleerbare administratie zijn. Verzoeken worden steekproefsgewijs gecontroleerd.

Verklaring derde is nodig:

- Voor bedrijven die een voorschot hebben ontvangen van meer dan EUR 20.000;
- Bij een vastgestelde subsidie van meer dan EUR 25.000.

Een derdenverklaring kan worden afgegeven door bijvoorbeeld een administratiekantoor, financieel dienstverlener of brancheorganisatie.

6) Openstellen tijdvak

Aanvraagtijdvak noodpakket 1: verlengd van 31 mei naar 5 juni.

Aanvraagtijdvak noodpakket 2: 6 juni tot en met 31 augustus.

7) Dertiende maand

Kom je onvoldoende in aanmerking voor de NOW-regeling vanwege een uitbetaalde dertiende maand in januari? Als dit is opgenomen in de polisadministratie filtert UWV dit eruit bij de eindafrekening.

Wijzigingen alleen voor NOW-regeling noodpakket 2

1) Opslag

De vaste opslag van 30% voor vakantiegeld, pensioenpremie en andere werkgeverslasten wordt verhoogd naar 40%. Dit is ter ondersteuning voor het behouden van werkgelegenheid.

2) Bonussen, eigen aandelen en dividend

Er mogen in over 2020 geen winstuitkeringen aan aandeelhouders, bonussen aan het bestuur en directie worden uitgekeerd. Ook mogen er geen eigen aandelen worden ingekocht. Bonussen aan (gewone) medewerkers, conform het beloningssysteem, zijn wel toegestaan.

3) Scholing

Werkgevers worden verplicht om hun werknemers te stimuleren om bij- en omscholing te gaan doen. Zo kunnen werknemers zich aanpassen aan de nieuwe economische situatie. Hiervoor is een budget beschikbaar gesteld. Vanaf juli tot en met december 2020 kan er kosteloos online scholing en ontwikkeladvies worden gevolgd.

4) Bedrijfseconomisch ontslag

Correctie op de subsidie bij ontslag blijft bestaan, maar de subsidie wordt niet extra (met 50%) verlaagd. De subsidie wordt met 100% verlaagd in plaats van 150%. Bedrijven moeten wel in overleg zijn met de vakbond als zij voor meer dan 20 medewerkers bedrijfseconomisch ontslag willen aanvragen.