



Regeling van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid van 8 februari 2022, 2022-0000005023, tot vaststelling van de achtste 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 (Zesde tijdelijke noodmaatregel overbrugging voor behoud van werkgelegenheid)

De Minister 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:

HOOFDSTUK 1. ALGEMENE BEPALINGEN

Artikel 1. Begripsbepaling

1. In deze regeling wordt verstaan onder:
 - arbeidsvoorwaardenbedrag*: het aan de werknemer toegekende en in geld uitgedrukte toekomstige loonbestanddeel, niet zijnde een afzonderlijke opbouw van vakantiebijslag, dat is opgebouwd ingevolge afspraken in de individuele of collectieve arbeidsovereenkomst, voor zover dit toekomstige loonbestanddeel kan leiden tot loon als bedoeld in artikel 16 van de Wet financiering sociale verzekeringen;
 - 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, zoals dat tot en met 31 december 2021 is gehanteerd in de loonadministratie;
 - 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 loonheffingsnummer;
 - loonheffingsnummer*: 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;
 - omzetdaling*: een daling van de omzet, bedoeld in artikel 5, eerste lid;
 - omzetperiode*: de periode, bedoeld in artikel 14;
 - referentie-omzet*: de referentie-omzet, bedoeld in artikel 5;
 - achtste tranche*: de subsidie, bedoeld in hoofdstuk 2;
 - 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 januari 2022 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, Vierde en Vijfde tijdelijke noodmaatregel overbrugging voor behoud van werkgelegenheid, alsmede op grond van deze regeling en subsidie die de werkgever over de omzetperiode ontvangt van de Minister 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.

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 een minimumpercentage, bedoeld in artikel 14, 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. 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 het minimumpercentage zal zijn, bedoeld in artikel 14;
- 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 15, tweede en derde lid; of
- d. de aanvraag anderszins niet voldoet aan de in deze regeling gestelde eisen.

Artikel 5. 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 vier.
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 drie.
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 vier, vermenigvuldigd met drie.
5. Als de werkgever de bedrijfsuitoefening in de periode van 2 juli 2021 tot en met 1 oktober 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 drie.

6. Als de werkgever een economische eenheid heeft overgenomen in de zin van artikel 7:662 van het Burgerlijk Wetboek, of middels een aandelentransactie zeggenschap heeft verkregen over een rechtspersoon of vennootschap die onderdeel is geworden van een groep als bedoeld in het negende lid, en daar bij de subsidieaanvraag om verzoekt, dan is de referentie-omzet, bedoeld in het eerste lid, bij een overname of aandelentransactie 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 drie;
 - 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 vier, vermenigvuldigd met drie;
 - 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 drie.
7. Als de werkgever een onderdeel of activiteit heeft afgestoten vanaf de periode waarover de referentie-omzet wordt berekend tot en met 1 januari 2022, 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 achtste lid, uitgegaan van de omzetzaling van de groep zoals deze op 1 januari 2022 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 6. Afwijking van bepalen omzetzaling op niveau concern of groep

1. In afwijking van artikel 5, 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 5, negende lid, voeren geen opdrachten of projecten uit die ten koste kunnen gaan van de rechtspersoon of vennootschap waarvoor de omzetzaling met toepassing van dit artikel wordt bepaald; en
 - d. de omzetzaling van de groep, bedoeld in artikel 5, negende lid, bedraagt in de omzetperiode minder dan het percentage als bedoeld in artikel 14.
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 5, tweede tot en met zevende lid, afgezet tegen de loonkosten over die periode. Deze verdeling wordt toegepast op de loonkos-



ten 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 verrekenprijeregels 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 januari 2022 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 7. 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 voor de achtste tranche ingediend van 14 februari tot en met 13 april 2022.
3. De werkgever kan eenmaal per loonheffingnummer een subsidieaanvraag indienen.
4. In de subsidieaanvraag wordt in ieder geval vermeld:
 - a. de verwachte omzetzaling;
 - 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 5, zesde lid, wordt gedaan.
5. In de subsidieaanvraag verklaart de werkgever dat voldaan zal worden aan de verplichting, bedoeld in artikel 13 en dat indien artikel 6 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 5, 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 5, 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 6 toe te passen.
7. De subsidieaanvraag wordt elektronisch gedaan, tenzij op www.uvv.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 8. 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 11, 12 en 13, 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 9. 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 16.
3. Het voorschot wordt betaald in ten hoogste drie termijnen.

Artikel 10. 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 9 op, indien:

- a. sprake is van een ernstig vermoeden dat niet voldaan wordt aan de voorwaarden of de verplichtingen, bedoeld in artikel 11, onderdelen a, b, en f tot en met j, artikel 12 en 13, die zijn verbonden aan de subsidie; of
- b. indien een melding van de werkgever daartoe aanleiding geeft.

Artikel 11. 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 in de periode waarover subsidie wordt ontvangen 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 van 1 januari 2022 tot en met 13 april 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 omzetsdaling 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 12. 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 5, 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 5, negende lid, wordt vastgesteld op een bedrag van € 125.000 of meer, of indien de werkgever heeft verzocht om toepassing van artikel 6.
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 omzetting 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 5, 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 5, negende lid, wordt vastgesteld op een bedrag van € 40.000 of meer.

Artikel 13. Verplichting niet uitkeren dividenden en bonussen

1. De werkgever of rechtspersoon keert over 2022 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 5, 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 5, negende lid, wordt vastgesteld op een bedrag van € 125.000 of meer.
4. Indien artikel 6 wordt toegepast, keert de werkgever of rechtspersoon, de groep, en de moedermaatschappij, bedoeld in artikel 24a van Boek 2 van het Burgerlijk Wetboek, over 2022 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 6 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 6 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.

HOOFDSTUK 2. ACHTSTE TRANCHE

Artikel 14. Voorwaarden voor subsidieverlening

De Minister kan op grond van dit hoofdstuk aan een werkgever, die gedurende de periode van 1 januari 2022 tot en met 31 maart 2022 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 januari 2022 tot en met 31 maart 2022.

Artikel 15. Hoogte van de subsidie

1. De hoogte van de subsidie is de uitkomst van:
 $A \times B \times 3 \times 1,3 \times 0,85$
Hierbij staat:
A voor het percentage van de omzetsdaling, met dien verstande dat A ten hoogste 0,9 bedraagt;
B voor de loonsom waarbij wordt uitgegaan van de totale loonsom van werknemers waarvoor de werkgever het loon heeft uitbetaald, met dien verstande dat B gelijk is aan de uitkomst van de volgende berekening, die uitgaat van het tijdvak bedoeld in het tweede of derde lid:
 $X - Y + Z$, met dien verstande dat 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;
waarbij:
X staat voor het loon dat de werknemers van de werkgever in dat tijdvak hebben genoten;
Y staat voor de in dat tijdvak uitbetaalde bedragen aan vakantiebijslag en extra periode salaris; en
Z staat voor de in dat tijdvak opgebouwde bedragen aan vakantiebijslag en extra periode salaris.
2. Voor de loonsom, bedoeld in het eerste lid, onder de letter B, wordt uitgegaan van het loon over de maand oktober 2021. Indien er sprake is van een aangiftetijdvak van vier weken, wordt uitgegaan van het loon over het elfde 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 driemaal de loonsom, bedoeld in het eerste lid, onder de letter B, wordt de subsidie verlaagd met:
 $((0,85B \times 3) - C) \times 1,3 \times 0,85$
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 januari 2022 tot en met 31 maart 2022, met dien verstande dat het eerste en het derde lid van overeenkomstige toepassing zijn, waarbij voor de berekening van Y en Z in plaats van met het extra periode salaris gerekend wordt met het arbeidsvoorwaardenbedrag, en waarbij de gehanteerde aangiftetijdvakken het eerste, tweede en derde aangiftetijdvak van het jaar 2022 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 eerste, tweede en derde aangiftetijdvak van het jaar 2022 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 14 december 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 mei 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 11, onderdeel e.

Artikel 16. Berekening van de hoogte van het bedrag van de subsidieverlening

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

$A^* \times B \times 3 \times 1,3 \times 0,85$

Hierbij staat:

A* voor het percentage van de door de werkgever verwachte omzetzaling, met dien verstande dat A* ten hoogste 0,9 bedraagt;

B voor de loonsom, zoals berekend op grond van artikel 15, eerste tot en met vierde lid.

HOOFDSTUK 3. SUBSIDIEVASTSTELLING, UITVOERING EN FINANCIERING

Artikel 17. Subsidievaststelling

1. De werkgever vraagt de vaststelling van de subsidie voor de achtste tranche aan vanaf 3 oktober 2022, of een eerder tijdstip, dat bekend gemaakt wordt via www.uvw.nl, tot en met 2 juni 2023. Hij dient de aanvraag in door middel van een door de Minister vast te stellen formulier. Artikel 7, zevende lid, is van overeenkomstige toepassing.
2. Bij de aanvraag van de vaststelling wordt in ieder geval meegezonden:
 - a. de definitieve gegevens over de omzetzaling in de omzetperiode, alsmede informatie waaruit dit blijkt;
 - b. een verklaring waaruit blijkt of in de periode, bedoeld in artikel 5, zevende lid, onderdelen of activiteiten zijn afgestoten;
 - c. de verklaring van een accountant of een derde, bedoeld in artikel 12, eerste en derde lid; en
 - d. een verklaring dat voldaan is aan artikel 11, onderdelen a, b, en f tot en met j en artikel 13 genoemde verplichtingen.
3. De werkgever die bij de aanvraag van de vaststelling verzoekt om toepassing van artikel 6 verklaart dat voldaan is aan de voorwaarden van artikel 6 en zendt een verklaring van een accountant mee waaruit dat blijkt.
4. Indien een natuurlijke persoon of rechtspersoon of groep als bedoeld in artikel 5, negende lid, verplicht is een verklaring van een accountant op grond van artikel 12, eerste lid, of een verklaring van een deskundige derde op grond van artikel 12, 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 15, met dien verstande dat de subsidie in ieder geval op nihil wordt vastgesteld, indien:
 - a. de omzetzaling in de omzetperiode minder bedraagt dan het percentage als bedoeld in artikel 14;
 - b. de werkgever geen verklaring van een accountant, als bedoeld in artikel 12, eerste lid, of een verklaring van een deskundige derde als bedoeld in artikel 12, derde lid, verstrekt, tenzij hij daarvan op grond van artikel 12, tweede en vierde lid, is vrijgesteld; of
 - c. de werkgever die verzocht heeft om toepassing van artikel 6, niet voldoet aan de voorwaarden in artikel 6; of
 - d. indien in strijd is gehandeld met een verplichting, als bedoeld in artikel 13.
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 11, 12 of 13, 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 Nederlandse arbeidsinspectie

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 11, 12 of 13.
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 11, 12 of 13, 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 subsidieasten met als valutatatum de tweeëntwintigste dag van elke maand; en
 - b. de door het UWV voorafgaand aan iedere maand geraamde uitvoeringskosten met als valutatatum 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 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 subsidieasten en uitvoeringskosten, met betrekking tot deze regeling.



- Op de in het tweede lid bedoelde subsidieelasten komen in mindering de subsidies die op grond van artikel 18 zijn teruggevorderd en de bedragen die anderszins zijn terugbetaald.
- 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.

HOOFDSTUK 4. SLOTBEPALINGEN

Artikel 23. Wijziging van de Tweede, Derde, Vierde en Vijfde tijdelijke noodmaatregel overbrugging voor behoud van werkgelegenheid

- In artikel 6, vierde lid, van de Tweede tijdelijke noodmaatregel overbrugging voor behoud van werkgelegenheid, artikel 5, vierde lid, van de Derde tijdelijke noodmaatregel overbrugging voor behoud van werkgelegenheid en artikel 6, vierde lid, van de Vierde tijdelijke noodmaatregel overbrugging voor behoud van werkgelegenheid wordt na 'het Burgerlijk Wetboek' ingevoegd', of middels een aandelentransactie zeggenschap heeft verkregen over een rechtspersoon of vennootschap die onderdeel is geworden van een groep als bedoeld in het zevende lid'.
- Aan de bijlage bij artikel 13, eerste lid, van de Derde tijdelijke noodmaatregel overbrugging voor behoud van werkgelegenheid en bij artikel 15, eerste lid, van de Vierde tijdelijke noodmaatregel overbrugging voor behoud van werkgelegenheid wordt de eerste bijlage bij deze regeling toegevoegd.
- De bijlage bij artikel 13, derde lid, van de Derde tijdelijke noodmaatregel overbrugging voor behoud van werkgelegenheid wordt vervangen door de tweede bijlage bij deze regeling.
- De bijlage bij artikel 15, derde lid, van de Vierde tijdelijke noodmaatregel overbrugging voor behoud van werkgelegenheid wordt vervangen door de derde bijlage bij deze regeling.
- In artikel 6, zesde lid, van de Vijfde tijdelijke noodmaatregel overbrugging voor behoud van werkgelegenheid wordt na 'het Burgerlijk Wetboek' ingevoegd', of middels een aandelentransactie zeggenschap heeft verkregen over een rechtspersoon of vennootschap die onderdeel is geworden van een groep als bedoeld in het negende lid,'.
- In artikel 6, negende lid, van de Vijfde tijdelijke noodmaatregel overbrugging voor behoud van werkgelegenheid wordt 'het negende lid' vervangen door 'het achtste lid'.
- In artikel 8 van de Vijfde tijdelijke noodmaatregel overbrugging voor behoud van werkgelegenheid wordt '0,8' vervangen door '0,9'.

Artikel 24. Inwerkingtreding en vervaldatum

- Deze regeling treedt in werking met ingang van de dag na de datum van uitgifte van de Staatscourant waarin zij wordt geplaatst.
- Deze regeling vervalt met ingang van 1 november 2024.
- 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.
- 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 11, onderdelen f en j, gelden na 1 november 2024 gedurende de in die onderdelen genoemde periode.
- In afwijking van het tweede lid blijft artikel 7, 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: Zesde tijdelijke noodmaatregel overbrugging voor behoud van werkgelegenheid.



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

Den Haag, 8 februari 2022

*De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,
C.E.G. van Gennip*



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 langzaam losgelaten. Per 1 oktober 2021 kwam daarmee ook grotendeels een eind aan het economisch steun- en herstellepakket, waaronder generieke steunmaatregelen zoals de Tijdelijke Noodmaatregel Overbrugging voor Werkbehoud (NOW). Sinds begin november 2021 is sprake van een opleving van het coronavirus en zijn per 12 november 2021 wederom contactbeperkende maatregelen ingevoerd. Op 26 november werden een verlenging en verzwaring van de maatregelen aangekondigd, waardoor het kabinet ook heeft besloten om de NOW weer beschikbaar te stellen voor getroffen werkgevers voor de maanden november en december 2021, de NOW-5. Op 14 december 2021 heeft het kabinet de contactbeperkende maatregelen verlengd tot ten minste 14 januari 2022. Om werkgevers en werknemers hierbij wederom te helpen en ze zoveel mogelijk rust en zekerheid te bieden, heeft het kabinet gelijktijdig aangekondigd om het economisch steunpakket ook beschikbaar te maken voor het eerste kwartaal in 2022. Een nieuwe NOW-regeling, de NOW-6, maakt hier ook onderdeel van uit, zodat werkgevers ondersteuning krijgen bij het betalen van de lonen voor de maanden januari, februari en maart 2022. Dit zal werkgevers in staat stellen om lonen door te betalen en hun personeel in dienst te houden. Verder lopen onderdelen van het aanvullend sociaal pakket in 2022 door en zet het kabinet in op het begeleiden van werknemers naar nieuw werk. Dit is van groot belang in het kader van de krapte op de arbeidsmarkt. Op 18 december 2021 zag het kabinet zich genoodzaakt om de maatregelen nog verder aan te scherpen en werd een volledige lockdown aangekondigd die per 19 december 2021 in zou gaan tot ten minste 14 januari 2022. Vanwege deze verzwaring heeft het kabinet op 21 december ook aangekondigd het steunpakket te intensiveren. Voor de NOW-5 en -6 betekent dit dat het maximaal te subsidiëren omzetverlies verhoogd zal worden van 80% naar 90%. Op 14 januari besloot het kabinet de contactbeperkende maatregelen voor bijna alle sectoren, behalve de horeca- en cultuursector, te versoepelen en op 25 januari mocht ook de horeca- en cultuursector (beperkt) open.

Vanaf maart 2020 zijn er vijf NOW regelingen opgezet, te weten de Eerste, Tweede, Derde, Vierde en Vijfde tijdelijke noodmaatregel overbrugging voor behoud van werkgelegenheid (hierna: NOW-1, NOW-2, NOW-3, NOW-4, NOW-5).

De NOW heeft als doelgroep werkgevers die te maken hebben met een omzetzijging ten opzichte van 2019 van tenminste 20% in de respectievelijke subsidieperiodes en de regeling heeft als doel 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 doordat zij middels een subsidie voor de loonkosten een periode van substantiële omzetzijging kunnen overbruggen.

2. Verlenging NOW

Het kabinet heeft als gevolg van de op 14 december 2021 aangekondigde verzwaring en verlenging van de contactbeperkende maatregelen besloten de NOW te verlengen voor drie maanden, namelijk januari tot en met maart 2022. Ondernemers worden door de nieuw aangekondigde maatregelen weer hard getroffen in de mogelijkheden om te kunnen ondernemen. Het verlengen van de NOW biedt werkgevers en het personeel dat bij hen in dienst is de zekerheid dat zij vanaf een omzetzijging van ten minste 20% tegemoetgekomen worden in de loonkosten. De NOW-6 is in grote lijnen hetzelfde als de NOW-5. De omzetzijgingdrempel om in aanmerking te komen voor NOW-6 blijft, net als in alle eerdere NOW regelingen, 20%. Het vergoedingspercentage voor de loonsom wordt gelijk gehouden op 85%; daarbij blijft de loonsomvrijstelling net zoals in de NOW-5 15%. Ook de maximumering van het in aanmerking te nemen loon blijft hetzelfde, namelijk 2 maal het maximum dagloon (omgerekend € 9.952,00 per maand). Aanvullend worden er enkele wijzigingen doorgevoerd om de subsidie beter te richten op de huidige situatie.

Ten eerste wordt de maximale omzetverliesgrens opgehoogd van 80% naar 90%. Dit geldt eveneens voor de NOW-5. Dit betekent dat bij de berekening van de hoogte van de subsidie gerekend wordt met een percentage van maximaal 90% omzetverlies. Het verhogen van deze begrenzing past beter bij de in december 2021 aangekondigde contactbeperkende maatregelen, omdat die voor sommige ondernemingen tot een omzetverlies van meer dan 80% kunnen leiden. Bij de NOW-6 wordt bij het verstrekken van het voorschot reeds met deze opgehoogde grens gerekend. Voor de NOW-5 geldt dat



de voorschotten al zijn verstrekt en dat bij de vaststelling van de subsidie de opgehoogde grens zal worden gehanteerd.

Ten tweede bestaat vanaf de NOW-5 de mogelijkheid om bedrijven, die na 1 februari 2020 maar uiterlijk op 30 september 2021 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 in die maanden niet meer. Ook voor de NOW-6 kunnen deze startende ondernemingen in aanmerking komen, als ook aan de andere geldende voorwaarden wordt voldaan. De uiterste startdatum zal in de NOW-6 echter één dag opschuiven; ondernemers die gebruik willen maken van de NOW-6 dienen uiterlijk 1 oktober 2021 te zijn gestart. De datum kan ten opzichte van de NOW-5 met één dag worden opgeschoven, omdat de loonsom referentiemaand niet langer september 2021, maar oktober 2021 is. Tegelijkertijd moet er wel sprake zijn van ten minste één maand referentieomzet in de relatief zuivere omzetperiode, zijnde juli tot en met oktober 2021. Hierdoor komen bedrijven, die tussen 1 februari 2020 en uiterlijk 1 oktober 2021 zijn gestart, ook in aanmerking voor de NOW-6.

Ten derde is er ten opzichte van de voorgaande NOW-regelingen een wijziging gemaakt in het begrip 'overname'. Bij aanvang van de NOW-1 was er voor bedrijven die in 2019, en uiterlijk 1 februari 2020, een economische eenheid hadden overgenomen geen goede manier om de referentieomzet te berekenen. Daarom is in de derde wijzigingsregeling van de NOW (d.d. 28 mei 2020) geregeld dat indien de werkgever na 1 januari 2019 een economische eenheid heeft overgenomen (in de zin van artikel 7:662 van het Burgerlijk Wetboek) de startersmethode mag worden toegepast. Gebleken is echter dat zuivere aandelentransacties, waarbij er enkel een verplaatsing van zeggenschap over het bedrijf plaatsvindt, in de basis *niet* vallen onder de in artikel 7:662 BW bedoelde overgang van een onderneming, waar in de NOW-regelingen naar wordt verwezen. Dat betekent dat wanneer een bedrijf middels een zuivere aandelentransactie een bedrijf heeft overgenomen, geen gebruik kan worden gemaakt van de startersmethodiek voor de referentieomzet-berekening. Hier was het kabinet zich tot voor kort niet van bewust, maar het is altijd de bedoeling geweest dat deze werkgevers ook gebruik kunnen maken van de startersmethode. Door de wijziging wordt dit aangepast, en kan in het geval van een zuivere aandelentransactie ook gebruik worden gemaakt van de startersmethodiek.

Deze wijziging geldt ook voor de NOW-2 tot en met NOW-5. Omdat voor de NOW-1 het vaststellingsloket al is gesloten wijzigen we de NOW-1 op dit punt niet, maar beoordelen we per geval of er nadelige gevolgen zijn die onevenredig uitpakken en of het in bepaalde gevallen mogelijk is de startersregeling toe te passen.

