Regeling van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid
van 22 juni 2020, nr. 2020-0000085008, tot vaststelling van de tweede tranche van een tijdelijke subsidieregeling tot tegemoetkoming in de loonkosten teneinde de werkgelegenheid onder buitengewone omstandigheden te behouden (Tweede tijdelijke noodmaatregel overbrugging voor behoud van werkgelegenheid)

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, handelende in overeenstemming met de Minister van Financiën;

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

Besluit:

Artikel 1. Begripsbepaling

1. In deze regeling wordt verstaan onder:
andere vertegenwoordiging van werknemers: de ondernemingsraad, de personeelsvertegenwoordiging of de vergadering als bedoeld in artikel 35b, eerste lid, van de Wet op de ondernemingsraden;
eerste tranche subsidieregeling: Eerste tijdelijke noodmaatregel overbrugging voor behoud van werkgelegenheid;
extra periode salaris: extra loon dat naast het reguliere loon en vakantiebijslag wordt uitbetaald naar aanleiding van afspraken in de individuele of collectieve arbeidsovereenkomst, en dat niet afhankelijk is van bedrijfsresultaten of kwalitatieve of kwantitatieve prestaties van de werknemer;
loon: het loon, bedoeld in artikel 16 van de Wet financiering sociale verzekeringen, voor zover het betreft loon uit tegenwoordige dienstbetrekking;
loonsom: het loon van alle werknemers, behorende tot een loonheffingennummer;
loonheffingennummer: 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 als bedoeld in artikel 6, eerste lid;
omzetperiode: de aaneengesloten periode van vier kalendermaanden binnen de periode van 1 juni tot en met 30 november 2020 die de werkgever bij de subsidieaanvraag kiest, of indien artikel 4, tweede lid, van toepassing is, de periode bedoeld in dat lid;
referentie-omzet: de omzet waarmee de omzetdaling wordt vergeleken, bedoeld in artikel 6, tweede lid;
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 en bepaald op basis van grondslagen en detailtoepassingen die consistent zijn met de grondslagen en detailtoepassingen zoals deze door de werkgever zijn gehanteerd in de laatste voor 1 juni 2020 vastgestelde jaarrekening, mits deze conform de wet- en regelgeving is opgesteld. Voor natuurlijke personen is dit de omzetbepaling die de basis is geweest voor de laatst vastgestelde aangifte voor de Wet inkomstenbelasting 2001, mits deze conform de wet- en regelgeving is opgesteld. 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. Onder omzet wordt in deze regeling niet verstaan de subsidie die de werkgever ontvangt op grond van de eerste tranche subsidieregeling.

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.uwv.nl.

Artikel 3. Doel van de subsidie
Het doel van deze regeling is om werkgevers tegemoet te komen in de betaling van de loonkosten, indien sprake is van een acute terugval in de omzet met ten minste 20% gedurende een periode van vier maanden, 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 voor de uren die zij werkten voordat sprake was van deze terugval.

Artikel 4. Voorwaarden voor subsidieverlening
1. De Minister kan aan een werkgever, die gedurende een aaneengesloten periode van vier kalendermaanden in de periode van 1 juni 2020 tot en met 30 november 2020 verwacht te worden geconfronteerd met een daling van de omzet van ten minste 20%, per loonheffingennummer een subsidie verlenen over de loonsom in de periode van 1 juni 2020 tot en met 30 september 2020.
2. Als aan een werkgever subsidie op grond van de eerste tranche subsidieregeling is verleend, dan sluit de omzetperiode aan op de periode, bedoeld in artikel 8, vierde lid, onderdeel c, van de eerste tranche subsidieregeling, tenzij de werkgever voorafgaand aan de subsidieaanvraag, bedoeld in artikel 10, verzocht heeft de beschikking tot subsidieverlening op grond van de eerste tranche subsidieregeling in te trekken.

Artikel 5. Weigeringsgronden
Onverminderd artikel 4:35, eerste en tweede lid, van de Algemene wet bestuursrecht wordt de subsidieverlening geweigerd, indien of voor zover:
a. niet of onvoldoende aannemelijk is dat de omzetdaling van de betreffende werkgever ten minste 20% zal zijn;
b. het rekeningnummer dat bij de aanvraag is opgegeven niet correspondeert met het in de aanvraag opgegeven loonheffingennummer en de daaraan verbonden rekeninggegevens;
c. geen loongegevens beschikbaar zijn in de polisadministratie, bedoeld in artikel 33 van de Wet structuur uitvoeringsorganisatie werk en inkomen, over de aangiftetijdvakken, bedoeld in artikel 8, tweede tot en met vierde lid; of
d. de aanvraag anderszins niet voldoet aan de in deze regeling gestelde eisen.