Ten vierde vindt er nog een wijziging van meer technische aard plaats in de forfaitaire opslag. In de NOW-6 wordt de forfaitaire opslag 30% in plaats van 40%, zoals in de NOW-2 tot en met NOW-5 het geval was. De verlaging van de forfaitaire opslag is bedoeld om de hoogte van de subsidie op vergelijkbaar niveau te houden ten opzichte van de vorige NOW regelingen. Hij is niet bedoeld om de subsidie te verlagen. Hier ligt aan ten grondslag dat de registratie van de loonsom in de polisadministratie van UWV per 1 januari 2022 is veranderd, waardoor de gebruikelijke manier van hoe het SV-loon werd bepaald niet meer mogelijk is. In de oude situatie schoonde UWV het SV-loon door de betaalde vakantiebijslag en extra periodiek salaris af te trekken, en in het geval er geen opbouw van de vakantiebijslag plaats vond, de loonsom met 8% te verlagen. Het SV-loon bevatte in eerdere NOW-tranches dus loonelementen zonder vakantiebijslag of andere incidentele looncomponenten. Vervolgens werd er voor vakantiebijslag en extra periodiek salaris gecompenseerd via de forfaitaire opslag. In de nieuwe situatie kan de vakantiebijslag op meerdere manieren worden opgegeven, waardoor de vakantiebijslag niet meer goed gefilterd kan worden, wat voorheen wel kon. Daarom is besloten om de opgebouwde vakantiebijslag en eventueel extra periodiek salaris bij de loonsom op te tellen en de uitbetaalde looncomponenten van de loonsom af te trekken. In tegenstelling tot de berekeningswijze van de eerdere NOW-regelingen, waar de vakantiebijslag en eventueel extra periodiek salaris van de loonsom werden afgetrokken, maar er geen opgespaarde looncomponenten werden opgeteld. Hierdoor valt de loonsom voor de berekening van de hoogte van de subsidie hoger uit. Een hogere loonsom met een forfaitaire opslag van 40% zou leiden tot dubbelfinanciering voor de vakantiebijslag en extra periodiek salaris en dus een hogere subsidie. Door de forfaitaire opslag te verlagen met 10%-punt wordt dit effect geneutraliseerd.

Ten behoeve van NOW-6 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-5 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 -4 en -5 reeds uitgebreid zijn toegelicht.

Doeltreffendheid en doelmatigheid

Zoals bij de vorige NOW-regelingen, is ook de NOW-6 een grofmazige regeling met weinig ruimte



voor maatwerk. Dit komt omdat er voortgebouwd wordt op de eerste NOW regeling, de afwikkeling van vorige NOW-tranches veel uitvoeringscapaciteit vergt van UWV en er geen capaciteit is om op korte termijn een andere regeling te ontwikkelen die bij snel veranderende omstandigheden aan grote aantallen werkgevers steun kan bieden. Bij de introductie van de NOW-1 is destijds aangegeven dat de regeling als noodmaatregel in korte tijd tot stand was gebracht om werkgevers zo snel mogelijk van steun te kunnen voorzien. Daarbij is aangegeven dat de werking van de regeling nauwellettend 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-6 gehandhaafd, al zijn de mogelijkheden om af te wijken binnen de NOW-regeling beperkt vanwege het generieke en grofmazige karakter van de regeling.

In september 2021 publiceerde het CPB een onderzoek¹ 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 oploop van de werkloosheid, het overeind houden 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 verstrendend 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 staan om alleen een subsidieaanvraag 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 wordt een aantal essentiële voorwaarden en onderdelen van de NOW-6 toegelicht.

Omzetzdaling

De voorwaarde die geldt om voor de NOW in aanmerking te komen, is dat een werkgever, net als in de voorgaande NOW-regelingen, een omzetzdaling van ten minste 20% heeft. Voor NOW-6 geldt dat de omzetzdaling wordt bepaald door een vierde van de omzet van 2019 te vergelijken met de omzet van een periode van drie maanden, namelijk januari tot en met maart 2022. Dit komt overeen met de systematiek van de eerdere NOW-regelingen. Er wordt in beginsel voor wat betreft de referentieomzet voor 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 NOW-1 tot en met NOW-4 konden werkgevers bij de aanvraag steeds kiezen over welke maanden zij het omzetverlies wilden laten berekenen. Werkgevers konden zo de beste omzetperiode kiezen, passend bij hun situatie. In de NOW-5 is er voor gekozen om deze systematiek los te laten. Voor de NOW-6 sluiten we aan bij de NOW-5. De keuze voor een vaste meetperiode zorgt voor een eenduidige uitvoering, en daarnaast ook voor verlichting in de uitvoering. De keuzemogelijkheid in de eerdere regelingen (NOW-1 tot en met NOW-4) was voor UWV uitvoeringstechnisch lastig en leidde tot veel handmatige correcties, met name bij meerdere aanvragen van hetzelfde concern. Omdat in de NOW-1 was gekozen voor de keuzemogelijkheid, was het echter wenselijk om hierop te blijven voortborduren in de daaropvolgende tranches. Bij de totstandkoming van de NOW-5 was het mogelijk om hiervan af te stappen en had een vaste meetperiode ook de voorkeur omdat de meetperiode dan niet de jaargrens zou overschrijden. Ten tijde van de NOW-1 is gekozen voor een flexibele meetperiode omwille van mogelijke na-ijleffecten. De inschatting van de minister van SZW is dat deze na-ijleffecten na bijna 2 jaar beperkt zullen zijn.

Net als in alle voorgaande NOW-regelingen geldt ook in de NOW-6 dat indien er sprake is van een grotere samenstelling van rechtspersonen of natuurlijke personen, zoals een concern, de omzetzdaling 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

¹ Notitie 'Economische analyse steunpakket 2020' | CPB.nl



voor de omzetbepaling, althans voor zover het gaat om werkmaatschappijen met SV-loon in Nederland. Indien een moedermaatschappij bijvoorbeeld verschillende dochtermaatschappijen heeft, dient de omzetbepaling van de moedermaatschappij en de verschillende dochters dus gezamenlijk te worden bepaald. Al deze maatschappijen worden gezamenlijk gezien als een groep. Dit geldt ook voor buitenlandse (dochter)maatschappijen met Nederlands SV-loon.

In de NOW zijn subsidies en andere tegemoetkomingen onderdeel van de omzetberekeningen 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-6 is dit nog steeds het geval, maar er is, net als in de NOW-3, NOW-4 en NOW-5, sprake van een uitzondering: de subsidie die de werkgever over de omzetperiode ontvangt van de Minister 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 omzetberekeningen. 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 omzetzijde bewust van te zijn.

Net als in de NOW-5 is het ook in de NOW-6 mogelijk om een vergunning om de werktijd te verkorten te krijgen (WTV). De NOW is ten tijde van de NOW-1 in de plaats gekomen van de WTV omdat het aantal WTV-aanvragen niet meer (handmatig) verwerkt kon worden. De NOW verving de WTV tot en met de NOW-4. 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-6 nu naast elkaar open blijven. Het naast elkaar open staan van de NOW en de TVL 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-6.

Referentieomzet

Voor de bepaling van de omzetzijde 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 vier om zo te vergelijken met de omzet van de NOW-6 periode, januari, februari en maart 2022. 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 drie.

Referentieomzet-periode voor startende ondernemingen

In de NOW-1 tot en met NOW-4 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 er dus geen zuivere referentieomzet-periode.

Vanaf de NOW-5 zag het kabinet voor de groep startende ondernemingen, die zijn gestart tussen 1 februari 2020 en uiterlijk op 30 september 2021, een mogelijkheid om hen toegang tot de NOW te geven. Dat was in eerdere tranches niet mogelijk, maar vanaf de NOW-5 wel. 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 substantieel 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 worden gebruikt als referentieomzet-periode en biedt de groep ondernemingen, die zijn gestart na 1 februari 2020, ook toegang tot de NOW-5. Deze starterssystematiek zal ook in de NOW-6 gaan gelden. Er is echter één kleine wijziging ten opzichte van de NOW-5: de uiterste datum dat een onderneming moet zijn gestart om in aanmerking te komen voor de NOW-6 zal niet 30 september 2021 zijn, maar 1 oktober 2021. De datum kan een dag worden opgeschoven omdat de loonsomrefe-



rentiemaand niet langer september 2021 is, zoals in de NOW-5 het geval was, maar oktober 2021. De uiterste startdatum kan slechts met één dag worden opgeschoven, want er moet sprake zijn van ten minste één maand volledige omzet in de relatief zuivere omzetperiode, uiterlijk zijnde oktober 2021. Voor deze groep starters wordt de referentieomzet dan bepaald door de volledige omzet in de maanden juli 2021 t/m oktober 2022 te delen door vier en vervolgens te vermenigvuldigen met drie (zodat deze vergeleken kan worden met de NOW-6 periode januari tot en met maart 2022).

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 1 oktober 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 3 maanden (zodat deze vergelijkbaar is met de NOW-6 periode januari tot en met maart 2022).

Voor ondernemingen, die zijn gestart na 1 oktober 2021, bestaat er geen recht op NOW-6. Deze ondernemingen hebben in de referentieperiode geen volledige kalendermaand omzet, waardoor er geen omzetverlies vastgesteld kan worden 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 4
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 * 3
Vanaf 2 februari 2020 maar uiterlijk op 1 juli 2021	Omzet 1 juli 2021 t/m 31 oktober 2021 gedeeld door 4 * 3
Vanaf 2 juli 2021 maar uiterlijk op 1 oktober 2021	Omzet vanaf de eerste volledige kalendermaand t/m 31 oktober 2021 gedeeld door het aantal volledige maanden * 3

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 wordt afgeweken van 2019 als referentiejaar. Zoals al aangegeven, blijven voor ondernemingen die al vóór 2 februari 2020 bestonden, de eerder gehanteerde referentieomzet-berekeningen gelden. 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 NOW-1 tot en met NOW-4, gelden net als in de NOW-5 de twee nieuwe referentieomzet-berekeningswijzen.

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-6 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. Het inbouwen van verdere keuzemogelijkheden is niet uitvoerbaar. Wat dat betreft is een grofmazige, snelle en eenduidige uitvoering 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-6, mits de groep of het concern niet is gewijzigd.

Voor de bepaling van de omzetzijde 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 vier om zo te vergelijken met de omzet van de NOW-6 periode, januari tot en met maart 2022. 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 drie. Met de gekozen bewoordingen ('aanvang van de bedrijfsuitoefening') wordt aansluiting gezocht bij de terminologie van de Handelsre-



gisterwet 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 kon gaan 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 drie. 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 januari 2022 bepalend is. In de NOW-5 was de groepssamenstelling op 1 november 2021 bepalend. Door in de NOW-6 te kiezen voor 1 januari 2022 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 of aandelentransactie

Ondernemingen die (een onderdeel van) een onderneming hebben overgenomen of zeggenschap in een onderneming hebben gekregen doordat er sprake was van een aandelentransactie waarbij het overgenomen deel onderdeel is geworden van een groep 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 en aandelentransacties 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/aandelentransactie tot en met 29 februari 2020, gedeeld door het aantal maanden waarvan de omzet in aanmerking wordt genomen, vermenigvuldigd met drie.

Ondernemingen die een (onderdeel van een) onderneming hebben overgenomen of zeggenschap in een onderneming hebben gekregen doordat er sprake was van een aandelentransactie waarbij het overgenomen deel onderdeel is geworden van een groep 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. De referentieomzet wordt dan bepaald door de volledige omzet in de maanden juli 2021 t/m oktober 2022 te delen door vier en vervolgens te vermenigvuldigen met drie.

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

Schematisch ziet dit er als volgt uit:

Overname/aandelentransactie heeft plaatsgevonden	Optionele referentieomzet-periode
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 * 3
Vanaf 2 februari 2020 maar uiterlijk op 1 juli 2021	Omzet 1 juli 2021 t/m 31 oktober 2021 gedeeld door 4 * 3



Overname/aandelentransactie heeft plaatsgevonden	Optionele referentieomzet-periode
Vanaf 2 juli 2021 maar uiterlijk op 1 oktober 2021	Omzet vanaf de eerste volledige kalendermaand na overname/aandelentransactie t/m 31 oktober 2021 gedeeld door het aantal volledige maanden * 3

In alle gevallen geldt, net zoals in de eerdere NOW-tranches, dat de omzet van de overgenomen entiteit die is gerealiseerd vóór overname of vóór een aandelentransactie niet mag worden meegenomen in de bepaling van de referentieomzet. Indien wordt gekozen voor de startersmethode moet voor de bepaling van de referentieomzet altijd worden uitgegaan van de laatste overname of aandelen-transactie.

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 januari 2022. Deze methode wijkt af van de NOW-2, -3 en -4, 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 sinds de NOW-5 zou ontstaan. De methode die in de NOW-5 is voorgesteld en waaraan in de NOW-6 wordt vastgehouden, 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 januari 2022.

Subsidietijdvak

Het subsidietijdvak van de NOW-6 sluit aan bij het subsidietijdvak van de NOW-5. Het subsidietijdvak van de NOW-5 eindigde op 31 december 2021 en het subsidietijdvak van de NOW-6 loopt vanaf 1 januari 2022 tot en met 31 maart 2022.

Grens percentage omzetverlies

In de NOW-6 wordt er, net als in de NOW-4 en -5, een begrenzing gesteld op het percentage omzetverlies waarmee gerekend wordt. De subsidie wordt begrensd op een omzetverlies van maximaal 90%. Deze grens geeft werkgevers een aanvullende prikkel om de bedrijfsvoering door te zetten, ondanks de beperkingen om omzet te genereren. De begrenzing draagt bij aan het verminderen van risico's op misbruik en oneigenlijk gebruik. De grens is voor de NOW-5 en NOW-6 opgehoogd naar 90% omdat de coronabeperkende maatregelen vanaf 18 december 2021 strenger zijn geworden en er daardoor meer bedrijven bijna geheel hun deuren moesten sluiten. 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 januari, februari en maart 2022 wordt begrensd op 90%. Ook als een bedrijf verwacht dat er meer dan 90% omzetverlies geleden gaat worden, of als er daadwerkelijk meer dan 90% omzetverlies geleden is, mag een bedrijf in de aanvraag van de NOW-6 maximaal 90% omzetverlies opvoeren. Zowel het voorschot als de uiteindelijke vaststelling van de subsidie gaan uit van maximaal 90% omzetverlies. Het subsidiepercentage van 85% blijft, zoals hiervoor beschreven, intact. Concreet betekent dit dat een bedrijf met een omzetverlies van 100%, subsidie krijgt voor 77% (90% x 85%) van zijn loonkosten.

Subsidiehoogte

De subsidie wordt gebaseerd op de loonsom van oktober 2021 en bedraagt per maand maximaal 85% van de loonsom over oktober 2021 (bij betaling per vier weken is dit het elfde aangiftetijdvak van 2021, verhoogd met 8,33%). De subsidie is een tegemoetkoming in de loonkosten van de periode januari, februari en maart 2022. De keuze voor de loonsomreferentiemaand wordt hieronder onderbouwd.

Subsidiepercentage

De hoogte van het maximale subsidiepercentage is in de NOW-6 hetzelfde als in de vierde, vijfde, zesde en zevende 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. Hierbij geldt dat bij een omzetverlies tussen de 90% en 100%, wordt gerekend met een omzetverlies van 90%. Zie hiervoor ook *Grens percentage omzetverlies*.



Opslag

Ook aanvullende lasten en kosten zoals onder andere werkgeverspremies en werknemersbijdragen aan pensioen worden gecompenseerd. Bij NOW-2, NOW-3, NOW-4 en NOW-5 bedroeg deze opslag een forfaitair percentage van 40%. In de NOW-6 wordt deze opslag bijgesteld naar 30%, zodat de NOW-steun op vergelijkbare hoogte als de voorgaande NOW-tranches blijft. De vakantiebijslag en eventuele uitbetalingen van een extra periode salaris (hierna: EPS) worden nu niet meer via de forfaitaire opslag gecompenseerd, maar maken al deel uit van de loonsom waarmee gerekend wordt om de hoogte van de subsidie te betalen. Hier is voor gekozen vanwege de wijziging van artikel 5 van het Dagloonbesluit werknemersverzekeringen², waardoor UWV wijzigingen in de polisadministratie dient door te voeren.

Op basis van het Dagloonbesluit werknemersverzekeringen zoals dat luidde tot en met 31 december 2021 kon gebruik worden gemaakt van een loon dat 'geschoond' is van vakantiebijslag en andere looncomponenten. Dat was dan ook de berekeningswijze bij de eerdere NOW-regelingen: uitbetaalde vakantiebijslag en EPS werden afgetrokken van het loon. In de polisadministratie blijft de rubriek Vakantiebijslag (VT) bestaan, maar is de categorie EPS vervallen en is de nieuwe categorie arbeidsvoorwaardenbedrag (hierna: AVWB) ontstaan. Vakantiebijslag kan door deze wijziging niet altijd goed worden onderscheiden, doordat het ook onderdeel kan zijn van AVWB. Zie daarvoor nader de nota van toelichting bij de hiervoor genoemde wijziging van het Dagloonbesluit werknemersverzekeringen.

Door deze wijziging is het voor UWV niet langer altijd mogelijk om in de loonadministratie uitbetaalde vakantiebijslag te onderscheiden. In de nieuwe situatie worden de opgespaarde vakantiebijslag en eventueel extra periodiek salaris bij de loonsom opgeteld, en de uitbetaalde looncomponenten van de loonsom afgetrokken. In tegenstelling tot de berekeningswijze van de eerdere NOW-regelingen, waar de vakantiebijslag en eventueel extra periodiek salaris van de loonsom werden afgetrokken, maar er geen opgespaarde looncomponenten werden opgeteld. Hierdoor valt de loonsom voor de berekening van de hoogte van de subsidie hoger uit.

Een hogere loonsom met een forfaitaire opslag van 40% zou leiden tot dubbelfinanciering voor de vakantiebijslag en extra periodiek salaris en dus een hogere subsidie. Door de forfaitaire opslag te verlagen met 10%-punt wordt dit effect geneutraliseerd. Oftewel de verlaging van de forfaitaire opslag is niet bedoeld als verlagend effect op de subsidie maar om de hoogte van de NOW-subsidie, uiteraard in samenhang met de andere parameters, te continueren.

Het betreft dus enkel een technische wijziging, omdat de rubrieken van de polisadministratie veranderen en de werkgevers hun loonbetalingen op een andere wijze moeten invullen.

Aangezien de referentiemaand voor de loonsom nog in 2021 ligt en dus vóór de wijziging van het Dagloonbesluit werknemersverzekeringen, moet er ten behoeve van de berekening van de hoogte van de subsidie nog wel uitgegaan worden van het EPS. Bij de vaststelling dient er echter een vergelijking te worden gemaakt met de loonsom van januari, februari en maart 2022, waar wél gerekend wordt met het AVWB. Dit ziet namelijk op een periode gelegen in 2022 en zodoende na het tijdstip van de wijziging van het Dagloonbesluit werknemersverzekeringen. Om de vergelijking zo zuiver mogelijk te houden, is besloten dezelfde formule te gebruiken maar dan met AVWB in plaats van EPS.

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-6 maximaal twee keer het geldende maximumdagloon per maand per individuele werknemer in aanmerking genomen. Dat komt – per 1 januari 2022 – neer op € 9.952,00 per maand. Daarbij gaat het over het loon over het aangiftetijdvak waarover het voorschot wordt vastgesteld. Loon boven het bedrag van € 9.952,00 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 oktober 2021. Hiervoor is gekozen omdat oktober de meest representatieve maand is waarop de loongegevens werden 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. Als peildatum van de loonsom is gekozen voor 14 december 2021, de dag waarop de NOW-6 is aangekondigd. In voorgaande NOW-regelingen lag de peildatum altijd voor de bekendmaking van de regeling, op de 15^e van de (voorgaande) maand. Doordat de aankondiging van de NOW-6 dit keer op de 14^e van de maand viel, is er voor gekozen om af te wijken van de 15^e van de maand,

² Stb. 2021, 593.



waardoor een meer representatievere referentiemaand voor de loonsom gekozen kon worden.

Deze loonsom van oktober 2021 wordt gebruikt bij de subsidieverlening (bevoorschotting). Bij de definitieve subsidievaststelling wordt de loonsom (zoals gebruikt bij de bevoorschotting) vergeleken met de loonsom van de driemaandsperiode 1 januari 2022 tot en met 31 maart 2022, waarover subsidie wordt verleend. 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 oktober 2021 wordt dan de loonsom van het elfde tijdvak van 2021 genomen (11 oktober 2021 t/m 7 november 2021). Voor de driemaandsperiode waarover subsidie wordt verleend, wordt gekeken naar het eerste tot en met het derde tijdvak van 2022 (1 januari 2022 t/m 27 maart 2022).

Net als in de NOW-3, NOW-4 en NOW-5 wordt het in de NOW-6 mogelijk gemaakt om de loonsom ten opzichte van de referentiemaand (oktober 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 werd het mogelijk om de loonsom met 15% te laten dalen. Dit percentage wordt in de NOW-6 ook gehanteerd. 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 een bepaald percentage omzetverlies ook voor datzelfde percentage 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 Tweede Kamer gedeeld in een brief³ en is 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-6 loopt van 14 februari tot en met 13 april 2022. Het aanvraagloket van de NOW-6 is ook ná de subsidieperiode open, net als in de NOW-5. Dit is anders dan bij de NOW-1 tot en met de NOW-4. Hiervoor is gekozen omdat UWV eind maart druk zal zijn met het sluiten van het vaststellingsloket van de NOW-2 en het openen van het vaststellingsloket van de NOW-4. Om te grote drukte bij UWV te voorkomen zal het aanvraagloket daarom langer dan de aanvraagperiode open blijven. Aanvragen kunnen alleen worden ingediend via het daarvoor ontworpen formulier dat via 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-6 zal een aanvrager, maximaal 90% omzetverlies kunnen invoeren, in lijn met de regeling.

Zodra positief op de aanvraag is beslist, zal de subsidie verleend worden en een voorschot van 80% in drie delen verstrekt worden, zoals deze wordt berekend op basis van de bij de aanvraag geleverde gegevens over de verwachte omzetsdaling en de loonsom over de maand oktober 2021. Het voorschotpercentage in de NOW-6 is gelijk aan dat in de eerdere NOW regelingen. De werkgever is zelf verantwoordelijk voor een goede inschatting van de verwachte omzetsdaling. Werkgevers kunnen daarbij gebruik maken van de rekentool van UWV. Het kabinet acht de voorschotsystematiek 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-6 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 drie termijnen.

De werkgever kan de vaststelling van de subsidie aanvragen vanaf uiterlijk 3 oktober 2022. Mogelijk kan dit al op een eerder tijdstip, dat dan bekend gemaakt wordt via www.uwv.nl. Het vaststellingsloket

³ Kamerstukken II 2021/22, 35 420, nr. 361.



is open tot en met 2 juni 2023. Een aanvraag kan worden gedaan via een daarvoor ontworpen formulier dat beschikbaar is op www.uwv.nl. Vervolgens zal op basis van door de werkgever aan te leveren definitieve gegevens over de omzetzaling vastgesteld worden hoe groot de daadwerkelijke omzetzaling 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 ten minste €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 nabetalings. 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 90%. Ook als een bedrijf meer dan 90% omzetverlies geleden heeft, mag een bedrijf in de vaststellingsaanvraag van de NOW-6 maximaal 90% 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-6 zijn deze verplichtingen grotendeels ongewijzigd gebleven ten opzichte van NOW-3, -4 en -5. In onderstaande paragrafen worden de verplichtingen voor werkgevers nader toegelicht.

a. Dividend, bonus en inkoop eigen aandelen

Net als in de NOW-4 en -5 is ook in de NOW-6 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.⁴ en deze eis is ook opgenomen in de NOW-3, -4 en -5. 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, -3, -4 en -5. In de NOW-6 richt het verbod op het uitkeren van dividend of bonussen dan wel eigen aandelen in te kopen zich op het uitkeren van dividend of bonussen c.q. inkopen van eigen aandelen over het jaar 2022. In de regel wordt over een dergelijke uitkering dan wel het inkopen van eigen aandelen over het jaar 2022 beslist in de jaarvergadering van 2023.

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-6 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-6 niet op dividend, bonussen en aandelen over eerdere jaren die pas in 2022 tot uitbetaling zullen leiden aangezien de beslissingen daarover al genomen waren.

⁴ Kamerstukken II, 2019/20, 25 295, nr. 283.



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, -3, -4 en -5, 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 directeur-grotaandeelhouders (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.⁵ In de NOW-4 en -5 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.

Deze aanvullende voorwaarde geldt ook voor de NOW-6. 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-6, deze net als in de NOW-4 en -5 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 en/of -5 reeds een overeenkomst hebben gesloten, kunnen die ook voor de NOW-6 gebruiken. Wanneer de overeenkomst voor de NOW-4 en/of de NOW-5 nog niet is gesloten dan kan worden volstaan met één overeenkomst waar ook de NOW-6 bij kan worden betrokken. Wanneer er al wel een overeenkomst is gesloten kunnen de afspraken in deze overeenkomst ook voldoende zijn voor de NOW-6. De overeenkomst is immers vormvrij en biedt ruimte om over meerdere jaren afspraken te maken, zo ook over bijvoorbeeld 2022. Desgewenst, kan in overweging worden genomen om voor de NOW-6 aanvullende afspraken te maken, bijvoorbeeld omdat het in de reeds gemaakte afspraken enkel over 2021 is gegaan, en deze toe te voegen aan de eerder gesloten overeenkomst. Het is aan de werkgever en de belanghebbende vereniging van werknemers om hier afspraken over te maken.

⁵ Kamerstukken II, 2020/21, 25 295, nr. 1077.



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 ofwel het voorschot of het definitieve subsidiebedrag minstens €125.000 bedraagt, of beide. Daarmee sluit deze aanvullende voorwaarde aan bij de NOW-1 tot en met NOW-5. Ondanks dat een werkgever vooraf niet zijn definitieve subsidiesom kent, zal de overeenkomst aanwezig moeten zijn op het moment dat de werkgever de aanvraag tot vaststelling van de NOW-6 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-6 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-6 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 de 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% omzetzak 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. Indien op grond van artikel 6 gebruik gemaakt wordt van de mogelijkheid om de omzetzak op het niveau van de werkmaatschappij te bepalen, geldt deze verplichting, ongeacht de hoogte van het subsidiebedrag, ook voor het gehele concern/de groep of de moedermoedermaatschappij.

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 2022 niet goed uitpakken. Conform de regeling in de NOW-2, -3, -4 en -5 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

Een inspanningsverplichting die in de NOW-6 hetzelfde is gebleven als in NOW-2, -3, -4 en -5 is gericht op het voorkomen van werkloosheid en betreft de verplichting voor de werkgever om zijn werknemers te stimuleren een ontwikkeladvies te volgen of deel te nemen aan scholing. De veranderingen die de samenleving en de economie ondergaan vragen om andere bedrijfsmodellen met een andere inzet van mensen en middelen. Als werknemers in sectoren waar beperkingen gelden op dit moment minder uren of zelfs helemaal niet werken, kan scholing een goede manier zijn om vaardigheden op peil te houden en nieuwe vaardigheden aan te leren. Juist omdat werkgevers middels het vanaf de NOW-5 ingestelde hogere loonsomvrijstellingspercentage van 15% ruimer de kans wordt geboden om hun bedrijfsvoering aan te passen zullen werknemers zich in deze situatie moeten voorbereiden op een andere manier van werken of zelfs ander werk. Het is daarom nog steeds van belang dat zij de kans krijgen zich hierop voor te bereiden door zich tijdig te heroriënteren bijvoorbeeld door een ontwikkeladvies te volgen of zich bij te scholen voor behoud van werk. Werkgevers kunnen de aandacht hiervoor inpassen in het bestaande scholingsbeleid in hun onderneming of bespreken met de ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging.

Daarnaast kunnen werkgevers – mede in het kader van goed werkgeverschap – wijzen op het belang van een scholing en ontwikkeling tijdens individuele personeelsgesprekken. Voorts kunnen zij hun werknemers stimuleren door vrijvallende arbeidstijd beschikbaar te stellen en middelen te verschaffen via bijvoorbeeld O&O-fondsen. Werkgevers dienen bij de aanvraag van NOW-6 subsidie te verklaren aan deze inspanningsverplichting te zullen voldoen. De scholing zelf is geen onderdeel van de NOW, de inspanningsverplichting is dat – als flankerend beleid – wel. Het kabinet heeft tegelijkertijd met NOW-2 ook ondersteuning mogelijk gemaakt voor ontwikkeling en scholing via maatregelen uit het steun- en herstellepakket waaronder de drie regelingen van NL Leert Door.⁶ In het eerdere steun- en herstellepakket, waarin ook de NOW-3 was opgenomen, was voorzien in flankerend beleid voor onder meer leren en ontwikkelen. Daarmee zijn nieuwe middelen beschikbaar gekomen die onder meer worden ingezet ter uitbreiding van het crisispakket NL Leert Door. Zo kunnen ook in 2022 mensen kosteloos ontwikkeladvies, begeleiding naar ander werk, EVC-trajecten en scholing aanvragen via NL leert door met inzet van sectoraal maatwerk. Daarnaast zal begin 2022 het nieuwe scholingsaanbod voor NL leert door met inzet van scholing beschikbaar worden gemaakt. Vanaf maart 2022 treedt de Stimulans ArbeidsmarktPositie-regeling (STAP) ook in werking, waarmee een financiële tegemoetkoming beschikbaar komt voor individuele aanvragen voor scholing. Tot slot zal via flankerend beleid bij de STAP regeling ontwikkeladviezen beschikbaar gesteld worden voor degenen die meer ondersteuning nodig hebben.

c. Inspanningsverplichting begeleiding van werk-naar-werk

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

Werkgevers spelen een belangrijke rol in de van werk naar werk begeleiding van werknemers. Het is daarom passend dat bij een omvangrijke steunmaatregel als de NOW een inspanning gevraagd wordt van werkgevers om zich actief in te zetten voor dergelijke begeleiding van de werknemers die (naar verwachting) hun baan zullen kwijtraken, net zoals dit bij de NOW-3,-4 en -5 het geval was. Binnen de NOW-3 is daarom als invulling van de motie Asscher een inspanningsverplichting voor begeleiding van werk-naar-werk opgenomen⁷, die ook in de NOW-6 van toepassing blijft. Daarom zijn werkgevers, die gebruik willen maken van de NOW-subsidie, verplicht om zich in te zetten om werknemers van wie het dienstverband eindigt, of als het voornemen bestaat om dienstverbanden met werknemers te

⁶ Kamerstukken II, 2019/20, 35 420, nr. 38.

⁷ Kamerstukken II, 2020/21, 35 420, nr. 109.



eindigen, te begeleiden naar een andere baan. Deze algemene inspanningsverplichting is daarmee niet alleen bedoeld voor werknemers voor wie de werkgever bedrijfseconomisch ontslag aanvraagt, maar voor alle mogelijkheden waarop de arbeidsovereenkomst kan eindigen, behalve in geval van pensionering van de werknemer. Zij geldt dus ook voor de werknemers van wie het dienstverband niet wordt voortgezet na het aflopen van een tijdelijk contract of voor werknemers met wie overeenstemming wordt bereikt over beëindiging met wederzijds goedvinden. Het is van belang dat zo vroeg mogelijk wordt ingezet op het begeleiden van werknemers naar andere arbeid. Dit betekent dat de inspanningsverplichting reeds geldt als tijdens de subsidieperiode het voornemen bestaat de arbeidsovereenkomst te beëindigen of niet voort te zetten, en niet alleen als de arbeidsovereenkomst daadwerkelijk tijdens de looptijd van de betreffende tranche eindigt. De werkgever kan bij de invulling van deze verplichting onder andere gebruik maken van de mogelijkheden die het sociaal pakket biedt. Ook kan de werkgever samen met werknemers of werknemersorganisaties bezien wat mogelijk is op het gebied van begeleiding naar een andere baan.

d. Korting op de subsidie

Naast de algemene inspanningsverplichting voor werkgevers om zich in te spannen voor de begeleiding van met ontslag bedreigde werknemers naar ander werk, is voor werkgevers die tijdens het tijdvak waarvoor zij subsidie hebben aangevraagd en die voor één of meerdere werknemers vanaf 1 januari 2022 tot en met 31 maart 2022 een ontslagaanvraag om bedrijfseconomische redenen indienen bij UWV, in de subsidieregeling verplicht gesteld dat zij contact opnemen met UWV. UWV heeft hiervoor een speciaal NOW-telefoonnummer ter beschikking gesteld. Als een werkgever niet aan deze verplichting voldoet, wordt de subsidie met 5% verlaagd. Uitgangspunt daarbij is dat in die gevallen dat van een werkgever, die gebruik maakt van deze subsidieregeling en aantoonbaar stappen zet om werknemers te ontslaan, kan worden verwacht dat hij de mogelijkheden gebruikt die het sociaal pakket biedt om de betreffende werknemer of werknemers zo goed mogelijk naar nieuw werk te begeleiden. Op grond van deze regeling wordt van de werkgever minimaal verwacht dat hij contact legt met UWV voor ondersteuning bij het vormgeven van de van werk naar werk begeleiding, ook wanneer de werknemer al zicht heeft op ander werk. De werkgever zal in het gesprek met UWV in den brede gevraagd worden of hij ondersteuning kan gebruiken bij van werk naar werk beleid. Daarbij is de verwachting dat de werkgever in overleg met betrokken partijen kijkt welke aanpak voor alle mogelijk betrokken werknemers het meest passend is.

De werkgever heeft tot en met 13 april 2022 de tijd om contact op te nemen met UWV. Bij de vaststelling van de NOW-6 controleert UWV dan of de werkgever vanaf 1 januari 2022 tot en met het einde van het subsidietijdvak (31 maart 2022) een aanvraag voor bedrijfseconomisch ontslag heeft ingediend en of de werkgever tussen 1 januari 2022 en sluiting van het voorschotloket (13 april 2022) contact met UWV heeft opgenomen. Als dit niet is gebeurd, wordt de korting van 5% op de subsidie toegepast.

e. Overig

De werkgever is verplicht om de ondernemingsraad, de personeelsvertegenwoordiging of bij ontbreken daarvan de werknemers te informeren over de subsidieverlening. Met deze informatieplicht is het voor de werknemers duidelijk dat de werkgever een tegemoetkoming ontvangt om de lonen te kunnen doorbetalen. Ook in het kader van de inspanningsverplichting scholing is het van belang dat de werknemers ervan op de hoogte zijn en kunnen bewaken en bevorderen dat deze inspanningsverplichting in de praktijk vorm krijgt. Zij kunnen de werkgever hierop aanspreken en werknemers wijzen op het belang van scholing en stimuleren om deel te nemen aan de scholingsmogelijkheden die aangeboden worden of als individuele werknemer daartoe zelf het initiatief nemen.

5. Staatssteun en internationale aspecten

De NOW is geen steunmaatregel in de zin van artikel 107, eerste lid, Verdrag betreffende de werking van de Europese Unie. De NOW is een generieke en tijdelijke subsidieregeling voor alle werkgevers (ondernemingen) die in hun omzet getroffen zijn door de gevolgen van het COVID-19-virus of andere buitengewone omstandigheden en die voldoen aan de in de regeling gestelde voorwaarden. Voor de berekening van de omzet gelden voor alle werkgevers dezelfde regels. De NOW is erop gericht werkgevers te ondersteunen bij het doorbetalen van de lonen om zo behoud van werkgelegenheid te bewerkstelligen door de vergoeding van (een deel van) de loonsom met toepassing van een subsidie van de overheid. Met de steun kan ontslag worden voorkomen en kunnen werkgevers menskracht, ervaring en kennis behouden voor hun onderneming. De NOW komt dus uiteindelijk de werknemers ten goede. De NOW levert de ene onderneming geen economisch voordeel op ten opzichte van de andere welke onverenigbaar is met de interne markt, juist omdat het een generieke maatregel betreft.

De verplichting dat geen dividend mag worden uitgekeerd over 2022 is slechts een beperkte inperking



van het vrij verkeer van kapitaal. Er ligt namelijk geen algemeen dividendverbod, maar een onderne-
ming of concern, die bij de Nederlandse staat loonsubsidie aanvraagt, dient zich ervan te vergewissen
dat het dan over 2022 geen dividend mag uitkeren. Het staat een onderneming of concern vrij dit
altnog te doen, maar dan dient de subsidie te worden terugbetaald. Deze beperkte inperking is
gerechtvaardigd omdat het de eigen keuze van de onderneming is.

Voor zover de verplichting een beperking van het vrij verkeer van kapitaal is, is deze gerechtvaardigd,
noodzakelijke en proportioneel. Een maatregel die afwijkt van de referentieregeling (a priori selectivi-
teit) is steeds niet-selectief indien deze is gerechtvaardigd door de aard of de opzet van die regeling.
Dit is het geval wanneer een maatregel rechtstreeks uit de basis- of hoofdbeginselen van de referentie-
regeling voortvloeit of resulteert uit inherente mechanismen die noodzakelijk zijn voor het functione-
ren en de doeltreffendheid van de regeling. Het is noodzakelijk, omdat deze verplichting ervoor zorgt
dat het geld in het concern blijft en dus gebruikt kan worden om een buffer op te bouwen en over-
heidssteun in de toekomst te voorkomen. Dat lijkt ook een van de redenen dat de Europese Commissie
in haar mededeling voor herkapitalisatie deze voorwaarde (het niet uitkeren van dividend) adviseert
voor individuele ondernemingen.⁸ Tevens is de beperking proportioneel, aangezien de beperking
alleen ziet op dividend/bonussen en aandelen over 2022, het jaar waarin de subsidie wordt aange-
vraagd, en niet meer.

Er is niet voor gekozen om dit te beperken tot puur Nederlandse concerns of ondernemingen. Juist
deze beperking zou een onderscheid naar vestigingsplaats inhouden. Daarnaast zou een uitzondering
voor buitenlandse moeders of groepshoofden ertoe leiden dat buitenlandse concerns hiermee in een
voordeligere positie komen dan geheel Nederlandse concerns. Dat is onwenselijk. Daarnaast is de
hoofdrede voor deze voorwaarde het versterken van de cashpositie. Deze redenering gaat zowel op
voor Nederlandse als voor buitenlandse concerns op.

6. Misbruik, oneigenlijk gebruik en handhaving

Het grillige verloop van de coronacrisis zorgt ervoor dat telkens snel en flexibel moet worden
gehandeld om ondernemers zo snel en goed mogelijk te helpen. Dit heeft als gevolg dat de noodmaat-
regelen NOW-1, -2, -3, -4, -5 en -6 steeds snel tot stand zijn gekomen. Dit brengt met zich mee dat
mogelijk zaken over het hoofd zijn gezien en de NOW-6 onvoorziene consequenties kan hebben, die
achteraf (bij de subsidievaststelling) mogelijk niet gerepareerd kunnen worden. De NOW kent mede
vanwege deze totstandkomingsgeschiedenis verhoogde risico's op misbruik en oneigenlijk gebruik.
Uiteraard worden lessen die zijn geleerd uit eerdere NOW-tranches zo goed als mogelijk meegenomen
in de opzet van nieuwe NOW-regelingen. Er is sprake van gevoeligheid voor misbruik en oneigenlijk
gebruik bij elke regeling waarbij er afhankelijkheid is van door derden geleverde gegevens bij de
beoordeling van de aanvraag. Voor zover mogelijk worden deze risico's geadresseerd met beheers-
maatregelen, maar het is realistisch te verwachten dat er onvolkomenheden in de aanpak van deze
risico's zullen zijn en deze risico's kunnen niet helemaal voorkomen worden. Vanwege het grote
maatschappelijke belang van de NOW voor behoud van bedrijvigheid en banen, worden deze
onvolkomenheden geaccepteerd.

Uitgangspunt bij de beheersmaatregelen is dat de werkgever verantwoordelijk is voor de juist- en
volledigheid van alle informatie die hij aanlevert. Hij legt verantwoording af over de wijze waarop hij
aan de voorwaarden uit de regeling voldoet. Dit uitgangspunt komt tot uiting in het vereiste dat de
werkgever met betrekking tot de omzet en de loonsom een zodanig controleerbare administratie
beheert, dat achteraf tot vijf jaar na datum van vaststelling van de subsidie gecontroleerd kan worden
of een subsidie terecht is verstrekt. De werkgever verleent desgevraagd inzage in deze administratie.
Ook heeft de werkgever de verplichting onverwijld melding te doen indien duidelijk is dat hij niet
langer aan de vereisten voor subsidieverlening voldoet, bijvoorbeeld als de omzetvermindering zich
niet of in mindere mate voordoet waardoor de vereiste drempel van 20% omzetverlies niet gehaald
wordt. De werkgever bevestigt dat hij de aanvraag naar waarheid invult en geen misbruik of oneigen-
lijk gebruik maakt van subsidiegelden. De werkgever bevestigt ook dat hij zich ervan bewust is dat
verder onderzoek gedaan kan worden in geval van (vermoeden van) misbruik van de regeling.

UWV heeft op grond van artikel 54 Wet SUWI de bevoegdheid om gegevens en inlichtingen die
noodzakelijk zijn voor de uitvoering van zijn taken op te vragen bij de Belastingdienst. Daarnaast
worden gegevens over de loonsom van de werkgever gebaseerd op de polisadministratie van UWV.
Voor de verificatie van de door de aanvrager verstrekte gegevens wordt gebruik gemaakt van
gegevensuitwisseling tussen de Belastingdienst en UWV. Deze gegevensuitwisseling is essentieel om
te voorkomen dat willekeurige rechts- of natuurlijke personen zich kunnen voordoen als een grote
werkgever en vervolgens zelf grote bedragen kunnen incasseren. Deze gegevenslevering beperkt dit

⁸ C(2020) 3156 final, punt 77.



risico substantieel en wordt daarom proportioneel geacht. Bovendien wordt hiermee de administratieve last van aanvragers beperkt nu zo min mogelijk bewijsmiddelen voor het rekeningnummer aangedragen hoeven te worden. Daarmee wordt voldaan aan het beginsel van subsidiariteit.

Voorts worden data-analyses uitgevoerd, bijvoorbeeld op onverwachte verschuivingen tussen personeel binnen het concern, loonheffingsnummers of andere mogelijke variabelen. Naar aanleiding van onverwachte verschuivingen kan een verklaring worden opgevraagd bij de subsidieontvanger of kunnen nadere controles worden uitgevoerd. Bij definitieve vaststelling van de subsidie wordt gebruik gemaakt van een verklaring van een accountant of een verklaring van een deskundige derde, behalve indien het subsidiebedrag onder de grenswaarde valt voor een verplichte derden- of accountantsverklaring. Ook worden op alle ontvangen aanvragen en verantwoordingen risicogericht controles uitgevoerd.

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

Omdat tijdens de maanden januari, februari en maart 2022 ondernemingen (deels) weer open kunnen, is er geen aanleiding om bedrijven die kampen met grote omzetverliezen nog volledige steun te geven. Een omzetverlies van tussen de 90% en 100% is daarom minder waarschijnlijk. Het risico op misbruik en oneigenlijk gebruik van de loonsubsidie wordt met de 90% omzetverliesgrens beperkt. Deze grens geeft werkgevers immers een aanvullende prikkel om de bedrijfsvoering zoveel mogelijk door te zetten.

In de NOW-6 is de peildatum voor de loonsom 14 december 2021. Bij voorgaande NOW regelingen was de peildatum altijd de 15^e van de maand voordat de NOW werd aangekondigd. Om het risico op M&O te verkleinen, moet de peildatum vóór de bekendmaking van de NOW liggen. Werkgevers hebben dan geen kans om de loongegevens in de polisadministratie aan te passen. Doordat de peildatum nu op de dag van bekendmaking ligt, leidt dit tot een beperkt M&O risico in de NOW-6. Dit risico wordt echter klein geacht, doordat de referentiemaand niet gelijktijdig bekend is gemaakt. UWV controleert hierop middels data-analyses op gedane mutaties in de polisadministratie.

7. Evaluatie

De minister draagt zorg voor de evaluatie van doeltreffendheid en doelmatigheid van deze regeling. De doeltreffendheid en doelmatigheid voor de NOW kunnen pas goed geëvalueerd worden als alle benodigde onderzoeksgegevens beschikbaar zijn. De vaststellingsperiodes lopen bij de NOW anderhalf jaar achter op de voorschotverleningsperiodes. Vaststellingen die nog niet geheel gesloten zijn, kunnen nog niet worden geëvalueerd omdat er dan een selectie-effect optreedt van bedrijven die sneller zijn met het doen van hun vaststellingsaanvraag. De eindevaluatie van de NOW is voorzien voor 2023. Bezien wordt in hoeverre de NOW-6 hierin kan worden meegenomen gezien de vaststellingsloketten pas in juni 2023 sluiten. Bij deze evaluatie zal er naast doeltreffendheid en doelmatigheid ook uitgebreid aandacht zijn voor de lessen die geleerd kunnen worden. Het voornemen is om de Tweede Kamer in het najaar van 2022 op de hoogte te stellen over de voortgang van de evaluatie en daarbij in te gaan op de geactualiseerde evaluatieprogrammering, de wijze van toetsing en eventuele tussenresultaten. Ondertussen wordt er continu gemonitord of er nieuwe signalen zijn waarop het beleid aangepast kan worden in de bestaande of nieuwe pakketten als blijkt dat in de praktijk er een onvoorziene, onwenselijke uitwerking van het beleid optreedt.

8. Financiële gevolgen

Het budgettair effect van de NOW-6 (8^e tranche) wordt ingeschat op circa € 1,8 miljard (inclusief uitvoeringskosten). Het bedrag is een grove inschatting en afhankelijk van de impact van de contactbeperkende maatregelen op bedrijven en werknemers. De regeling wordt voor 80% bevoorschot aan werkgevers en wordt op een later moment afgerekend bij de subsidievaststelling.



De budgettaire gevolgen van de NOW-6 zijn verwerkt in een nota van wijziging op de eerste incidentele supplettoire begroting 2022 van het ministerie van SZW. Daarbij is een bedrag van € 1,781 miljard toegevoegd aan de uitgaven van artikel 1 van de begroting (artikel Arbeidsmarkt), waarvan € 44 miljoen voorzien is voor het ophogen van het maximaal te vergoeden omzetverlies van 80% naar 90%. Deze bedragen zijn bedoeld voor de subsidie-uitgaven van de NOW-6.