Artikel 6. Omzetdaling

1. De omzetdaling 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 drie.
3. Als de werkgever de bedrijfsuitoefening na 1 januari 2019 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 vier.
4. Als de werkgever na 1 januari 2019 een economische eenheid heeft overgenomen in de zin van artikel 7:662 van het Burgerlijk Wetboek, dan wordt de referentie-omzet, bedoeld in het eerste lid, berekend door de omzet over de periode vanaf de eerste volledige kalendermaand vanaf de overgang tot en met 29 februari 2020, te delen door het aantal maanden waarvan de omzet in aanmerking wordt genomen, en te vermenigvuldigen met vier. Dit lid wordt toegepast, indien de werkgever daar bij de subsidieaanvraag om verzoekt.
5. Als een werkgever in de periode van 2 januari 2019 tot en met 1 februari 2020 een onderdeel of activiteit heeft afgestoten, dan is de referentie-omzet, bedoeld in het eerste lid, de omzet vanaf de eerste volledige kalendermaand vanaf de afstoting van het onderdeel of de activiteit tot en met 29 februari 2020, gedeeld door het aantal maanden waarvan de omzet in aanmerking wordt genomen, vermenigvuldigd met vier. Als in de periode van 2 januari 2019 tot en met 1 februari 2020 meerdere onderdelen of activiteiten zijn afgestoten, wordt gerekend vanaf de eerste volledige kalendermaand vanaf de afstoting van het laatste onderdeel of de laatste activiteit.
6. Voor de omzetdaling wordt uitgegaan van de omzetdaling van de natuurlijke of rechtspersoon.
7. 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 zesde lid, uitgegaan van de omzetdaling van de groep zoals deze op 1 juni 2020 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 omzetdaling als bedoeld in de eerste zin worden de Nederlandse rechtspersonen en vennootschappen in aanmerking genomen, alsmede buitenlandse rechtspersonen en vennootschappen met loon in Nederland.
8. 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 omzetdaling, bedoeld in het eerste lid.

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

1. In afwijking van artikel 6, zevende 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 omzetdaling wordt bepaald op basis van de omzetdaling 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 subsidieaanvraag wordt aangegaan met de belanghebbende verenigingen 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;
c. de andere rechtspersonen of vennootschappen binnen een groep als bedoeld in artikel 6, zevende lid, voeren geen opdrachten of projecten uit die ten koste kunnen gaan van de rechtspersoon of vennootschap waarvoor de omzetdaling met toepassing van dit artikel wordt bepaald; en
d. de omzetdaling van de groep, bedoeld in artikel 6, zevende lid, bedraagt minder dan 20% in de omzetperiode.
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 2019 afgezet tegen de loonkosten over 2019. Deze verdeling wordt toegepast op de loonkosten zoals deze zijn ingezet bij de andere rechtspersoon of vennootschap en toegerekend aan de omzet over de omzetperiode.
3. Bij toepassing van het eerste lid worden bij de berekening van de omzet:
a. dezelfde verrekenprijsregels en grondslagen van waardering en resultaatbepaling gehanteerd als in de laatste voor 1 juni 2020 vastgestelde jaarrekening; en
b. mutaties in de voorraden gereed product toegerekend aan de omzet.
4. Bij toepassing van dit artikel kan een groepsdeel als bedoeld in artikel 405, eerste lid, van Boek 2 van het Burgerlijk Wetboek bestaande uit een tussenholding en haar groepsmaatschappijen worden behandeld als waren zij één rechtspersoon.
5. Indien in strijd wordt gehandeld met het eerste lid, onderdeel c, of het tweede lid, wordt voor de toepassing van dit artikel de omzet bijgesteld naar de situatie waarin niet in strijd met die artikelen zou zijn gehandeld.