Om ervoor te zorgen dat UWV de subsidie kan uitbetalen en de subsidieregeling kan uitvoeren is in de regeling ook een artikel over de financiering opgenomen. Het gaat dan om de manier waarop het geld van de begroting van het SZW naar UWV wordt geboekt. Daarvoor is zo veel mogelijk aangesloten bij bestaande financiering van door UWV uit te voeren taken. In de praktijk betekent dit dat UWV een periodiek voorschot krijgt op basis van de geraamde uitgaven. Dit voorschot wordt uitbetaald op de rekening die UWV bij 's Rijks schatkist aanhoudt. De middelen verlaten daardoor pas de schatkist op het moment dat UWV een subsidievoorschot uitbetaalt. Na afloop van het jaar wordt in het UWV jaarverslag verantwoording afgelegd over de lasten en baten van de regeling. Uiteraard wordt deze informatie ook opgenomen in de begroting en het jaarverslag van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.

Uitvoeringskosten

Voor de aanvullende uitvoeringskosten van deze regeling door UWV is € 5 miljoen in 2022 gereserveerd. Voor wat betreft SZW bedraagt de reservering voor de uitvoeringskosten in totaal € 3,3 miljoen in 2022. De met de NOW-6 gepaard gaande uitvoeringskosten voor het UWV en SZW (in totaal € 8,3 miljoen) vallen in 2022 en verder. Deze zijn via een Nota van Wijziging op de eerste incidentele supplettoire begroting 2022 van SZW verwerkt.

9. Administratieve lasten

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

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

Het aantal aanvragen voor de NOW-1 bedraagt circa 140.000. Het aantal aanvragen voor de NOW-2 bedraagt circa 65.000. Het aantal aanvragen voor de NOW-3 (derde tranche) bedraagt circa 81.000, voor de NOW-3 (vierde tranche) circa 78.000 en voor de NOW-3 (vijfde tranche) circa 46.000. Het aantal aanvragen voor de NOW-4 bedraagt circa 27.000. Voor de NOW 5 zijn ruim 42 duizend aanvragen ingediend. Doordat de virusontwikkeling onzeker blijft, is het lastig om in te schatten hoeveel werkgevers de NOW-6 gaan aanvragen. Onderstaande berekening is gebaseerd op een totaal aantal van circa 45.000 aanvragers.

Om de NOW-6 regeling zo eenvoudig mogelijk te houden, overlapt deze grotendeels met de voorgaande NOW-regelingen. Het is de verwachting dat de meeste bedrijven die een beroep zullen doen op de NOW voor het overgrote zal bestaan uit bedrijven die ook gebruik hebben gemaakt van een eerdere NOW-tranche, omdat de huidige contact beperkende maatregelen veelal dezelfde sectoren raken als eerdere contact beperkende maatregelen. De totale eenmalige administratieve lasten in verband met kennisneming van de regeling worden in de NOW-6 ingeschat op €0,029 miljoen.

Voor de indiening van de vaststellingsaanvraag van de NOW-6 moet het omzetverlies berekend worden. Dit is het verschil tussen de omzet in de driemaandsperiode waarover men subsidie heeft aangevraagd en de omzet in het gehele jaar 2019, teruggerekend naar een driemaandsperiode. Een aantal werkgevers zal deze bedragen snel uit hun geautomatiseerde bedrijfsadministratie kunnen halen, voor andere bedrijven zal dit ingewikkelder zijn. Er wordt tevens weer een online rekenhulp voor het berekenen van de verwachte omzetzaling beschikbaar gesteld. Voor met de NOW bekende werkgevers wordt een gemiddelde tijdsbesteding van 30 minuten gerekend. De administratieve lasten voor het indienen van de aanvraag, komen uit op € 1,367 miljoen voor alle bedrijven tezamen.

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

Voor de aanvraag van de definitieve vaststelling van de subsidie dient de werkgever de gerealiseerde omzetzaling over de aanvraagperiode te berekenen. Dit is een van de verplichtingen in het kader van de eindverantwoording. Voor deze en de overige verplichtingen (zie artikel 17, tweede lid onderdeel a



tot en met d van de regeling) wordt gerekend met een gemiddelde tijdsbesteding van 1,5 uur. Voor de berekening van de aanvraag van de definitieve vaststelling wordt uitgegaan dat werkgevers die voor het eerst gebruik maken van de NOW een gemiddelde tijdsbesteding van 3 uur nodig zullen hebben. De administratieve lasten voor alle bedrijven tezamen komen dan uit op € 4,101 miljoen.

De kosten van het opstellen van de overeenkomst om te voldoen aan de eis rond het bonus- en dividendbeleid worden geraamd op € 0,209 miljoen.

Dit brengt het totaal aan geraamde administratieve lasten op € 5,706 mln. Dit is 0,32% van het geraamde totaalbedrag dat aan subsidie zal worden verstrekt.

Voor het kunnen vaststellen van een rechtmatige besteding van NOW-gelden, dienen bedrijven die een voorschot van ten minste € 125.000 ontvangen of als bij de aanvraag tot vaststelling blijkt dat zij tenminste € 125.000 subsidie ontvangen, een accountantsverklaring te overhandigen. Bedrijven die onder deze grenzen blijven, hebben een verklaring van een deskundige derde nodig. Er is geen verklaring nodig indien het voorschot minder dan € 40.000 bedraagt, tenzij de subsidie bij vaststelling wordt bepaald op tenminste € 40.000. Een bedrijf moet per NOW-tranche bepalen of hij een derdenverklaring of accountantsverklaring moet inleveren. De totale kosten van het laten opstellen van deze verklaringen worden geraamd op circa € 32,985 miljoen (1,9% van het subsidiebedrag). Per bedrijf zijn deze kosten sterk afhankelijk van de bedrijfssituatie en de voorbereidende werkzaamheden van de ondernemingen zelf. Bij de kostenraming is rekening gehouden met bedrijfsgrootte en subsidiebedrag. Naarmate het bedrijf groter is en het subsidiebedrag hoger nemen de kosten van het laten opstellen van een verklaring toe. Tot €40.000 is geen aanvullende verklaring van een deskundige derde vereist. De inschatting is dat ongeveer 77% van de aanvragers geen derdenverklaring nodig zal hebben. Pas vanaf dit bedrag is een aanvullende verklaring vereist. Voor 9.900 bedrijven (22%) worden de kosten geraamd op gemiddeld € 2.650, voor circa 450 bedrijven (1%) op gemiddeld € 15.000.

Advies Adviescollege toetsing regeldruk

Het Adviescollege toetsing regeldruk (ATR) heeft het dossier niet geselecteerd voor een formeel advies, omdat de regeling materieel een verlenging van de NOW-5 is, waarover ATR al in een eerder stadium (op 1 december 2022) positief geadviseerd heeft en de gevolgen voor de regeldruk ook bij deze regeling weer toereikend in beeld zijn gebracht.

II. Artikelsgewijs deel

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

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

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

Hoofdstuk 1

Artikel 1. Begripsbepaling

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

Het begrip arbeidsvoorwaardenbedrag wordt gebruikt in artikel 15, vierde lid. Het begrip is sinds 1 januari 2022 nieuw in de polisadministratie ten gevolge van een wijziging van het Dagloonbesluit werknemersregelingen.⁹ Dit begrip is relevant voor de berekening van de verlaging van de subsidie indien de loonsom met meer dan 15% wordt verlaagd. Omdat voor deze berekening wordt uitgegaan

⁹ Stb. 2021, 593.



van de loonsom over maanden gelegen in het jaar 2022, wordt hier het begrip arbeidsvoorwaardenbedrag gebruikt en niet het begrip EPS.

Het begrip EPS wordt in artikel 15, eerste lid, gebruikt. Een voorbeeld EPS is een recht op een dertiende maand. Het betreft hier niet eenmalige bonussen of vakantiebijslagen. Het begrip wordt met ingang van 1 januari 2022 niet meer gebruikt in de loonadministratie, maar omdat voor de berekening van de loonsom wordt uitgegaan van het loon over de maand oktober 2021, is het nog wel relevant.

In de regeling wordt op verschillende plekken de begrippen 'loon' en 'loonsom' gehanteerd. Met het loon wordt bedoeld op het loon voor de sociale verzekeringen op grond van artikel 16 van de Wet financiering sociale verzekeringen (hierna: SV-loon), en wel alleen voor zover het gaat om loon uit tegenwoordige dienstbetrekking. Het SV-loon is behoudens enkele uitzonderingen gelijk aan het loon overeenkomstig de Wet op de loonbelasting 1964. Doordat met deze omschrijving loon uit vroegere dienstbetrekkingen is uitgesloten, geldt dat uitkeringen – op een tweetal uitzonderingen na – in principe ook niet worden meegenomen in de berekening van de loonsom. De twee uitzonderingen hierop zijn: Ziektewetuitkeringen en uitkeringen op grond van de Wet arbeid en zorg, in de eerste twee jaren. Deze uitkeringen worden namelijk in de eerste twee jaren aangemerkt als loon uit tegenwoordige dienstbetrekking en vallen daarmee wel onder het begrip 'loon'. Ziektewetuitkeringen door eigenrisicodragers worden in technische zin gezien als loon uit tegenwoordige dienstbetrekking, maar zijn dit in praktische zin niet. Het compenseren van deze betalingen past niet bij het doel van werkbehoud zoals bedoeld in de NOW. Hoewel het loonbegrip dient te worden gelezen in de context van het doel van de regeling, zijn deze uitkeringen voor de duidelijkheid expliciet uitgesloten van het loonbegrip.

De loonsom is het loon – dus het SV-loon zoals hiervoor toegelicht – van alle werknemers die behoren tot een loonheffingsnummer van een werkgever.

De omzetsdaling, omzetperiode en referentie-omzet zijn gedefinieerd. Dit zijn verschillende begrippen. De omzetsdaling ziet op de daling van de omzet, zoals dat wordt vastgesteld in artikel 5.

De omzetperiode betreft de periode waarover de werkgever het omzetverlies dient te berekenen. Deze periode omvat voor de achtste tranche de kalendermaanden januari, februari en maart 2022.

Om de omzetsdaling vast te kunnen stellen wordt de omzet in de omzetperiode vergeleken met de omzet in de referentieperiode, de zogenaamde referentie-omzet. De berekening van de referentie-omzet is geregeld in artikel 5.

De NOW-6 omvat de achtste tranche, waarmee de zevende tranche van de NOW-5 wordt opgevolgd. De achtste tranche beslaat een subsidieperiode van januari tot en met maart 2022.

De werknemer is gedefinieerd als de werknemer in de zin van artikel 1 van de Wet financiering sociale verzekeringen. Daarin worden zowel de 'reguliere' werknemer (onderdeel o), als de overheidswerknemer (onderdeel p) genoemd. Mensen die op grond van een fictieve dienstbetrekking zijn verzekerd voor de werknemersverzekeringen vallen ook onder de definitie van werknemer in de zin van de Wet financiering sociale verzekeringen. Mensen die niet vallen onder die definitie, zoals niet-verzekerde DGA's en vrijwillig verzekerden, zijn hierdoor uitgezonderd. Daardoor komt hun loon niet in aanmerking voor deze subsidie.

Net als de werknemer is ook de werkgever gedefinieerd onder verwijzing naar artikel 1 van de Wet financiering sociale verzekeringen.

In het tweede tot en met het vijfde lid is het omzetbegrip gedefinieerd. De omzet wordt bepaald op basis van grondslagen en detailtoepassingen die consistent zijn met de grondslagen en detailtoepassingen zoals deze door de werkgever zijn gehanteerd in de uiterlijk op 1 januari 2022 vastgestelde jaarrekening 2019, mits voor de berekening van de referentie-omzet het kalenderjaar 2019 bepalend is. Wordt voor de berekening van de referentie-omzet niet gekeken naar het kalenderjaar 2019 dan geldt dat de grondslagen en detailtoepassingen voor de bepaling van de referentie-omzet en de omzet in de meetperiode gelijk aan elkaar moeten zijn.

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



Tot slot is in het vijfde lid geregeld dat als een werkgever voor de maanden januari, februari of maart 2022 een WW-uitkering ten behoeve van de werknemer uitbetaald krijgt in verband met WTV, deze uitkering wordt aangemerkt als omzet voor de NOW-6.

Artikel 2. Inleidende bepaling

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

Artikel 3. Doel van de subsidie

In artikel 3 is het doel van de subsidie geformuleerd. Het doel is tweeledig. Enerzijds wordt beoogd werkloosheid die veroorzaakt wordt door acute terugval in de omzet ten gevolge van buitengewone omstandigheden die niet tot het normale ondernemersrisico behoren, zoveel mogelijk te voorkomen. Anderzijds wordt beoogd dat werkgevers zich samen met de werknemers kunnen voorbereiden op de nieuwe economische situatie. Het is hierbij niet de bedoeling dat er dividenden of bonussen worden uitgekeerd of eigen aandelen worden aangekocht over het jaar 2022.

Artikel 4. Weigeringsgronden

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

- niet of onvoldoende aannemelijk is dat de omzetzaling van de betreffende werkgever in de achtste tranche ten minste 20% zal zijn;
- het rekeningnummer dat bij de aanvraag is opgegeven niet correspondeert met het in de aanvraag opgegeven loonheffingnummer en de daaraan verbonden, oftewel bijbehorende, rekeninggegevens;
- geen loongegevens beschikbaar zijn over de aangiftetijdvakken, bedoeld in artikel 15, tweede en derde lid; of
- de aanvraag anderszins niet voldoet aan de in deze regeling gestelde eisen.

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

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

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

Artikel 5. Omzetzaling

Eerste, tweede, derde, vierde en vijfde lid

Het eerste lid biedt rekenregels om de omzetzaling te berekenen. Het eerste lid bepaalt dat de omzetzaling berekend wordt door het verschil tussen de referentie-omzet en de omzet in de omzetperiode (januari tot en met maart 2022) af te zetten tegen de referentie-omzet. In het tweede tot en met het zevende lid wordt de referentie-omzet nader uitgewerkt.

De hoofdregel voor de berekening van de referentie-omzet is weergegeven in het tweede lid, namelijk dat de referentie-omzet de omzet over het kalenderjaar 2019 is, gedeeld door vier. Hierbij wordt uitgegaan van de situatie dat de onderneming reeds bestond op 1 januari 2019.

Voorbeeld

Een voorbeeld voor de toepassing lid 2: een werkgever had een omzet in 2019 van gemiddeld € 100.000 per maand, ofwel € 1.200.000 over het gehele jaar. In januari, februari en maart 2022 – in dit voorbeeld de periode waarover de werkgever subsidie kan aanvragen – is zijn omzet gemiddeld € 70.000 per maand, ofwel € 210.000 over de gehele periode. In dit geval is de omzetzaling:

$$(\text{€ } 1.200.000 / 4) - \text{€ } 210.000 = \text{€ } 90.000$$



$$€ 90.000 / (€ 1.200.000 / 4) = 0,30$$

$$= 30\%$$

In het derde tot en met het zevende lid zijn de uitzonderingen voor de berekening van de referentie-omzet gegeven. De eerste uitzondering – opgenomen in het derde lid – voorziet in de situatie dat de onderneming de bedrijfsuitoefening is begonnen in de periode van 2 januari 2019 tot en met 1 februari 2020. Wanneer de aanvang van de bedrijfsuitoefening van een onderneming in het jaar 2019 of in januari 2020 of op 1 februari 2020 plaatsvond, worden de gehele kalendermaanden vanaf de dag na aanvang van de bedrijfsuitoefening tot en met 29 februari 2020 in aanmerking genomen voor de bepaling van de omzetreferentie, omgerekend naar een driemaandsperiode. In het derde lid wordt met de gekozen bewoordingen ('aanvang van de bedrijfsuitoefening') aansluiting gezocht bij de terminologie van de Handelsregisterwet 2007 (zie aanvullend paragraaf 3 van het algemeen deel van de toelichting onder 'Referentieomzet-periode voor startende ondernemingen'). Het moet daarbij daadwerkelijk gaan om een nieuwe onderneming, welke zowel een Nederlands als een niet-Nederlandse rechtspersoon of natuurlijke persoon kan zijn. Voor ondernemingen die al op 1 januari 2019 bestonden geldt het eerste lid.

Voorbeeld

Een voorbeeld voor de toepassing van lid 3: een werkgever start zijn onderneming op 17 juli 2019. Zijn in aanmerking te nemen omzet vanaf 1 augustus 2019 tot en met 29 februari 2020 bedraagt in totaal € 140.000. In dit geval wordt de omzet over deze 7 maanden naar rato omgezet naar 3 maanden ($€ 140.000 / 7 \times 3 = € 60.000$). Dat is de referentie-omzet. In de maanden januari tot en met maart 2022 – in dit voorbeeld de periode waarover de werkgever subsidie kan aanvragen – is zijn omzet gemiddeld € 10.000 per maand, ofwel € 30.000 over de gehele periode. In dit geval is de omzetzaling:

$$€ 60.000 - € 30.000 = € 30.000$$
$$€ 30.000 / € 60.000 = 0,5$$

$$= 50\%$$

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

Voorbeeld

Een voorbeeld voor de toepassing van lid 4: een werkgever start zijn onderneming op 5 november 2020. Zijn in aanmerking te nemen omzet vanaf 1 juli tot en met 31 oktober 2021 bedraagt in totaal € 180.000. In dit geval wordt de omzet over deze 4 maanden omgezet naar 3 maanden ($€ 180.000 / 4 \times 3 = € 135.000$). Dat is de referentie-omzet. In de maanden januari tot en met maart 2022 – in dit voorbeeld de periode waarover de werkgever subsidie kan aanvragen – is zijn omzet gemiddeld € 20.000 per maand, ofwel € 60.000 over de gehele periode. In dit geval is de omzetzaling:

$$€ 135.000 - € 60.000 = € 75.000$$
$$€ 75.000 / € 135.000 = 0,56$$

$$= 56\%$$

Het vijfde lid ziet op ondernemingen waarvan de bedrijfsuitoefening in de periode van 2 juli 2021 tot en met 1 oktober 2021 is aangevangen. Ook deze ondernemingen konden op grond van de eerdere NOW-regelingen, als zij toen al met de bedrijfsuitoefening waren aangevangen, nog geen aanspraak maken op een subsidie. Van deze recente starters is de bedrijfsuitoefening aangevangen tijdens de periode waarin relatief weinig beperkende maatregelen golden van juli 2021 tot en met oktober 2021, waardoor niet deze gehele periode voor hen kan worden betrokken bij de berekening van de referentieomzet. Conform de berekeningswijze van de referentieomzet in het derde lid, wordt voor deze ondernemingen gekeken naar de omzet over de periode vanaf de eerste volledige kalendermaand vanaf de aanvang van de bedrijfsuitoefening tot en met 31 oktober 2021, gedeeld door het aantal maanden waarvan de omzet in aanmerking wordt genomen, vermenigvuldigd met drie. Zo heeft ook voor deze ondernemingen de referentieomzet betrekking op een driemaandsperiode.

Voorbeeld

Een voorbeeld voor de toepassing van lid 5: een werkgever start zijn onderneming op 14 augustus 2021. Zijn in aanmerking te nemen omzet vanaf 1 september tot en met 31 oktober 2021 bedraagt in totaal € 30.000. In dit geval wordt de omzet over deze 2 maanden naar rato omgezet naar 3 maanden ($€ 30.000 / 2 \times 3 = € 45.000$). Dat is de referentie-omzet. In de maanden januari tot en met maart 2022 – in dit voorbeeld de periode waarover de werkgever subsidie kan aanvragen – is zijn omzet gemiddeld € 5.000 per maand, ofwel € 15.000 over de gehele periode. In dit geval is de omzetzaling:

$$€ 45.000 - € 15.000 = € 30.000$$
$$€ 30.000 / € 45.000 = 0,67$$

$$= 67\%$$



Zesde en zevende lid

Het zesde lid heeft betrekking op overgang van onderneming in de zin van artikel 7:662 BW, of op het verkrijgen van zeggenschap door een aandelentransactie waarbij de rechtspersoon of vennootschap onderdeel is geworden van een groep, bedoeld in het negende lid. Het artikel wordt alleen toegepast indien de werkgever daarvoor kiest. De werkgever verzoekt in dat geval om toepassing van deze methode bij de subsidieaanvraag, wat erop neerkomt dat de werkgever op het aanvraagformulier aangeeft van deze alternatieve berekeningsmethode gebruik te willen maken.

Is sprake van een overgang van onderneming of verkrijging van zeggenschap in de periode van 2 januari 2019 tot en met 1 februari 2020, dan kan de werkgever die een economische activiteit heeft overgenomen, of middels een aandelentransactie zeggenschap heeft verkregen in een rechtspersoon of vennootschap die onderdeel is geworden van een groep, ervoor kiezen om de referentie-omzet te berekenen door de gerealiseerde omzet in de periode vanaf de eerste gehele kalendermaand vanaf de dag van de overgang tot en met 29 februari 2020 als basis voor de referentieomzet te nemen, omgerekend naar een driemaandsperiode. Dit gold ook in de NOW-5 en is geregeld in het zesde lid, onder a.

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

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

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

Het zevende lid voorziet in de situatie dat een werkgever een onderdeel of activiteit afstoot vanaf de periode waarover de referentie-omzet wordt berekend tot en met 1 januari 2022. Om de referentie-omzet zuiver te houden, wordt in dat geval bepaald dat de omzet van het afgestoten onderdeel of de afgestoten activiteit in mindering wordt gebracht op de referentie-omzet.

Achtste en negende lid

Op welk niveau de omzetzaling wordt berekend komt tot uiting in het achtste en negende lid (en indien van toepassing in artikel 6). Dit geschiedt – afhankelijk van de omstandigheden – op basis van één van de volgende twee niveaus:

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

In het achtste lid is de hoofdregel opgenomen, waarbij voor de omzetzaling wordt uitgegaan van de omzetzaling van de natuurlijke of rechtspersoon. In het negende lid is de uitzondering op het achtste lid omschreven. Als de werkgever onderdeel is van een groep als bedoeld in artikel 24b van Boek 2 van het Burgerlijk Wetboek, wordt de omzetzaling berekend op grond van deze groep. Dit geldt ook voor de onderneming die in een moeder-dochtermaatschappij verhouding zit, als bedoeld in artikel 24a van Boek 2 van het Burgerlijk Wetboek. Deze moeder-dochterrelaties worden gezamenlijk daarmee tevens behandeld als waren zij een groep. Indien een werkgever een aanvraag doet voor de verschillende loonheffingenummers geldt dat hij daarbij voor alle loonheffingenummers hetzelfde percentage omzetzaling dient op te geven bij de aanvraag.

In de derde zin van het negende lid komt een beperking op het voorgaande tot uiting. Indien er sprake is van concernonderdelen die geen in Nederland gevestigde rechtspersonen of vennootschappen zijn en tevens geen in Nederland verzekerd SV-loon hebben, is de band met Nederland dermate klein dat het niet in de rede ligt om de omzetzaling mede te berekenen op de omzet van een dergelijk concernonderdeel. Nederlandse rechtspersonen of natuurlijke personen dienen altijd te worden meegeteld. Indien er een verzoek om toepassing van artikel 6 wordt gedaan, geldt een afwijkende omzetzalbepaling (zie de toelichting bij artikel 6).

Voor de bepaling van de omzetzaling wordt uitgegaan van de (relevante) concernonderdelen, waaruit het concern op 1 januari 2022 bestond.



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

Tiende lid

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

Artikel 6. Afwijking van bepaling omzetzijdeling op niveau concern of groep

Eerste en vierde lid

In artikel 6 wordt voorzien in een uitzondering voor werkgevers die deel uitmaken van een concern. Van een rechtspersoon die deel uitmaakt van een groep, dan wel dochtermaatschappij van een andere rechtspersoon is, kan de omzetzijdeling afzonderlijk worden berekend. Ingevolge het vierde lid worden een zogeheten 'tussenholding' en haar groepsmaatschappijen daarbij behandeld als waren zij één rechtspersoon (een groepsdeel als bedoeld in artikel 405, eerste lid, van Boek 2 van het Burgerlijk Wetboek). Het eerste lid stelt aan deze mogelijkheid de volgende aanvullende voorwaarden:

- a. De rechtspersoon of vennootschap heeft geen bedrijfsmatige activiteiten die voor meer dan de helft bestaan uit het binnen de groep ter beschikking stellen van arbeidskrachten. Op grond van deze voorwaarde worden zogeheten personeels-BV's uitgesloten van deze mogelijkheid.
- b. Voorafgaand aan de aanvraag van de vaststelling van de subsidie wordt een overeenkomst getekend met ten minste één belanghebbende vereniging van werknemers, bedoeld in artikel 3, derde lid, van de Wet melding collectief ontslag, en bij gebreke daarvan, of indien de werkmaatschappij 20 of minder werknemers heeft, een andere vertegenwoordiging van werknemers, over werkbehoud. Op grond daarvan wordt als belanghebbende vereniging van werknemers beschouwd een vereniging van werknemers, die in de onderneming werkzame personen onder haar leden telt, krachtens haar statuten ten doel heeft de belangen van haar leden als werknemers te behartigen, als zodanig in de betrokken onderneming of bedrijfstak werkzaam is, voorts ten minste twee jaar in het bezit is van rechtspersoonlijkheid en als zodanig aan de werkgever bekend is. Deze overeenkomst dient met het oog hierop te worden gesloten met een vakbond. De werkgever handelt in overeenstemming met deze overeenkomst.
- c. In onderdeel c is een voorwaarde opgenomen die inhoudt dat de andere rechtspersonen of vennootschappen binnen een groep als bedoeld in artikel 5, negende lid, geen opdrachten of projecten mogen uitvoeren die ten koste kunnen gaan van de rechtspersoon of vennootschap waarvoor de omzetzijdeling met toepassing van dit artikel wordt bepaald. Hiermee wordt voorkomen dat de omzet van de rechtspersoon waarvoor subsidie wordt aangevraagd, kunstmatig laag wordt gehouden.
- d. De omzetzijdeling van de groep, bedoeld in artikel 5, negende lid, in de gekozen periode waarover de omzetzijdeling wordt berekend moet minder dan 20% bedragen. Indien de omzetzijdeling van de groep als geheel 20% of meer is, dient de omzet van de groep te worden vastgesteld met toepassing van artikel 5, negende lid. Subsidieverstreking op basis van de omzet op het niveau van de werkmaatschappij is dan niet mogelijk. Wat verstaan wordt onder omzetzijdeling, is geregeld in artikel 5, eerste lid. Daaruit vloeit voort dat het percentage van de omzetzijdeling wordt uitgedrukt in hele procenten, en afgerond naar boven. Dat geldt ook voor dit onderdeel.

Tweede, derde en vijfde lid

Het tweede, derde en vijfde lid bevatten regels die in acht moeten worden genomen indien de omzet wordt berekend met toepassing van het eerste lid.

In de eerste plaats wordt de omzet op grond van het eerste lid naar boven bijgesteld indien in de subsidieperiode werknemers worden uitgeleend aan een andere werkgever. Deze bijstelling vindt plaats op het moment van de vaststelling, aan de hand van de loonkosten. In de tweede plaats dienen mutaties in de voorraden te worden toegerekend aan de omzet. In het vijfde lid wordt geregeld dat de omzet dient te worden gecorrigeerd indien andere rechtspersonen of vennootschappen binnen de groep opdrachten of projecten hebben uitgevoerd die ten koste zijn gegaan van de rechtspersoon waarvoor subsidie wordt verstrekt binnen de groep. Ook als in strijd met de voorwaarde, bedoeld in het eerste lid, onderdeel c, of het tweede lid, wordt gehandeld is deze correctie aan de orde.



Artikel 7. Aanvraag van de subsidieverlening

Eerste en derde lid

In artikel 7 zijn de voorwaarden voor het aanvragen van de subsidie geformuleerd. De subsidieaanvraag wordt gedaan door de werkgever. Een natuurlijke persoon die de aanvraag namens de werkgever indient, moet daartoe uiteraard bevoegd zijn. Een aanvraag geschiedt door middel van een formulier dat beschikbaar wordt gesteld op www.uwv.nl.

De subsidie wordt verstrekt per loonheffingnummer. Een werkgever die beschikt over meerdere loonheffingnummers doet voor elk loonheffingnummer dus een aparte aanvraag, waarbij – zoals hiervoor onder de toelichting bij artikel 6 ook is opgemerkt – voor alle loonheffingnummers hetzelfde percentage van omzetsdaling wordt opgegeven. De werkgever kan per loonheffingnummer één aanvraag doen. Een tweede aanvraag voor hetzelfde loonheffingnummer wordt niet in behandeling genomen. Dit is geregeld in het derde lid.

Tweede lid

De werkgever kan een aanvraag indienen van 14 februari tot en met 13 april 2022. Indien een aanvraag buiten de gestelde periode valt, zal deze worden afgewezen. De werkgever kan per loonheffingnummer een keer een aanvraag indienen. Dat brengt met zich dat wanneer een subsidieaanvraag wordt geweigerd, de werkgever niet nogmaals voor datzelfde loonheffingnummer een aanvraag mag indienen.

Vierde lid

In het vierde lid is uitgewerkt welke gegevens in een subsidieaanvraag moeten worden vermeld. In de eerste plaats geeft de werkgever de verwachte omzetsdaling aan (in hele procenten). Voorts vermeldt de werkgever het loonheffingnummer, indien aanwezig het kvk-nummer en het SEPA-rekeningnummer waarop de werkgever betalingen van de Belastingdienst inzake loonheffingen ontvangt. Voor gebruik van dit rekeningnummer is gekozen om mogelijk te maken dat UWV, met behulp van gegevens van de Belastingdienst, een controle uitvoert op het opgegeven rekeningnummer. Daarnaast vermeldt de werkgever of een verzoek als bedoeld in artikel 5, zesde lid, wordt gedaan.

Vijfde lid

De werkgever zal bij de subsidieaanvraag via het aanvraagformulier worden gevraagd om te verklaren dat hij zich zal houden aan de verplichting om geen dividend, winstuitkeringen aan aandeelhouders of andere derden of bonussen uit te keren aan de directie of het bestuur of eigen aandelen in te kopen. Deze verklaring hangt samen met de verplichting, bedoeld in artikel 13. Uiteraard hoeft de werkgever deze verplichting alleen na te leven voor zover deze op hem van toepassing is. Indien de werkgever onderdeel is van een groep of moeder-dochterrelatie geldt deze verplichting ook voor de groep of de moedermoedermaatschappij, als op grond van artikel 6 gebruik wordt gemaakt van de mogelijkheid om de omzet te bepalen op het niveau van de werkmaatschappij. De werkgever doet de subsidieaanvraag, niet het groepshoofd of de moedermaatschappij. De werkgever heeft echter geen handlingsbevoegdheid bij het groepshoofd of de moedermaatschappij om zich te houden aan deze verplichting. Derhalve kan de werkgever niet namens een groepshoofd of moedermaatschappij een dergelijke verklaring afleggen, maar verklaart de werkgever dat het groepshoofd of de moedermaatschappij heeft ingestemd zich te houden aan deze verplichting.

Zesde lid

In het zesde lid wordt gepreciseerd dat voor werkgevers die onderdeel zijn van een groep dezelfde periode wordt gehanteerd waarover de omzetsdaling wordt verwacht. Datzelfde geldt indien de werkgever meerdere loonheffingnummers heeft, ook dan kan voor alle loonheffingnummers maar één periode worden uitgekozen. Ook de verwachte omzetsdaling zelf is voor alle loonheffingnummers van een werkgever, dan wel alle groepsonderdelen van een groep gezamenlijk, gelijk. Daarnaast is geregeld dat de werkgever die bij de aanvraag tot vaststelling zal verzoeken om toepassing van artikel 6 niet hetzelfde percentage aan omzetverlies als de rest van de groep hoeft te hanteren. De gedachte achter artikel 6 is immers dat toepassing van dat artikel ertoe leidt dat een ander percentage gebruikt wordt. Opgemerkt wordt dat de werkgever die deel uit maakt van een groep wel dezelfde omzetperiode aanhoudt als de andere werkmaatschappijen in de groep, ook als artikel 6 wordt toegepast. Dit is nodig omdat anders niet vastgesteld kan worden of de omzetsdaling van het concern in die periode de minimale omzetsdaling te boven ging (20% of meer) voor de werkmaatschappijen waar op werkmaatschappijniveau is aangevraagd. Toepassing van de omzetsda-



ling op niveau van de werkmaatschappijen is niet mogelijk als de omzetzaling op concernniveau 20% of meer was.

Zevende lid

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

Achtste lid

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

Artikel 8. Verlening van de subsidie

Eerste lid

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

Tweede lid

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

- a. de periode waarvoor de subsidie wordt verleend;
- b. de hoogte van de subsidieverlening en het voorschot wat daarop gegeven wordt;
- c. alle verplichtingen waaraan de werkgever moet voldoen op grond van artikel 11, 12 en 13;
- d. de termijn waarbinnen de aanvraag voor de subsidievestiging moet worden gedaan.

Derde lid

De subsidiebeschikking maakt geen melding van de maximale hoogte van de subsidie. Omdat de aanvraag voor een subsidie is gebaseerd op een te verwachten omzetzaling, is de hoogte van de subsidie namelijk pas duidelijk op het moment van de vaststelling, uitgewerkt in artikel 17.

Artikel 9. Voorschot

De Minister verstrekt een voorschot van 80% van het bedrag van de subsidieverlening, bedoeld in artikel 16.

Artikel 10. Opschorting van de betaling

In dit artikel is voorzien in de mogelijkheid de betaling van het voorschot op de subsidie na de verlening op te schorten bij een ernstig vermoeden dat niet wordt voldaan aan de voorwaarden of de verplichtingen die zijn verbonden aan de subsidie op grond van deze regeling. Daarbij is artikel 4:56 Awb van toepassing. Deze bepaling ziet niet op de verplichting, bedoeld in artikel 11, onderdelen c, d en e. Het niet naleven van die verplichtingen kan niet leiden tot het opschorten van de betaling.

Artikel 11. Verplichtingen

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

- de werkgever de subsidie alleen aanwendt voor het doel waarvoor de subsidie is verstrekt en dus in ieder geval voor het betalen van de loonkosten;
- de verplichting om de ondernemingsraad, personeelsvertegenwoordiging, of bij het ontbreken daarvan, de werknemers te informeren over de verlening van de subsidie;
- de werkgever een inspanningsverplichting heeft om scholing en ontwikkeladvies te stimuleren bij werknemers;

de werkgever een inspanningsverplichting heeft om bij te dragen aan de begeleiding naar ander betaald werk voor werknemers van wie de arbeidsovereenkomst eindigt of van wie hij het voornemen



heeft de arbeidsovereenkomst te beëindigen of niet voort te zetten;

- de werkgever verplicht is om, indien hij vanaf 1 januari tot en met 31 maart 2022 een verzoek om toestemming doet om de arbeidsovereenkomst van één of meer werknemers op bedrijfseconomische gronden op te zeggen om tijdens de subsidieperiode contact op te nemen met UWV voor ondersteuning bij de begeleiding naar ander werk. De werkgever neemt hiervoor contact op met het UWV in de periode van 1 januari 2022 tot en met 13 april 2022;
- de werkgever een zodanig controleerbare administratie voert dat de voor de vaststelling van de subsidie van belang zijnde rechten en verplichtingen, betalingen en ontvangsten, met betrekking tot de werknemers waarvoor subsidie wordt verstrekt, kunnen worden nagegaan en verleent desgevraagd inzage in deze administratie tot vijf jaar na de datum van vaststelling van de subsidie;
- de werkgever de loonaangifte doet op grond van de Wet op de loonbelasting 1964 op de voorgescreven momenten;
- de werkgever onverwijld en schriftelijk aan de Minister meldt indien zich omstandigheden voordoen die van belang kunnen zijn voor een beslissing tot wijziging, intrekking of vaststelling van de subsidie;
- de werkgever na afloop van de periode waarover subsidie is verleend een definitieve opgave van de omzetsdaling overlegt;
- de werkgever meewerkt aan door of namens de Minister ingesteld onderzoek dat erop is gericht de Minister inlichtingen te verschaffen die van belang zijn voor het nemen van een besluit over het verstrekken van de subsidie of de ontwikkeling van het beleid van de Minister. De werkgever doet dat onder meer door het verschaffen van de daartoe benodigde inlichtingen, gegevens en bescheiden. Deze verplichting geldt tot vijf jaar na de datum van vaststelling van de subsidie.

Artikel 12. Verplichting overleggen accountantsverklaring

Eerste en tweede lid

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

€ 125.000 of meer. Daarnaast geldt de vrijstelling niet voor de werkgevers die onderdeel zijn van een concern en toepassing van artikel 6 verzoeken bij de subsidievaststelling. In die situatie is altijd een verklaring van een accountant vereist.

Derde en vierde lid

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

Artikel 13. Verplichting niet uitkeren dividenden en bonussen

Eerste lid

In dit artikel is de verplichting opgenomen dat er geen dividend of andere winstuitkeringen worden uitgekeerd of geen eigen aandelen worden ingekocht. Tevens mogen er aan de directie of het bestuur geen bonussen of andere winstdelingen worden uitgekeerd. Deze verplichting vloeit voort uit het doel van de subsidieregeling zoals opgenomen in artikel 3. In artikel 7, vijfde lid, is opgenomen dat bij de aanvraag wordt verklaard aan deze verplichting te voldoen.

Een werkgever mag deze handelingen niet verrichten over 2022. De voorwaarde ziet niet op dividend, bonussen en aandelen over 2021, aangezien de beslissingen daarover al genomen waren maar pas in 2022 tot uitbetaling kan zijn overgegaan. Bij bonussen is dit beperkt tot de bonussen die worden uitgekeerd aan het bestuur en de directie. Het strekt zich niet uit tot het overige personeel dat in het bedrijf werkzaam is en dat mogelijk variabel beloond wordt via bonussen. Dit betekent voor DGA's/ bestuurders en andere directieleden dat zij mogelijk slechts hun basisvergoeding ontvangen of hun gebruikelijk-loonregeling, vanwege het verbod om bonussen uit te keren. Onder bonussen worden zowel winstdelingen als andere bonusbetalingen verstaan.



Tweede lid

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

Voor werkmaatschappijen die een aanvraag indienen op grond van artikel 6, eerste lid, geldt dat zij te maken hebben het dividendverbod volgens artikel 13, vierde lid, en met ten minste één belanghebbende vereniging van werknemers of, indien de werkgever dan 20 werknemers heeft, een andere vertegenwoordiging van werknemers, te weten de ondernemingsraad, de personeelsvertegenwoordiging of de personeelsvergadering, een overeenkomst moeten sluiten over werkbehoud (artikel 6, eerste lid) en – voor zover zij een voorschot of vaststellingsbedrag hebben van ten minste € 125.000 – over het dividendbeleid (artikel 13, tweede lid).

Derde lid

De verplichtingen uit het eerste en tweede lid, gelden als het voorschot dat is verstrekt aan de werkgever, rechtspersoon of groep als bedoeld in artikel 5, negende lid, € 125.000 of meer bedraagt of wordt vastgesteld op € 125.000 of meer. In dat geval is de werkgever verplicht een accountantsverklaring te overleggen. De verplichting geldt voor de werkgever of de rechtspersoon. Dit vloeit voort uit het derde lid.

Vierde lid

Indien op grond van artikel 6 gebruik gemaakt wordt van de mogelijkheid om de omzetsdaling op het niveau van de werkmaatschappij te bepalen, geldt deze verplichting, ongeacht de hoogte van het subsidiebedrag, ook voor het gehele concern/de groep of de moedermaatschappij. Ook voor deze maatschappijen geldt dan dat er geen dividend of andere winstuitkering aan aandeelhouders mag worden uitgekeerd, en dat er geen eigen aandelen mogen worden ingekocht binnen de groep. De verplichting geldt voor 2022. Het verbod op het uitkeren van bonussen ziet binnen de groep slechts op de Raad van Bestuur, bestuur en directie van het groepshoofd of de moedermaatschappij en de rechtspersoon die aanvraagt.

Vijfde lid

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

Zesde lid

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

Zevende lid

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

Hoofdstuk 2. Achtste tranche

Artikel 14. Voorwaarden voor subsidieverlening

Voor de achtste tranche heeft de werkgever de mogelijkheid om subsidie voor loonkosten te ontvangen over de periode 1 januari tot en met 31 maart 2022. De werkgever komt in aanmerking voor subsidieverlening als hij ten minste 20% omzetsdaling verwacht over de kalendermaanden januari tot en met maart 2022.

Welke stukken de werkgever dient aan te leveren, volgt uit artikel 7.



Artikel 15. Hoogte van de subsidie

Eerste tot en met het vierde lid

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

De letter A: omzetzaling

Bij de definitieve vaststelling is er duidelijkheid over de daadwerkelijke omzetzaling. In plaats van de verwachte omzetzaling (waarvan wordt uitgegaan in artikel 16) wordt uitgegaan van de daadwerkelijk gerealiseerde omzetzaling tijdens de gekozen omzetperiode. De in aanmerking te nemen omzetzaling bedraagt niet meer dan 90%. De gerealiseerde omzetzaling wordt weergegeven als zijnde A.

Voorbeeld

Voor de berekening van het bedrag van de subsidieverlening en het voorschot heeft een werkgever een referentieloosom (de loosom in het tijdvak oktober 2021) van € 1.000.000 en een verwachte omzetzaling van 95% in de periode januari tot en met maart 2022. Vanwege de maximering van het omzetverliespercentage op 90%, wordt de subsidieverlening berekend met een verwacht omzetverlies van 90%. Dat leidt tot een subsidieverlening van $(0,9 \times € 1.000.000 \times 3 \times 1,3 \times 0,85) = € 2.983.500$ in totaal. Hierop krijgt de werkgever een voorschot van 80%, zijnde € 2.386.800.

Bij de subsidievaststelling blijkt dat de omzetzaling inderdaad 95% is en dat de loosom gelijk is gebleven ten opzichte van oktober 2021. Dit betekent dat de werkgever voor maximaal 90% omzetverlies subsidie ontvangt.

Het subsidiebedrag wordt vastgesteld op:

$$0,9 \times 1.000.000 \times 3 \times 1,3 \times 0,85 = € 2.983.500$$

De werkgever ontvangt hierdoor nog een nabetaaling van $€ 2.983.500 - € 2.386.800 = € 596.700$

De letter B: loosom

Voor de bepaling van de hoogte van de loosom wordt met een aantal onderdelen rekening gehouden. Hierbij wordt gebruik gemaakt van de formule $X - Y + Z$.

X staat voor het loon dat de werknemers hebben genoten, in de meeste gevallen in de maand oktober 2021. Omdat er werkgevers zijn die verlonen per aangiftetijdvak van vier weken, is in het tweede lid bepaald dat er dan moet worden gekeken naar het elfde aangiftetijdvak van het jaar 2021. Dat komt neer op de periode 11 oktober tot en met 7 november 2021. In dat geval wordt de loosom verhoogd met 8,33%, om het om te rekenen naar dat van een maand. Wordt geen gebruik gemaakt van een aangiftetijdvak van een maand of vier weken, dan wordt gerekend met een aangiftetijdvak van een maand. Dit is geregeld in het derde lid.

X ziet op loon inclusief uitbetaalde vakantiebijslag en EPS in een bepaalde periode. In diezelfde periode is er ook vakantiebijslag en EPS opgebouwd. Zonder de uitbetaalde vakantiebijslag en EPS van de loosom af te trekken, zouden deze posten dubbel worden gerekend, namelijk als opgebouwd én als uitbetaald. Daarom wordt met de letter Y de uitbetaalde vakantiebijslag en EPS in mindering gebracht op letter X en wordt de opgebouwde vakantiebijslag en EPS opgeteld met de letter Z.

De uitkomst van de formule $X - Y + Z$ is gemaximeerd. Het in aanmerking te nemen loon per werknemer, mag niet meer zijn dan tweemaal het maximale dagloon, bedoeld in artikel 17 van de Wet financiering sociale verzekeringen (Wfsv), herleid naar een bedrag per maand. Het bedrag is vanaf 1 januari 2022 € 9.952,00. Hierbij is aangesloten bij de indexatie op grond van artikel 18, vierde lid, van de Wfsv. Deze maximering vindt plaats om de tegemoetkoming zo veel mogelijk tegemoet te laten komen aan de mensen met het grootste risico op werkloosheid en zeer hoge salarissen niet op rekening van de samenleving te subsidiëren.

Tot slot wordt in het vierde lid nog gekeken naar de loosom tijdens de subsidieperiode (letter C). Indien de loosom in de maanden januari, februari en maart 2022 is gedaald met meer dan 15% ten opzichte van de maand oktober 2021 of het elfde tijdvak van vier weken, dan wordt de hoogte van de subsidie verlaagd. Voor de berekening van deze verlaging wordt de loosom in de maanden januari, februari en maart 2022 (berekend in het vierde lid) vergeleken met de loosom in een periode in 2021 (berekend in het eerste lid). Om een goede vergelijking te kunnen maken, wordt voor beide loosommen dezelfde formule gebruikt, en worden opgebouwde bedragen dus opgeteld, en uitbetaalde bedragen afgetrokken. Voor de maanden januari, februari en maart 2022 wordt dus dezelfde formule gehanteerd, maar dan met het arbeidsvoorwaardenbedrag in plaats van het extra periode salaris.



Correctiefactoren

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

Ten tweede wordt de uitkomst van het voorgaande vervolgens vermenigvuldigd met 1,3. Deze factor is een forfaitaire opslag om de loonsom te corrigeren voor de verschillende kosten die de werkgever heeft. De loonsom bestaat immers uit loon waarover loonbelasting en premies volksverzekering wordt afgedragen. De werkgever heeft daarnaast te maken met andere lasten, zoals bijvoorbeeld pensioenpremie (zowel het werkgeversdeel als het werknemersdeel) en premies voor de werknemersverzekeringen. Voor deze componenten tezamen wordt de loonsom daarom vermenigvuldigd met 1,3. Net als dat de loonsom niet volledig wordt gesubsidieerd binnen de NOW (zie hieronder), geldt ook dat de aanvullende werkgeverslasten bovenop de loonsom hoger kunnen zijn dan 30%. Ook hiervoor geldt dan ook dat van werkgevers gevraagd wordt hun bijdrage te blijven leveren voor dit deel van de lasten.

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

Voorbeeld

Een werkgever heeft in de berekening van het voorschot, waarbij wordt uitgegaan van het tijdvak oktober 2021, € 1.000.000 loonsom en een verwachte omzetsdaling van 50%. Dat leidt tot een verwachte vaststelling van de subsidie van $(0,5 \times € 1.000.000 \times 3 \times 1,3 \times 0,85) = € 1.657.500$ in totaal. Hiervan krijgt de werkgever een voorschot van 80%, te weten € 1.326.000.

De gerealiseerde omzetsdaling is 50%. De uiteindelijke loonsom over de maanden januari tot en met maart 2022 is € 2.400.000. Het verschil in loonsom (gemiddeld € 200.000 per maand minder) wordt als volgt verwerkt in de vaststelling:

De loonsom is met 20% gedaald ten opzichte van de referentieloosom. Het vrijstellingspercentage is 15%, dus de loonsom is met 5 procentpunt, oftewel € 150.000 teveel gedaald. Over deze 5 procentpunt teveel gedaalde loonsom wordt het bedrag van de subsidie verminderd. Deze vermindering is $((0,85 \times € 1.000.000 \times 3) - € 2.400.000) \times 1,3 \times 0,85 = € 165.750$. De subsidie wordt dus vastgesteld op $€ 1.657.500 - € 165.750 = € 1.491.750$ en er wordt $€ 1.491.750 - € 1.326.000 = € 165.750$ nabetaald.

Het voorgaande voorbeeld dient ter illustratie, waarbij geabstraheerd is van een aantal factoren. Om de vergelijking tussen het tijdvak, bedoeld in het tweede en derde lid, en het tijdvak van 1 januari tot en met 31 maart 2022 zo zuiver mogelijk te maken, dient gecorrigeerd te worden voor een aantal situaties.

De bepaling van de letter C geschiedt op dezelfde manier als de bepaling van letter B. Dat betekent dat dezelfde correcties worden uitgevoerd over de loonsom als hierboven beschreven. Ook de maximering per werknemer is hetzelfde. Wederom een voorbeeld ter illustratie.

Voorbeeld

Een werkgever heeft in de berekening van het voorschot, waarbij wordt uitgegaan van het tijdvak oktober 2021, € 1.000.000 loonsom en een verwachte omzetsdaling van 50%. Een aantal werknemers van deze werkgever verdient meer dan tweemaal het maximumdagloon. Daarvoor wordt gecorrigeerd. Daardoor daalt de in aanmerking te nemen loonsom naar € 955.000. Dat leidt tot een verwachte vaststelling van de subsidie van $(0,5 \times € 955.000 \times 3 \times 1,3 \times 0,85) = € 1.582.912,50$ in totaal. Hierop krijgt de werkgever een voorschot van 80%, zijnde € 1.266.330.

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

Het initiële bedrag bij vaststelling is:

$$0,5 \times 955.000 \times 3 \times 1,3 \times 0,85 = € 1.582.912,50$$

Daarna wordt gekeken of de loonsom in de subsidieperiode is gedaald ten opzichte van oktober 2021. De loonsom van de maanden januari tot en met maart 2022 bedraagt, na maximering van tweemaal het maximumdagloon, € 2.292.000.

Omdat de loonsom over januari tot en met maart 2022 meer dan 15% lager is dan driemaal de loonsom in oktober 2021 moet ook het tweede deel van de subsidievaststelling worden toegepast. De subsidie wordt dus verlaagd met:

$$((0,85 \times 955.000 \times 3) - 2.292.000) \times 1,3 \times 0,85 = € 143.250$$

De subsidie wordt dus definitief vastgesteld op $€ 1.582.912,50 - € 143.250 = € 1.439.662,50$. Er wordt dus $€ 1.439.662,50 - € 1.266.330 = € 173.333$ nabetaald.

Het bovenstaande voorbeeld gaat uit van aangiftetijdvakken van hele maanden.



Vijfde lid

Werkgevers kunnen ook per vier weken loonaangifte doen. Voor deze werkgevers wordt de beste benadering genomen voor de periode 1 januari tot en met 31 maart 2022, te weten de eerste, tweede en derde vierwekenperiode van het jaar. Dat komt neer op de periode 1 januari tot en met 27 maart 2022.

Indien vanwege vierwekenverloning moet worden uitgegaan van de periode 1 januari tot en met 27 maart 2022, wordt de loonsom over die periode verhoogd met 8,33 procent (13/12e) om het loon om te rekenen naar dat van een maand. Ook is het derde lid van overeenkomstige toepassing verklaard. Hiermee wordt bewerkstelligd dat de loonsom van werkgevers die over een tijdvak van een half jaar of jaar verlonen, ook wordt herleid naar een tijdvak van een maand.

Peildatum, zesde en zevende lid

Op grond van het zesde lid wordt voorzien in een peildatum voor de gegevens uit de loonaangifte. Een peildatum is nodig omdat een werkgever de loonaangifte met terugwerkende kracht kan corrigeren door middel van correctieberichten. Voor de vaststelling van de hoogte van het voorschot is noodzakelijk dat kan worden uitgegaan van de loongegevens zoals deze gelden op een bepaald tijdstip. Deze datum is vastgesteld op 14 december 2021.

Ook in het kader van bepaling van de definitieve hoogte van de subsidie is voor de bepaling van de loonsom ten behoeve van de letter C een peilmoment nodig. De uiterste aangiftedatum voor het derde aangiftetijdvak van een maand (maart) is 30 april 2022; Om enige speling te creëren is een peildatum vastgelegd van 15 mei 2022. Loonaangiften en eventuele correcties die na die dag zijn ingediend, worden dus niet meer meegenomen. Indien er evenwel na de peildatum een correctie is doorgevoerd waarmee de loonsom naar beneden wordt bijgesteld, kan de Minister op het moment van vaststelling besluiten die gewijzigde loonaangifte alsnog te gebruiken voor de subsidievaststelling. Ook na de vaststelling van de subsidie leidt een verkeerde loonaangifte, die na de peildatum is gecorrigeerd, tot een grond om de subsidievaststelling in te trekken of ten nadele van de werkgever te wijzigen (vgl. artikel 4:49 Awb).

Verlaging 5%, achtste lid

Dit lid regelt dat de subsidie met 5% wordt verlaagd als de werkgever niet aan de verplichting van artikel 11, onderdeel e, heeft voldaan. Die verplichting houdt in dat de werkgever, als hij vanaf 1 januari tot en met 31 maart 2022 toestemming vraagt voor bedrijfseconomisch ontslag, contact opneemt met het UWV uiterlijk op 13 april 2022. Het UWV heeft hiervoor een apart telefoonnummer beschikbaar gesteld. Doet de werkgever dat niet, dan wordt de subsidie met 5% verlaagd. De subsidie wordt aangevraagd, verleend en vastgesteld per loonheffingsnummer; voor de verlaging geldt hetzelfde. De verlaging wordt toegepast nadat de hoogte op grond van het eerste lid is berekend en eventueel is gecorrigeerd op grond van het vierde lid. Daarna wordt de subsidie op grond van artikel 17 vastgesteld.

Artikel 16. Berekening van de hoogte van het bedrag van de subsidieverlening

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

De hoogte is allereerst afhankelijk van de verwachte omzetsdaling. Indien een werkgever in de referentieperiode een omzet had van € 4.000.000 en de verwachting heeft dat zijn omzet zal dalen naar € 2.400.000, is de verwachte omzetsdaling 40%. Bij de berekening van de hoogte van de subsidieverlening geldt, net als bij de berekening van de definitieve subsidie op grond van artikel 15, dat de maximaal in aanmerking te nemen verwachte omzetsdaling 90% bedraagt. Verwacht de werkgever een hogere omzetsdaling, dan wordt het bedrag van de subsidieverlening berekend op basis van een verwachte omzetsdaling van 90%. Voor de verwachte omzetsdaling staat de letter A* in de berekening.

Vervolgens is de hoogte van de berekening afhankelijk van de loonsom van de werkgever, uitgedrukt met letter B. De bepaling van de letter B geschiedt op dezelfde wijze als de bepaling van letter B, bedoeld in artikel 15, eerste tot en met vierde lid. Zowel voor wat wordt verstaan onder de loonsom als op welke periode de loonsom ziet.



Voorbeeld

Voor een voorbeeld van de hoogte van het voorschot wordt gebruik gemaakt van de verwachte omzetsdaling en de De loonsom van de werkgever betreft in de maand oktober 2021 € 1.000.000. De uitkomst van het voorgaande wordt voor het voorschot met een aantal correctiefactoren vermenigvuldigd, zoals toegelicht in artikel 8, eerste lid.

loonsom van de referentiemaand. De berekening is dan de verwachte omzetsdaling van 40%, vermenigvuldigd met de loonsom van € 1.000.000, vermenigvuldigd met 1,3, vermenigvuldigd met 3, vermenigvuldigd met 0,85. De uitkomst is een bedrag van € 1.326.000 voor de periode van 1 januari 2022 tot en met 31 maart 2022. Hiervan wordt, op grond van artikel 12,80% uitgekeerd als voorschot, te weten € 1.060.800.

Hoofdstuk 3. Subsidievaststelling, uitvoering en financiering

Artikel 17. Subsidievaststelling

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

Eerste lid

De aanvraag voor de vaststelling geschiedt middels een door de Minister vast te stellen formulier. De aanvraag kan in ieder geval vanaf 3 oktober 2022 worden ingediend. Op het moment waarop deze regeling is vastgesteld was nog geen uitsluitsel te geven over de exacte datum waarop de aanvraag van de vaststelling op zijn vroegst kan worden gedaan. Deze datum zal op de website van UWV bekend gemaakt worden. De vaststelling kan tot en met 2 juni 2023 worden aangevraagd. Tegen de beschikking tot vaststelling van de subsidie staat bezwaar en beroep open.

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

Tweede lid

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

- de definitieve gegevens over de omzetsdaling in de omzetperiode.;
- een verklaring waaruit blijkt of in de periode, bedoeld in artikel 5, zevende lid, onderdelen of activiteiten zijn afgestoten;
- indien nodig een accountantsverklaring; en
- een verklaring dat voldaan is aan de verplichtingen genoemd in artikel 11, onderdelen a, b, en f tot en met j, en artikel 13.

Derde lid

In het derde lid wordt geregeld dat als de werkgever toepassing van artikel 6 wenst, hij bij de aanvraag van de subsidievaststelling verklaart dat voldaan is aan de voorwaarden uit artikel 6. Deze werkgever overlegt tevens een verklaring van een accountant waaruit dat blijkt.

Vierde lid

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

Vijfde lid

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



vastgesteld. In een beleidsregel worden op dit punt verdere voorwaarden gesteld.

Daarnaast is in dit lid geregeld dat de subsidie van de werkgever die om toepassing van artikel 6 heeft verzocht, op nihil wordt vastgesteld, als niet aan alle voorwaarden van artikel 6 is voldaan. Dit betekent ook dat de subsidie op nihil wordt vastgesteld als bij de vaststelling van de subsidie is verzocht om toepassing van artikel 6, terwijl de omzetsdaling van het gehele concern 20% of meer is. Tot slot wordt de subsidie op nihil vastgesteld als in strijd is gehandeld met de verplichting geen dividend of bonussen uit te keren of geen eigen aandelen in te kopen, of wanneer geen overeenkomst met vakbonden is gesloten over het bonus- en dividendbeleid, bedoeld in artikel 13, tweede lid.

Zesde lid

In het zesde lid is opgenomen dat de subsidie wordt vastgesteld binnen 52 weken na ontvangst van de aanvraag tot vaststelling. Tegen de vaststelling is uiteraard bezwaar en beroep mogelijk. Door een termijn van 52 weken aan te houden bestaat voldoende tijd om een goede controle te verrichten van de verzoeken om vaststelling en de daarbij aangeleverde gegevens. Om enerzijds een zo spoedig mogelijke afhandeling van de aanvragen mogelijk te maken en anderzijds misbruik en oneigenlijk gebruik zoveel mogelijk te voorkomen zullen risicogerichte controles worden ingericht. Voor de meeste werkgevers zal gelden dat de hoogte van de vast te stellen subsidie goed is vast te stellen op basis van de aan te leveren stukken bij het verzoek tot vaststelling.

Artikel 18. Terugvordering

Overeenkomstig artikel 4:95, vierde lid, Awb, is in dit artikel bepaald dat onverschuldigd betaalde voorschotten kunnen worden teruggevorderd. Meer specifiek is bepaald dat als op enig moment blijkt dat de subsidie ten onrechte of voor een te hoog bedrag is verstrekt, het subsidiebedrag kan worden teruggevorderd van de werkgever. Dit is bijvoorbeeld mogelijk als blijkt dat de aanvrager onjuiste of onvolledige informatie heeft verstrekt tijdens de aanvraagprocedure en op basis van de juiste informatie geconcludeerd wordt dat de subsidie ten onrechte of voor een te hoog bedrag is verstrekt. Terugvordering is ook mogelijk indien de subsidieontvanger niet heeft voldaan aan de verplichtingen die zijn verbonden aan de subsidie.

Artikel 19. Wijziging subsidievaststelling

In dit artikel is geregeld dat de subsidievaststelling kan worden ingetrokken of gewijzigd, als op enig moment blijkt dat de werkgever door zijn handelen of nalaten gehandeld heeft in strijd met het doel van deze subsidieregeling. Hierbij moet met name gedacht worden aan vormen van misbruik en oneigenlijk gebruik van de regeling, die ertoe zouden kunnen leiden dat subsidiebedragen terecht komen bij werkgevers die bewust handelingen hebben verricht om in aanmerking te komen voor de subsidie, of grotere bedragen aan subsidie dan waar ze zonder die handelingen voor in aanmerking gekomen zouden zijn. Het gaat daarbij niet om aspecten die reeds meegenomen zijn in de vaststelling van de hoogte van de subsidie.

Deze mogelijkheid laat de mogelijkheden om de subsidievaststelling te wijzigen of in te trekken op grond van artikel 4:49 Awb onverlet.

Artikel 20. Mandaat, volmacht en machtiging UWV en Arbeidsinspectie

Deze regeling is gebaseerd op de Kaderwet SZW-subsidies. Die wet heeft betrekking op subsidieverlening door de Minister. Het onderhavige artikel voorziet in mandaatverlening aan de Raad van Bestuur van het UWV. De Raad van Bestuur van het UWV zal deze regeling namens de Minister uitvoeren. Die uitvoering betreft alle taken die aan de Minister zijn opgedragen. Dat betreft onder meer het gehele proces van aanvraag, beslissingen, de behandeling van bezwaar- en beroepschriften tegen besluiten die zijn genomen op grond van deze regeling. Het UWV op zijn beurt kan ondermandaat verlenen aan functionarissen die werkzaam zijn bij dat instituut. Dat kunnen naast functionarissen in dienst van het UWV, ook personen zijn die van buiten zijn ingehuurd, zolang deze personen maar onder gezag van het UWV werkzaam zijn bij het UWV.

Op grond van het vierde lid worden de door de voorzitter van de Raad van Bestuur functionarissen van het UWV aangewezen die zijn belast met het toezicht op de naleving van de in artikel 11, 12 of 13 genoemde verplichtingen. Deze aanwijzing is gebaseerd op artikel 8, eerste lid, van de Kaderwet SZW-subsidies. Op grond van het vijfde lid kunnen in aanvulling daarop ook functionarissen, werkzaam bij het Ministerie van Sociale Zaken Werkgelegenheid worden belast met dat toezicht. Het gaat daarbij om functionarissen, werkzaam bij de Inspectie SZW, voor zover zij zijn aangewezen door de inspecteur-generaal, en om functionarissen werkzaam bij de directie Dienstverlening, Samenwerkingsverbanden en Uitvoering, voor zover aangewezen door de directeur van die directie.



Artikel 21 en 22. Financiering en verslaglegging

In de artikelen 21 en 22 worden regels gesteld met betrekking tot de financiering van de regeling ten laste van de rijksbegroting. Als uitvoerder van de regeling draagt het UWV zorg voor het beheer en de administratie van de financiële middelen. Daartoe wordt op grond van artikel 21 door het UWV bij de Minister periodiek een opgave gedaan van het totaalbedrag van de geraamde lasten (subsidielasten en uitvoeringskosten).

Artikel 21 regelt de bevoorschotting, inclusief de mogelijkheid om af te wijken. Het bedrag van de opgegeven lasten, wordt gestort op de rekening-courant, bedoeld in artikel 5.16, onderdeel b, van de Regeling Wfsv. Dit is de rekening-courant die het UWV aanhoudt bij het Rijk.

Afrekening vindt ingevolge artikel 22 plaats via de jaarrekening.

De kosten van deze regeling zullen worden gefinancierd uit de algemene middelen. Er is in voorzien dat de middelen die in het kader van deze regeling nodig zijn, afzonderlijk worden geadmistreerd. UWV zal deze kosten tevens afzonderlijk opnemen in de jaarrekening en het jaarverslag van het UWV op grond van artikel 49 van de Wet structuur uitvoeringsorganisatiewerk en inkomen. Voor de kosten geldt vervolgens de reguliere verantwoordingsystematiek.

Hoofdstuk 4. Slotbepalingen

Artikel 23. Wijziging van de Tweede, Derde, Vierde en Vijfde tijdelijke noodmaatregel overbrugging voor behoud van werkgelegenheid

Artikel 23, eerste en vijfde lid, regelt dat in de NOW-2 tot en met NOW-5 naast het daarin gedefiniëerde begrip 'overname' ook wordt gekeken naar het middels een aandelentransactie zeggenschap verkrijgen over een rechtspersoon of vennootschap die onderdeel is geworden van een groep. Het tweede lid brengt middels een addendum enige taalkundige correcties aan in het accountantsprotocol voor NOW-3 en NOW-4. Het derde lid vervangt de derdenverklaring voor de NOW-3 ten behoeve van enige taalkundige correcties, het vierde lid doet dat voor de NOW-4. Het zesde lid betreft een technische correctie. Het zevende lid regelt dat de maximale omzetzaling in de NOW-5 ten behoeve van de berekening van de hoogte van de subsidievaststelling 90% kan zijn, in plaats van 80%.

Artikel 24. Inwerkingtreding en vervaldatum

Deze regeling treedt in werking met ingang van de dag na plaatsing van de regeling in de Staatscourant.

Om te voorkomen dat bij een late afwikkeling van de subsidie de bepalingen in de regeling inzake de vaststelling niet meer gelden, is in het derde lid bepaald dat de regeling van toepassing blijft op de afwikkeling van subsidieaanvragen op grond van deze regeling. Dit ziet ook op het mandaat dat aan UWV is verleend.

Ook nadat de subsidie is vastgesteld, blijven de verplichtingen voor werkgevers van toepassing om tot vijf jaar na de vaststelling inzake te geven in de administratie en mee te werken aan een 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.

Om die reden is in het vierde lid expliciet bepaald dat deze verplichtingen blijven gelden na de vervaldatum van de regeling gedurende de periode van vijf jaar na de vaststelling. Indien daartoe aanleiding is, kan bij beschikking de vaststelling van de subsidie worden gewijzigd.

*De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,
C.E.G. van Gennip*



BIJLAGE 1

ADDENDUM BIJ HET ACCOUNTANTSPROTOCOL INZAKE DE DERDE EN DE VIERDE TIJDELIJKE NOODMAATREGEL OVERBRUGGING VOOR BEHOUD VAN WERKGELEGENHEID

Aanpassingen accountantsprotocol

Gebleken is dat in het accountantsprotocol behorend bij de Derde tijdelijke noodmaatregel overbrugging voor behoud van werkgelegenheid (NOW 3) en de Vierde tijdelijke noodmaatregel overbrugging voor behoud van werkgelegenheid (NOW 4) 2 onvolkomenheden zijn geslopen. De aanpassingen zijn afgestemd met de NBA en zullen we hieronder uiteenzetten.

Op een aantal plekken in het protocol heeft een verwisseling plaatsgevonden tussen het begrip 'gecombineerde opdracht' en 'samengevoegde opdracht'. Dat is het geval op de volgende pagina's;

Pagina 20; laatste alinea; '(voor een samengevoegde opdracht is dit 1 juli 2021)'. Dit moet zijn; '(voor een gecombineerde opdracht is dit 1 juli 2021)'

Pagina 34; vierde alinea; 'samengevoegde opdracht' dient vervangen te worden door 'gecombineerde opdracht'

Pagina 39; tabel 1.2 Werkzaamheden accountant; 'samengevoegde opdracht' dient vervangen te worden door 'gecombineerde opdracht'

Pagina 40 en 61; tabel 2.1 Werkzaamheden accountant; 'samengevoegde opdracht' dient vervangen te worden door 'gecombineerde opdracht'

Op pagina 61 in de tabel bij 2.1 is het volgende opgenomen; '...is berekend in overeenstemming met artikel 1, lid 2 (NOW 3 en NOW 4), artikel 6 (NOW 3) en artikel 5 (NOW 4)'. Dit moet zijn '...is berekend in overeenstemming met artikel 1, lid 2 (NOW 3 en NOW 4), artikel 5, (NOW 3) en artikel 6 (NOW 4)'.

In hoofdstuk 3 'Materialiteit' is in paragraaf 3.2 'Assurance-opdracht met een redelijke mate van zekerheid' het volgende opgenomen;

Materialiteit in geval van een onderzoek naar de omzet van meerdere tranches in één opdracht (gecombineerde opdracht)

.... De accountant controleert in één keer, na afloop van de laatste tranche, de omzet van alle periodes en de van toepassing zijnde voorwaarden. Daarbij moet de accountant nog steeds rekening houden met de voorwaarden die aan de tranches verbonden zijn en per tranche afzonderlijk rapporteren. In plaats van twee, drie of vier aparte onderzoeken wordt er dan één onderzoek voor de omzet uitgevoerd. De te hanteren materialiteit is nog steeds 2% van de totale omzet in de meetperiode (van de tranches waarvoor een aanvraag tot vaststelling wordt gedaan).

In de laatste zin dient 'meetperiode' aangepast te worden naar 'referentieperiode', en zal deze als volgt luiden:

De te hanteren materialiteit is nog steeds 2% van de totale omzet in de referentieperiode (van de tranches waarvoor een aanvraag tot vaststelling wordt gedaan).

In hoofdstuk 3 'Materialiteit' is in paragraaf 3.3 'Assurance-opdracht met een beperkte mate van zekerheid' het volgende opgenomen;

Materialiteit in geval van een onderzoek naar de omzet van meerdere perioden in één opdracht (gecombineerde opdracht)

.... De accountant controleert in één keer, na afloop van de laatste tranche, de omzet van alle periodes en de van toepassing zijnde voorwaarden. Daarbij moet de accountant nog steeds rekening houden met de voorwaarden die aan de tranches verbonden zijn en per tranche afzonderlijk rapporteren. In plaats van twee, drie of vier aparte onderzoeken wordt er dan één onderzoek voor de omzet uitgevoerd. De te hanteren materialiteit is nog steeds 3% van de totale omzet in de meetperiode (van de tranches waarvoor een aanvraag tot vaststelling wordt gedaan).

In de laatste zin dient 'meetperiode' aangepast te worden naar 'referentieperiode' en zal deze als volgt luiden:

De te hanteren materialiteit is nog steeds 3% van de totale omzet in de referentieperiode (van de tranches waarvoor een aanvraag tot vaststelling wordt gedaan).



Materialiteit in geval van een onderzoek naar de loonsom

Voor het onderzoek inzake de NOW 3 per periode naar aspecten van de loonsom bedraagt de goedkeuringsmaterialiteit 4% van 3 keer de gecorrigeerde loonsom in de verleningsbeschikking. Dit is, afhankelijk van de verleningsbeschikking 3 keer de gecorrigeerde loonsom van juni 2020 of indien deze niet beschikbaar is april 2020 (NOW 3), voor NOW 4 is dat februari 2021 zonder terugvalmaand.

Het percentage in de eerste zin is abusievelijk als 4% weergegeven. Dit dient echter 3% te zijn. Zoals ook blijkt uit de tekst die volgt inzake de materialiteitsgrenzen:

Voor de strekking van de conclusie dienen per component de volgende materialiteitsgrenzen gehanteerd te worden:

Aspecten van de loonsom

Goedkeurende verklaring: niet gecorrigeerde fouten < 3%

Afkeurende verklaring: niet gecorrigeerde fouten \geq 3%

De eerste zin zal als volgt luiden:

Voor het onderzoek inzake de NOW 3 per periode naar aspecten van de loonsom bedraagt de goedkeuringsmaterialiteit 3% van 3 keer de gecorrigeerde loonsom in de verleningsbeschikking.



BIJLAGE 2

BIJLAGE BIJ ARTIKEL 13, DERDE LID, VAN DE DERDE TIJDELIJKE NOODMAATREGEL OVERBRUGGING VOOR BEHOUD VAN WERKGELEGENHEID¹⁰

Formulier derdenverklaring

Uitleg formulier

U wilt een aanvraag indienen tot vaststelling van de subsidie tot tegemoetkoming in de loonkosten teneinde de werkgelegenheid onder buitengewone omstandigheden te behouden (hierna: 'NOW-3-subsidie'). Deze subsidie wordt verstrekt op grond van de Derde Tijdelijke noodmaatregel overbrugging voor behoud van werkgelegenheid (hierna: 'NOW-3-regeling').

Een aanvrager die een voorschot ontvangt van €40.000,- of meer, dan wel die een subsidie aanvraagt van €40.000,- of meer, maar onder de drempel blijft van €125.000 voorschot respectievelijk €125.000 aan gerapporteerde subsidie in de aanvraag tot vaststelling, is verplicht een verklaring van een deskundige derde te overleggen. Als derde deskundige kan een boekhouder/administratiekantoor, een belastingdeskundige/ belastingadvieskantoor, een brancheorganisatie of een accountant optreden. Deze categorie aanvragers vertegenwoordigt een substantieel deel van het totale aantal aanvragers in de NOW-3-regeling. Daarmee is dit voor de subsidieverstrekker een belangrijke categorie en is de inzet van een objectieve deskundige derde die niet werkt binnen de eigen organisatie een effectief middel om naleving van de regelgeving te waarborgen middels concreet uit te voeren werkzaamheden. Indien u als werkgever subsidie aanvraagt met betrekking tot meer dan één loonheffingnummer en/of onderdeel bent van een groep in de zin van artikel 5 lid 7 van deze regeling dienen de ontvangen voorschotten respectievelijk de bij de aanvraag tot vaststelling berekende aangevraagde subsidiebedragen bij elkaar opgeteld te worden. De hoogte van de totale subsidie is bepalend voor het type verklaring dat vervolgens bij elke individuele aanvraag tot vaststelling (per loonheffingnummer) bijgevoegd dient te worden.

De verklaring van een deskundige derde is onderdeel van de monitoring en beheerstructuur die door het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (hierna 'het ministerie van SZW') is opgezet om naleving van de regelgeving te garanderen en misbruik van de NOW-gelden zoveel mogelijk te voorkomen. Bij aanvragers die een derdenverklaring dienen in te dienen zal er ook risicogericht onderzoek door het ministerie van SZW zelf gedaan worden. Deze aanvragers kunnen dus na indiening van de aanvraag tot vaststelling onderzocht worden. Let op dat bij aanvragers die een voorschot ontvangen van € 125.000 of meer dan wel die een subsidie aanvragen bij de vaststelling van € 125.000 of meer een accountantsverklaring wordt vereist bij indiening van deze aanvraag tot vaststelling. Bij aanvragen tot vaststelling op grond van artikel 6 werkmaatschappijregeling) dient op grond van artikel 13 lid 2 van de subsidieregeling altijd een accountantsverklaring te worden overlegd, ongeacht de hoogte van het subsidiebedrag.

De werkzaamheden van de deskundige derde hebben met name betrekking op de naleving van de regelgeving rondom de bepaling van de omzetzaling en de loonsom. De voorgeschreven werkzaamheden zijn gebaseerd op de bepalingen uit de NOW-3-regeling en de risico-inschatting van het ministerie van SZW van mogelijke fouten, veroorzaakt door niet-naleving van de voorwaarden uit de regeling. Deze fouten kunnen zowel bewust als onbewust zijn gemaakt. De mogelijke fouten zijn:

1. Een lagere netto omzetzaling dan in de aanvraag tot vaststelling is opgegeven;
2. Het niet uitbetalen van de nettolonen aan de werknemers.

Van de deskundige derden wordt in dit kader niet meer verwacht dan het vakkundig en kritisch verrichten van de hierna gedefinieerde werkzaamheden. Tevens voert het UWV, als uitvoerder van de subsidieregeling, en het ministerie van SZW, als subsidieverstrekker, aanvullend ook zelfstandig onderzoeken uit bij aanvragers om naleving van de regelgeving vast te stellen.

U dient de door de deskundige derde geconstateerde afwijkingen te herstellen alvorens de deskundige derde de verklaring mag tekenen. Indien u de geconstateerde afwijkingen niet herstelt zal de deskundige derde de verklaring niet tekenen.

¹⁰ Regeling van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid van 5 oktober 2020, 2020 000119847, tot vaststelling van de derde, vierde en vijfde 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 (Derde tijdelijke noodmaatregel overbrugging voor behoud van werkgelegenheid)



De deskundige derden dienen de werkzaamheden zodanig te documenteren dat verantwoording kan worden afgelegd over de uitgevoerde werkzaamheden. Van hen wordt verwacht dat zij op verzoek uitleg geven over deze werkzaamheden. Deze dienen in een dossier te worden vastgelegd. Hierin staat welke werkzaamheden zijn gedaan, welke brondocumentatie daarvoor is gehanteerd en bij afwijkingen, welke wijzigingen hebben plaatsgevonden. Dit dossier dient tot vijf jaar na de vaststellingsdatum van de NOW-3-subsidie te worden bewaard.

Bijgevoegd formulier is door de Minister van SZW beschikbaar gesteld ten behoeve van deze verklaring van de deskundige derde. U dient de deskundige derde opdracht te geven de werkzaamheden uit te voeren en hierbij het aanvraagformulier met uw gegevens van uw aanvraag tot vaststelling aan de deskundige derde te overhandigen. De deskundige derde zal dit formulier na eventuele correcties die na de werkzaamheden worden doorgevoerd waarmerken. U dient beide formulieren in een gezamenlijk bestand bij het UWV bij uw aanvraag tot vaststelling in te dienen. U dient de deskundige derde zonder beperkingen inzage te geven in uw volledige administratie 2019, 2020 en 2021 en nadere informatie te verstrekken als de deskundige derde daarom vraagt in het kader van deze opdracht.

Volledigheidshalve wordt opgemerkt dat onderstaand formulier verplicht is om te volgen en gezamenlijk met het inlegvel moet worden ingediend. Afwijkingen, door bijvoorbeeld werkzaamheden te verwijderen of het inlegvel niet bij te voegen, worden niet geaccepteerd en kunnen leiden tot vertraging in het vaststellingsproces of het lager vaststellen van de subsidie.

Aan: Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen
Formulier: **verklaring van deskundige derde in het kader van de aanvraag tot vaststelling van de NOW-3-subsidie aan het UWV**

(Invullen wat van toepassing is).

Deze verklaring behoort bij de aanvraag voor de

- Derde aanvraagperiode (NOW3.1)
- Vierde aanvraagperiode (NOW3.2)
- Vijfde aanvraagperiode (NOW3.3)

Profiel van de deskundige derde

<Naam organisatie van de deskundige > met <kvk-nummer> verleent als:

- Boekhouder/administratiekantoor diensten ten behoeve van het voeren van de financiële administratie en/of het opstellen van de jaarrekening
- Belastingdeskundige/belastingadvieskantoor diensten ten behoeve van de financiële administratie en/of fiscale dienstverlening
- Brancheorganisatie <...> waarbij <naam entiteit> is aangesloten, reguliere financiële diensten ten behoeve van financiële vragen en/of hulp bij het voeren van de administratie
- Accountant diensten ten behoeve van het voeren van de financiële administratie, het opstellen van de jaarrekening en/of fiscale dienstverlening.

Alleen deze deskundige derden zijn door de Minister van SZW aangewezen om een verklaring te kunnen afgeven.

<Naam organisatie van de deskundige > had voordat deze opdracht werd geaccepteerd al een / nog geen formele cliëntrelatie met <naam entiteit>. <Indien wel een formele cliëntrelatie>: Aantal jaren (afgerond):

De derden deskundige heeft noch een dienstverband (gehad) met <naam entiteit> noch een (eigenoms)belang in <naam entiteit>.

De deskundige derde heeft de hierna opgenomen werkzaamheden naar eer en geweten uitgevoerd en zich hierbij gedistantieerd van niet integer handelen of nalaten.

De door de deskundige derde verrichte werkzaamheden

Ondergetekende heeft aan de hand van de aanvraag tot vaststelling op <datum> de wijze waarop de aanvraag tot vaststelling tot stand is gekomen en de wijze waarop de regels zijn nageleefd met de aanvrager besproken.

De werkzaamheden zijn mede gebaseerd op een risicoanalyse, uitgevoerd door het ministerie van SZW, gericht op mogelijke niet-naleving van de voorwaarden uit de NOW-3-regeling. Hierbij moet gedacht worden aan een lagere werkelijke omzetsdaling dan in de aanvraag is opgegeven en het niet



uitbetalen van de nettolonen aan de werknemers. Hieronder zijn de werkzaamheden opgenomen die uitgevoerd dienen te zijn, voor zover van toepassing. Deze werkzaamheden zijn noodzakelijk om deze verklaring te kunnen afgeven.

Indien ondergetekende voor de werkgever de administratie voert en de genoemde werkzaamheden zoals opgenomen in deze derdenverklaring reeds zijn verricht (al dan niet op vergelijkbare wijze leidende tot dezelfde uitkomsten) in het kader van de normale dienstverlening en er geen resterende afwijkingen zijn, mag er op basis daarvan getekend worden voor akkoord door de deskundige derde. De derde deskundige stelt dan wel vast dat die eerdere werkzaamheden nog volstaan in het licht van gewijzigde omstandigheden in de tussenliggende periode.

Ad 1. Gesprek tussen ondergetekende en de leiding van de organisatie ten aanzien van de inhoudelijke aspecten van de aanvraag tot vaststelling inclusief het kennis nemen van de situatie van de aanvrager tijdens Covid-19 waarin de volgende aspecten aan bod zijn gekomen:

- 1.1 Wie heeft de aanvraag tot vaststelling opgesteld?
- 1.2 Hoe is geborgd dat de gegevens van de aanvrager in de aanvraag correct verwerkt zijn en hoe is vastgesteld dat deze overeenkomen met een recent uittreksel van de KvK of de digitale registratie bij de KvK?
- 1.3 Hoe is door de aanvrager geborgd dat er geen omzet op onjuiste rekeningen is geboekt in de meetperiode (verlagen van de kosten, tijdelijk parkeren op tussenrekeningen)?
- 1.4 Volstaat een derdenverklaring op basis van de gegevens uit de aanvraag tot vaststelling¹¹?
- 1.5 Heeft de aanvrager ten aanzien van de administratie nog ondersteuning nodig gehad inzake de verwerking van de administratie met betrekking tot de boekingen van omzet en loonadministratie?
- 1.6 Zijn de administraties, zoals de grootboekadministratie en de loonadministratie zodanig bijgewerkt dat de voorgeschreven werkzaamheden door de derde deskundige uitgevoerd kunnen worden?
- 1.7 Zijn onderliggende brondocumenten, die voor het uitvoeren van de voorgeschreven werkzaamheden door de derde deskundige noodzakelijk zijn, aanwezig en beschikbaar?
- 1.8 Is de omzet zoals gedefinieerd in de regeling gedaald met de oorspronkelijk verwachte daling bij de initiële aanvraag en zo nee, wat was hiervan de reden?
- 1.9 Is de aanvrager gedurende de crisis nieuwe activiteiten begonnen of zijn andere baten verkregen (zoals bijvoorbeeld subsidies, verwezen wordt naar de brief (kenmerk 2020d51090) inclusief bijlage (kenmerk 2020d51083) aan de Tweede Kamer d.d. 9 december 2020 inzake de aanpassingen in het economische steun- en herstelpakket als gevolg van de ontwikkeling in de bestrijding van het coronavirus en bijlage III bij deze brief)¹² of is op andere wijze omzetverlies voorkomen (door bijvoorbeeld uitleen personeel) en zo ja, hoe zijn deze nieuwe inkomstenbronnen in de administratie verwerkt?
- 1.10 Is omzet als gevolg van de nieuwe activiteiten meegenomen in de omzetbepaling over de meetperiode en op welke grootboekrekeningen zijn deze activiteiten geboekt?
- 1.11 Zijn de andere baten die onder het omzetbegrip van de NOW-subsidie vallen in de omzetbepaling over de meetperiode meegenomen en op welke grootboekrekeningen zijn deze activiteiten geboekt?
- 1.12 Zijn dezelfde grondslagen toegepast voor de bepaling van de omzet in de meetperiode als voor de bepaling van de omzet in de referentieperiode en zijn beide bepaald in overeenstemming met de vereisten zoals opgenomen in artikel 1.2 van de NOW-regeling? Indien van toepassing dient hierbij apart gevraagd te worden naar de verwerking van de onderhanden projecten en de onderhanden voorraden.
- 1.13 Indien sprake is van een groep in de zin van artikel 6, lid 7 van deze regeling: Welke entiteiten behoren tot de groep (peildatum 1 juni 2020) en is van alle entiteiten ook een omzetbedrag in de aanvraag tot vaststelling verwerkt? De aanvrager geeft hierbij inzage in de benodigde informatie.
- 1.14 Indien er sprake is van een groep: Zijn er wijzigingen in de structuur van de groepsorganisatie geweest?
- 1.15 Indien sprake is van een groep: Wat heeft de aanvrager gedaan om (eventuele) intercompany transacties te onderkennen en hoe is vastgesteld dat deze transacties binnen de groep conform de regeling zijn uitgevoerd?

¹¹ Bij aanvragers die een voorschot ontvangen van €125.000 of meer dan wel die een subsidie aanvragen van €125.000 of meer is een accountantsverklaring vereist bij indiening van de aanvraag tot vaststelling. Bij aanvragen tot vaststelling op grond van artikel 6 NOW3 (werkmaatschappijregeling) dient op grond van artikel 13 lid 2 NOW3 van de subsidieregeling altijd een accountantsverklaring te worden overlegd, ongeacht de hoogte van het Subsidiebedrag.

¹² Hieronder behoort niet de NOW -subsidie zelf. Zie: Staatscourant 2020, 34308.



Van de ondergetekende wordt verwacht dat zij in een dossier de belangrijkste zaken uit het gesprek vastleggen in een besprekingsverslag, met daarbij een verwijzing naar door de aanvrager overlegde brondocumentatie. In geval van geconstateerde afwijkingen legt de ondergetekende in het dossier vast welk herstel in de aanvraag tot vaststelling heeft plaatsgevonden naar aanleiding van het gesprek.

Ad 2. Werkzaamheden ten aanzien van de omzetzaling, waarbij de aanvrager de ondergetekende inzage heeft gegeven in brondocumentatie en achterliggende documentatie waaruit blijkt en de ondergetekende constateert dat:

- 2.1. De meetperiode¹³ overeenkomt met de meetperiode die is vermeld in de initiële aanvraag;
- 2.2. Indien er sprake is van een groepsstructuur: er van de op basis van de in het gesprek onderkende entiteiten omzet is meegenomen in de aanvraag. De aanvrager heeft de benodigde brondocumentatie hiervoor overlegd, zoals de (digitale) Kamer van Koophandel registratie en de jaarrekening 2019, 2020 en 2021 van de aanvrager.
- 2.3. De opgegeven omzetzaling in de meetperiode correct is berekend (rekenkundig juist is) en in het formulier ten minste 20% bedraagt;
- 2.4. De gegevens op het aanvraagformulier over de omzet in de referentieperiode en de meetperiode, voor zover relevant en toepasbaar, aansluiten op de administraties over 2019, 2020 en 2021, de BTW-aangiftes over deze periodes en de jaarrekening of IB-aangifte 2019, 2020 en indien beschikbaar 2021;
- 2.5. 10 (of minder indien er minder zijn) willekeurige, door de derde deskundige geselecteerde, creditboekingen die zijn geboekt op tussenrekeningen in de balans of op kostenrekeningen in de resultatenrekening gedurende de meetperiode niet tot de netto omzet behoren;
- 2.6. 10 (of minder indien er minder zijn) willekeurige, door de derde deskundige geselecteerde, debetboekingen in de meetperiode, op omzetrekeningen in de meetperiode mogen worden verwerkt;
- 2.7. 5 willekeurige, door de derde deskundige geselecteerde, (of minder indien er minder zijn) creditnota's in de meetperiode mogen worden verwerkt;
- 2.8. De omzet van de 5 grootste facturen/bankontvangsten/kasontvangsten in de twee maanden na afloop van de meetperiode en de omzet van de 3 grootste facturen/bankontvangsten/kasontvangsten in de twee maanden voorafgaande aan de meetperiode in de betreffende periode mogen worden verwerkt aan de hand van orderbevestigingen, contracten, levering/pakbonnen, betaaldata en/of urespecificaties;
- 2.9. 5 (of minder indien er minder zijn) willekeurig, door de derde deskundige, geselecteerde brondocumenten ten grondslag liggend aan nieuwe activiteiten in de omzetzaling over de meetperiode zijn meegenomen; Selectie van de brondocumenten vindt plaats op basis van boekingen in het grootboek van de aanvrager in de meetperiode.
- 2.10. 5 (of minder indien er minder zijn) willekeurig, door de derde deskundige, geselecteerde brondocumenten ten grondslag liggend aan andere baten, die in het kader van de omzetzaling voor de NOW 3 moeten worden betrokken, in de omzetzaling over de meetperiode zijn meegenomen. Selectie van de brondocumenten vindt plaats op basis van boekingen in het grootboek van de aanvrager in de meetperiode.

3. Werkzaamheden ten aanzien van de loonsom, waarbij de aanvrager de ondergetekende inzage heeft gegeven in brondocumentatie en achterliggende documentatie waaruit blijkt en de ondergetekende constateert dat:

- 3.1. De verzamelloonstaat aansluit bij de loonaangifte over de desbetreffende NOW-periode;
- 3.2. De namen en (totaal)bedragen van de nettosalarissen van de werknemers zoals opgenomen in de verzamelloonstaat overeenkomen met de bankmutaties of kasmutaties in deze periode.

4. Verklaring

Op basis van lezing van de aanvraag tot vaststelling, bespreking met de aanvrager van de organisatie en de bovengenoemde inzage in brondocumenten en constatering, verklaart ondergetekende als volgt:

- Ondergetekende heeft kennisgenomen van de door <naam entiteit> opgestelde aanvraag tot vaststelling van de NOW-3-subsidie, inclusief de opgegeven omzetzaling ad [in te vullen]% en de verleningsbeschikking NOW-subsidie¹⁴;

¹³ De meetperiode is de periode waarover de aanvrager NOW-3-subsidie heeft aangevraagd. Deze periode vindt u in de initiële beschikking.

¹⁴ Het percentage omzetzaling dient overeen te komen met het percentage omzetzaling zoals opgenomen in de aanvraag tot vaststelling. Indien de deskundige derde een ander percentage opgeeft zal dit laatste gebruikt worden bij de bepaling van het uiteindelijke subsidie. Conform artikel 5 lid 1 NOW3 mag het percentage naar boven worden afgerond.



- Ondergetekende heeft alle bovengenoemde werkzaamheden ten aanzien van de omzetsdaling en de loonsom vakkundig en kritisch uitgevoerd;
- Ondergetekende heeft kennisgenomen dat de geconstateerde afwijkingen uit de bij 1 tot en met 3 uitgevoerde werkzaamheden door de aanvrager zijn aangepast in de aanvraag tot vaststelling van de NOW-3-subsidie. Wij hebben geen aanvullend onderzoek of extrapolaties uitgevoerd buiten de genoemde werkzaamheden om vast te stellen of er verder nog correcties nodig zouden zijn¹⁵;
- Ondergetekende heeft de eigen werkzaamheden zodanig gedocumenteerd dat hierover verantwoording kan worden afgelegd aan het ministerie van SZW;
- Het formulier van de aanvraag tot vaststelling van de aanvraag is door ondergetekende gewaarmerkt.

Deze verklaring is uitsluitend gebaseerd op het gesprek en bovengenoemde werkzaamheden. Wij kunnen dan ook verder geen enkele uitspraak doen of zekerheid geven over het al dan niet aanwezig zijn van afwijkingen in de aanvraag tot vaststelling.

Bovenstaande moet gelezen worden in samenhang met het onderstaande:

Aard en reikwijdte van de verrichte werkzaamheden

Deze verklaring van een deskundige derde wordt verstrekt op grond van artikel 13 lid 3 van de Derde tijdelijke noodmaatregel overbrugging voor behoud van werkgelegenheid.

Beperking in het gebruik en verspreidingskring

Deze verklaring en de door ons gewaarmerkte versie van de aanvraag tot vaststelling van de NOW-3-subsidie zijn uitsluitend bestemd voor het UWV en het ministerie van SZW en mogen derhalve niet aan anderen worden verstrekt zonder onze uitdrukkelijke toestemming vooraf.

Wij vertrouwen erop u hiermee voldoende te hebben geïnformeerd en zijn gaarne bereid de inhoud van deze brief verder toe te lichten.

Plaats, datum

Naam en contactgegevens derde deskundige

Handtekening derde deskundige

¹⁵ Indien geconstateerde afwijkingen niet door de aanvrager zijn hersteld, is het niet mogelijk deze verklaring af te geven.



BIJLAGE 3

BIJLAGE BIJ ARTIKEL 15, DERDE LID, VAN DE VIERDE TIJDELIJKE NOODMAATREGEL OVERBRUGGING VOOR BEHOUD VAN WERKGELEGENHEID¹⁶

Formulier derdenverklaring

Uitleg formulier

U wilt een aanvraag indienen tot vaststelling van de subsidie tot tegemoetkoming in de loonkosten teneinde de werkgelegenheid onder buitengewone omstandigheden te behouden (hierna: 'NOW-4 subsidie'). Deze subsidie wordt verstrekt op grond van de Vierde Tijdelijke noodmaatregel overbrugging voor behoud van werkgelegenheid (hierna: 'NOW-regeling').

Een aanvrager die een voorschot ontvangt van € 40.000,- of meer, dan wel die een subsidie aanvraagt van € 40.000,- of meer, maar onder de drempel blijft van € 125.000 voorschot respectievelijk € 125.000 aan gerapporteerde subsidie in de aanvraag tot vaststelling, is verplicht een verklaring van een deskundige derde te overleggen. Als derde deskundige kan een boekhouder/administratiekantoor, een belastingdeskundige/ belastingadvieskantoor, een brancheorganisatie of een accountant optreden. Deze categorie aanvragers vertegenwoordigt een substantieel deel van het totale aantal aanvragers in de vierde NOW-regeling. Daarmee is dit voor de subsidieverstreker een belangrijke categorie en is de inzet van een objectieve deskundige derde die niet werkt binnen de eigen organisatie een effectief middel om naleving van de regelgeving te waarborgen middels concreet uit te voeren werkzaamheden. Indien u als werkgever subsidie aanvraagt met betrekking tot meer dan één loonheffingnummer en/of onderdeel bent van een groep in de zin van artikel 6 lid 7 van deze regeling dienen de ontvangen voorschotten respectievelijk de bij de aanvraag tot vaststelling berekende aangevraagde subsidiebedragen bij elkaar opgeteld te worden. De hoogte van de totale subsidie is bepalend voor het type verklaring dat vervolgens bij elke individuele aanvraag tot vaststelling (per loonheffingnummer) bijgevoegd dient te worden.

De verklaring van een deskundige derde is onderdeel van de monitoring en beheerstructuur die door het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (hierna 'het ministerie van SZW') is opgezet om naleving van de regelgeving te garanderen en misbruik van de NOW-gelden zoveel mogelijk te voorkomen. Bij aanvragers die een derdenverklaring dienen in te dienen zal er ook risicogericht onderzoek door het ministerie van SZW zelf gedaan worden. Deze aanvragers kunnen dus na indiening van de aanvraag tot vaststelling onderzocht worden. Let op dat bij aanvragers die een voorschot ontvangen van € 125.000 of meer dan wel die een subsidie aanvragen bij de vaststelling van € 125.000 of meer een accountantsverklaring wordt vereist bij indiening van deze aanvraag tot vaststelling. Bij aanvragen tot vaststelling op grond van artikel 7 NOW4 (werkmaatschappijregeling) dient op grond van artikel 15 lid 2 van de subsidieregeling altijd een accountantsverklaring te worden overlegd, ongeacht de hoogte van het subsidiebedrag.

De werkzaamheden van de deskundige derde hebben met name betrekking op de naleving van de regelgeving rondom de bepaling van de omzetzaling en de loonsom. De voorgeschreven werkzaamheden zijn gebaseerd op de bepalingen uit de NOW4-regeling en de risico-inschatting van het ministerie van SZW van mogelijke fouten, veroorzaakt door niet-naleving van de voorwaarden uit de regeling. Deze fouten kunnen zowel bewust als onbewust zijn gemaakt. De mogelijke fouten zijn:

1. Een lagere netto omzetzaling dan in de aanvraag tot vaststelling is opgegeven;
2. Het niet uitbetalen van de nettolonen aan de werknemers.

Van de deskundige derden wordt in dit kader niet meer verwacht dan het vakkundig en kritisch verrichten van de hierna gedefinieerde werkzaamheden. Tevens voert het UWV, als uitvoerder van de subsidieregeling, en het ministerie van SZW, als subsidieverstreker, aanvullend ook zelfstandig onderzoeken uit bij aanvragers om naleving van de regelgeving vast te stellen.

U dient de door de deskundige derde geconstateerde afwijkingen te herstellen alvorens de deskundige derde de verklaring mag tekenen. Indien u de geconstateerde afwijkingen niet herstelt zal de deskundige derde de verklaring niet tekenen.

¹⁶ Regeling van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid van 15 juli 2021, nr. 2021-0000100044, tot vaststelling van de zesde 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 (Vierde tijdelijke noodmaatregel overbrugging voor behoud van werkgelegenheid)



De deskundige derden dienen de werkzaamheden zodanig te documenteren dat verantwoording kan worden afgelegd over de uitgevoerde werkzaamheden. Van hen wordt verwacht dat zij op verzoek uitleg geven over deze werkzaamheden. Deze dienen in een dossier te worden vastgelegd. Hierin staat welke werkzaamheden zijn gedaan, welke brondocumentatie daarvoor is gehanteerd en bij afwijkingen, welke wijzigingen hebben plaatsgevonden. Dit dossier dient tot vijf jaar na de vaststellingsdatum van de NOW-4 subsidie te worden bewaard.

Bijgevoegd formulier is door de Minister van SZW beschikbaar gesteld ten behoeve van deze verklaring van de deskundige derde. U dient de deskundige derde opdracht te geven de werkzaamheden uit te voeren en hierbij het aanvraagformulier met uw gegevens van uw aanvraag tot vaststelling aan de deskundige derde te overhandigen. De deskundige derde zal dit formulier na eventuele correcties die na de werkzaamheden worden doorgevoerd waarmerken. U dient beide formulieren in een gezamenlijk bestand bij het UWV bij uw aanvraag tot vaststelling in te dienen. U dient de deskundige derde zonder beperkingen inzage te geven in uw volledige administratie 2019, 2020 en 2021 en nadere informatie te verstrekken als de deskundige derde daarom vraagt in het kader van deze opdracht.

Volledigheidshalve wordt opgemerkt dat onderstaand formulier verplicht is om te volgen en gezamenlijk met het inlegvel moet worden ingediend. Afwijkingen, door bijvoorbeeld werkzaamheden te verwijderen of het inlegvel niet bij te voegen, worden niet geaccepteerd en kunnen leiden tot vertraging in het vaststellingsproces of het lager vaststellen van de subsidie.

Aan: Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen
Formulier: **verklaring van deskundige derde in het kader van de aanvraag tot vaststelling van de NOW4-subsidie aan het UWV**

(Invullen wat van toepassing is).

Profiel van de deskundige derde

<Naam organisatie van de deskundige > met <kvk-nummer> verleent als:

- Boekhouder/administratiekantoor diensten ten behoeve van het voeren van de financiële administratie en/of het opstellen van de jaarrekening
- Belastingdeskundige/belastingadvieskantoor diensten ten behoeve van de financiële administratie en/of fiscale dienstverlening
- Brancheorganisatie <...> waarbij <naam entiteit> is aangesloten, reguliere financiële diensten ten behoeve van financiële vragen en/of hulp bij het voeren van de administratie
- Accountant diensten ten behoeve van het voeren van de financiële administratie, het opstellen van de jaarrekening en/of fiscale dienstverlening.

Alleen deze deskundige derden zijn door de Minister van SZW aangewezen om een verklaring te kunnen afgeven.

<Naam organisatie van de deskundige > had voordat deze opdracht werd geaccepteerd al een / nog geen formele cliëntrelatie met <naam entiteit>. <Indien wel een formele cliëntrelatie>: Aantal jaren (afgerond):

De derden deskundige heeft noch een dienstverband (gehad) met <naam entiteit> noch een (eigenoms) belang in <naam entiteit>.

De deskundige derde heeft de hierna opgenomen werkzaamheden naar eer en geweten uitgevoerd en zich hierbij gedistantieerd van niet integer handelen of nalaten.

De door de deskundige derde verrichte werkzaamheden

Ondergetekende heeft aan de hand van de aanvraag tot vaststelling op <datum> de wijze waarop de aanvraag tot vaststelling tot stand is gekomen en de wijze waarop de regels zijn nageleefd met de aanvrager besproken.

De werkzaamheden zijn mede gebaseerd op een risicoanalyse, uitgevoerd door het ministerie van SZW, gericht op mogelijke niet-naleving van de voorwaarden uit de NOW 4-regeling. Hierbij moet gedacht worden aan een lagere werkelijke omzetzaling dan in de aanvraag is opgegeven en het niet uitbetalen van de nettolonen aan de werknemers. Hieronder zijn de werkzaamheden opgenomen die uitgevoerd dienen te zijn, voor zover van toepassing. Deze werkzaamheden zijn noodzakelijk om deze verklaring te kunnen afgeven.

Indien ondergetekende voor de werkgever de administratie voert en de genoemde werkzaamheden zoals opgenomen in deze derdenverklaring reeds zijn verricht (al dan niet op vergelijkbare wijze leidende tot dezelfde uitkomsten) in het kader van de normale dienstverlening en er geen resterende



afwijkingen zijn, mag er op basis daarvan getekend worden voor akkoord door de deskundige derde. De derde deskundige stelt dan wel vast dat die eerdere werkzaamheden nog volstaan in het licht van gewijzigde omstandigheden in de tussenliggende periode.

Ad 1. Gesprek tussen ondergetekende en de leiding van de organisatie ten aanzien van de inhoudelijke aspecten van de aanvraag tot vaststelling inclusief het kennis nemen van de situatie van de aanvrager tijdens Covid-19 waarin de volgende aspecten aan bod zijn gekomen:

- 1.1 Wie heeft de aanvraag tot vaststelling opgesteld?
- 1.2 Hoe is geborgd dat de gegevens van de aanvrager in de aanvraag correct verwerkt zijn en hoe is vastgesteld dat deze overeenkomen met een recent uittreksel van de KvK of de digitale registratie bij de KvK?
- 1.3 Hoe is door de aanvrager geborgd dat er geen omzet op onjuiste rekeningen is geboekt in de meetperiode (verlagen van de kosten, tijdelijk parkeren op tussenrekeningen)?
- 1.4 Volstaat een derdenverklaring op basis van de gegevens uit de aanvraag tot vaststelling¹⁷?
- 1.5 Heeft de aanvrager ten aanzien van de administratie nog ondersteuning nodig gehad inzake de verwerking van de administratie met betrekking tot de boekingen van omzet en loonadministratie?
- 1.6 Zijn de administraties, zoals de grootboekadministratie en de loonadministratie zodanig bijgewerkt dat de voorgeschreven werkzaamheden door de derde deskundige uitgevoerd kunnen worden?
- 1.7 Zijn onderliggende brondocumenten, die voor het uitvoeren van de voorgeschreven werkzaamheden door de derde deskundige noodzakelijk zijn, aanwezig en beschikbaar?
- 1.8 Is de omzet zoals gedefinieerd in de regeling gedaald met de oorspronkelijk verwachte daling bij de initiële aanvraag en zo nee, wat was hiervan de reden?
- 1.9 Is de aanvrager gedurende de crisis nieuwe activiteiten begonnen of zijn andere baten verkregen (zoals bijvoorbeeld subsidies, verwezen wordt naar de brief (kenmerk 2020d51090) inclusief bijlage (kenmerk 2020d51083) aan de Tweede Kamer d.d. 9 december 2020 inzake de aanpassingen in het economische steun- en herstelpakket als gevolg van de ontwikkeling in de bestrijding van het coronavirus en bijlage III bij deze brief)¹⁸ of is op andere wijze omzetverlies voorkomen (door bijvoorbeeld uitleen personeel) en zo ja, hoe zijn deze nieuwe inkomstenbronnen in de administratie verwerkt?
- 1.10 Is omzet als gevolg van de nieuwe activiteiten meegenomen in de omzetbepaling over de meetperiode en op welke grootboekrekeningen zijn deze activiteiten geboekt?
- 1.11 Zijn de andere baten die onder het omzetbegrip van de NOW-subsidie vallen in de omzetbepaling over de meetperiode meegenomen en op welke grootboekrekeningen zijn deze activiteiten geboekt?
- 1.12 Zijn dezelfde grondslagen toegepast voor de bepaling van de omzet in de meetperiode als voor de bepaling van de omzet in de referentieperiode en zijn beide bepaald in overeenstemming met de vereisten zoals opgenomen in artikel 1.2 van de NOW-regeling? Indien van toepassing dient hierbij apart gevraagd te worden naar de verwerking van de onderhanden projecten en de onderhanden voorraden.
- 1.13 Indien sprake is van een groep in de zin van artikel 6, lid 7 van deze regeling: Welke entiteiten behoren tot de groep (peildatum 1 juni 2020) en is van alle entiteiten ook een omzetbedrag in de aanvraag tot vaststelling verwerkt? De aanvrager geeft hierbij inzage in de benodigde informatie.
- 1.14 Indien er sprake is van een groep: Zijn er wijzigingen in de structuur van de groepsorganisatie geweest?
- 1.15 Indien sprake is van een groep: Wat heeft de aanvrager gedaan om (eventuele) intercompany transacties te onderkennen en hoe is vastgesteld dat deze transacties binnen de groep conform de regeling zijn uitgevoerd?

Van de ondergetekende wordt verwacht dat zij in een dossier de belangrijkste zaken uit het gesprek vastleggen in een besprekingsverslag, met daarbij een verwijzing naar door de aanvrager overlegde brondocumentatie. In geval van geconstateerde afwijkingen legt de ondergetekende in het dossier vast welk herstel in de aanvraag tot vaststelling heeft plaatsgevonden naar aanleiding van het gesprek.

¹⁷ Bij aanvragers die een voorschot ontvangen van €125.000 of meer dan wel die een subsidie aanvragen van €125.000 of meer is een accountantsverklaring vereist bij indiening van de aanvraag tot vaststelling. Bij aanvragen tot vaststelling op grond van artikel 7 NOW4 (werkmaatschappijregeling) dient op grond van artikel 15 lid 2 NOW4 van de subsidieregeling altijd een accountantsverklaring te worden overlegd, ongeacht de hoogte van het Subsidiebedrag.

¹⁸ Hieronder behoort niet de NOW -subsidie zelf. Zie: Staatscourant 2020, 34308.

Ad 2. Werkzaamheden ten aanzien van de omzetzijding, waarbij de aanvrager de ondergetekende inzage heeft gegeven in brondocumentatie en achterliggende documentatie waaruit blijkt en de ondergetekende constateert dat:

- 2.1. De meetperiode¹⁹ overeenkomt met de meetperiode die is vermeld in de initiële aanvraag;
- 2.2. Indien er sprake is van een groepsstructuur: er van de op basis van de in het gesprek onderkende entiteiten omzet is meegenomen in de aanvraag. De aanvrager heeft de benodigde brondocumentatie hiervoor overlegd, zoals de (digitale) Kamer van Koophandel registratie en de jaarrekening 2019, 2020 en 2021 van de aanvrager.
- 2.3. De opgegeven omzetzijding in de meetperiode correct is berekend (rekenkundig juist is) en in het formulier ten minste 20% bedraagt;
- 2.4. De gegevens op het aanvraagformulier over de omzet in de referentieperiode en de meetperiode, voor zover relevant en toepasbaar, aansluiten op de administraties over 2019, 2020 en 2021, de BTW-aangiftes over deze periodes en de jaarrekening of IB-aangifte 2019, 2020 en indien beschikbaar 2021;
- 2.5. 10 (of minder indien er minder zijn) willekeurige, door de derde deskundige geselecteerde, creditboekingen die zijn geboekt op tussenrekeningen in de balans of op kostenrekeningen in de resultatenrekening gedurende de meetperiode niet tot de netto omzet behoren;
- 2.6. 10 (of minder indien er minder zijn) willekeurige, door de derde deskundige geselecteerde, debetboekingen in de meetperiode, op omzetrekeningen in de meetperiode mogen worden verwerkt;
- 2.7. 5 willekeurige, door de derde deskundige geselecteerde, (of minder indien er minder zijn) creditnota's in de meetperiode mogen worden verwerkt;
- 2.8. De omzet van de 5 grootste facturen/bankontvangsten/kasontvangsten in de twee maanden na afloop van de meetperiode en de omzet van de 3 grootste facturen/bankontvangsten/kasontvangsten in de twee maanden voorafgaande aan de meetperiode in de betreffende periode mogen worden verwerkt aan de hand van orderbevestigingen, contracten, levering/pakbonnen, betaaldatas en/of urenspecificaties;
- 2.9. 5 (of minder indien er minder zijn) willekeurig, door de derde deskundige, geselecteerde brondocumenten ten grondslag liggend aan nieuwe activiteiten in de omzetzijding over de meetperiode zijn meegenomen; Selectie van de brondocumenten vindt plaats op basis van boekingen in het grootboek van de aanvrager in de meetperiode.
- 2.10. 5 (of minder indien er minder zijn) willekeurig, door de derde deskundige, geselecteerde brondocumenten ten grondslag liggend aan andere baten, die in het kader van de omzetzijding voor de NOW 4 moeten worden betrokken, in de omzetzijding over de meetperiode zijn meegenomen. Selectie van de brondocumenten vindt plaats op basis van boekingen in het grootboek van de aanvrager in de meetperiode.

3. Werkzaamheden ten aanzien van de loonsom, waarbij de aanvrager de ondergetekende inzage heeft gegeven in brondocumentatie en achterliggende documentatie waaruit blijkt en de ondergetekende constateert dat:

- 3.1. De verzamelloonstaat aansluit bij de loonaangifte over de desbetreffende NOW-periode ;
- 3.2. De namen en (totaal)bedragen van de nettosalarissen van de werknemers zoals opgenomen in de verzamelloonstaat overeenkomen met de bankmutaties of kasmutaties in deze periode.

4. Verklaring

Op basis van lezing van de aanvraag tot vaststelling, bespreking met de aanvrager van de organisatie en de bovengenoemde inzage in brondocumenten en constatering, verklaart ondergetekende als volgt:

- Ondergetekende heeft kennisgenomen van de door <naam entiteit> opgestelde aanvraag tot vaststelling van de NOW 4-subsidie, inclusief de opgegeven omzetzijding ad [in te vullen]% en de verleningsbeschikking NOW-subsidie²⁰;
- Ondergetekende heeft alle bovengenoemde werkzaamheden ten aanzien van de omzetzijding en de loonsom vakkundig en kritisch uitgevoerd;
- Ondergetekende heeft kennisgenomen dat de geconstateerde afwijkingen uit de bij 1 tot en met 3 uitgevoerde werkzaamheden door de aanvrager zijn aangepast in de aanvraag tot vaststelling van de NOW4-subsidie. Wij hebben geen aanvullend onderzoek of extrapolaties uitgevoerd buiten de genoemde werkzaamheden om vast te stellen of er verder nog correcties nodig zouden zijn²¹;
- Ondergetekende heeft de eigen werkzaamheden zodanig gedocumenteerd dat hierover verant-

¹⁹ De meetperiode is de periode waarover de aanvrager NOW4-subsidie heeft aangevraagd. Deze periode vindt u in de initiële beschikking.

²⁰ Het percentage omzetzijding dient overeen te komen met het percentage omzetzijding zoals opgenomen in de aanvraag tot vaststelling. Indien de deskundige derde een ander percentage opgeeft zal dit laatste gebruikt worden bij de bepaling van het uiteindelijke subsidie. Conform artikel 6 lid 1 NOW4 mag het percentage naar boven worden afgerond.

²¹ Indien geconstateerde afwijkingen niet door de aanvrager zijn hersteld, is het niet mogelijk deze verklaring af te geven.



-
- woording kan worden afgelegd aan het ministerie van SZW;
- Het formulier van de aanvraag tot vaststelling van de aanvrager is door ondergetekende gewaarmerkt.

Deze verklaring is uitsluitend gebaseerd op het gesprek en bovengenoemde werkzaamheden. Wij kunnen dan ook verder geen enkele uitspraak doen of zekerheid geven over het al dan niet aanwezig zijn van afwijkingen in de aanvraag tot vaststelling.

Bovenstaande moet gelezen worden in samenhang met het onderstaande:

Aard en reikwijdte van de verrichte werkzaamheden

Deze verklaring van een deskundige derde wordt verstrekt op grond van artikel 15 lid 3 van de Vierde tijdelijke noodmaatregel overbrugging voor behoud van werkgelegenheid.

Beperking in het gebruik en verspreidingskring

Deze verklaring en de door ons gewaarmerkte versie van de aanvraag tot vaststelling van de NOW 4-subsidie zijn uitsluitend bestemd voor het UWV en het ministerie van SZW en mogen derhalve niet aan anderen worden verstrekt zonder onze uitdrukkelijke toestemming vooraf.

Wij vertrouwen erop u hiermee voldoende te hebben geïnformeerd en zijn gaarne bereid de inhoud van deze brief verder toe te lichten.

Plaats, datum

Naam en contactgegevens derde deskundige

Handtekening derde deskundige