Artikel 8. Hoogte van de subsidie
1. De hoogte van de subsidie is de uitkomst van:

A x B x 4 x 1,4 x 0,9

Hierbij staat:
A voor het percentage van de omzetdaling;
B voor de loonsom waarbij wordt uitgegaan van de totale loonsom van werknemers waarvoor de werkgever het loon heeft uitbetaald in het tijdvak, bedoeld in het tweede, derde of vierde lid, met dien verstande dat:
a. de uitbetaling van vakantiebijslag in het gehanteerde aangiftetijdvak niet wordt meegenomen bij de vaststelling van de loonsom, met uitzondering van de uitbetaling van vakantiebijslag door de werkgever die geen vakantiebijslag voor de werknemer reserveert, als bedoeld in artikel 5, derde lid, van het Dagloonbesluit werknemersverzekeringen;
b. de loonsom wordt vermenigvuldigd met 0,926, indien de werkgever geen vakantiebijslag voor de werknemer reserveert, als bedoeld in artikel 5, derde lid, van het Dagloonbesluit werknemersverzekeringen;
c. de loonsom wordt verminderd met een extra periode salaris dat naast het reguliere loon en vakantiebijslag wordt uitbetaald in het tijdvak, bedoeld in het tweede, derde of vierde lid; en
d. het in aanmerking te nemen loon per werknemer niet meer bedraagt dan € 9.538 per tijdvak van een maand, berekend na toepassing van de onderdelen a tot en met c.
2. Voor de loonsom, bedoeld in het eerste lid, wordt uitgegaan van het loon over het derde aangiftetijdvak van het jaar 2020, met dien verstande dat indien er sprake is van een aangiftetijdvak van vier weken, de loonsom in dat aangiftetijdvak wordt verhoogd met 8,33 procent.
3. Indien er geen loongegevens zijn over het tijdvak, bedoeld in het tweede lid, wordt uitgegaan van het loon over de maand november van het jaar 2019. Indien er sprake is van een aangiftetijdvak van vier weken, wordt uitgegaan van het loon

over het twaalfde aangiftetijdvak van het jaar 2019, waarbij de loonsom in dat aangiftetijdvak wordt verhoogd met 8,33 procent.
4. 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.
5. Indien de loonsom bedoeld onder de letter C lager is dan viermaal de loonsom als bedoeld in het eerste lid, onder de letter B, wordt de subsidie verlaagd met:

(B x 4 – C) x 1,4 x 0,9

Hierbij staat:
B voor de loonsom, zoals berekend op grond van het eerste lid tot en met vierde lid;
C voor de loonsom over de periode 1 juni 2020 tot en met 30 september 2020, met dien verstande dat het eerste lid tot en met het vierde lid van overeenkomstige toepassing is, waarbij de gehanteerde aangiftetijdvakken het zesde tot en met het negende aangiftetijdvak van het jaar 2020 zijn.
6. Indien er sprake is van een werkgever die per vier weken aangifte doet voor de loonheffingen, wordt de loonsom, bedoeld in het vijfde lid, onder de letter C, verhoogd met 8,33 procent. Het vierde lid is van overeenkomstige toepassing.
7. De in aanmerking te nemen gegevens uit de loonaangifte van de werkgever ten behoeve van de bepaling van de letter B, bedoeld in het eerste lid, worden beoordeeld op grond van de loonaangifte zoals die uiterlijk op 15 mei 2020 is ingediend, alsmede de aanvullingen daarop die uiterlijk op die datum hebben plaatsgevonden.
8. De in aanmerking te nemen gegevens uit de loonaangifte van de werkgever ten behoeve van de bepaling van de letter C, bedoeld in het vijfde lid, worden beoordeeld op grond van de loonaangifte zoals die uiterlijk op 16 november 2020 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 vijfde lid, onder de letter C.
9. Indien de werkgever in de periode van 1 juni 2020 tot en met 30 september 2020 een verzoek om toestemming heeft gedaan 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, wordt de subsidie verlaagd met:

D x 3 x 1,4 x 0,9

Hierbij staat D voor het loon dat de werknemers, bedoeld in de eerste zin, hebben ontvangen, berekend overeenkomstig het eerste tot en met het vierde lid.
10. Het negende lid is niet van toepassing indien de werkgever het verzoek om toestemming heeft ingetrokken binnen vijf werkdagen nadat het verzoek is ingediend.

Artikel 9. Verlaging van de subsidie
1. Het subsidiebedrag wordt na toepassing van artikel 8 verlaagd met 5%, indien de werkgever:
a. in de periode van 30 mei 2020 tot en met 30 september 2020 een melding doet als bedoeld in artikel 3, eerste lid, van de Wet melding collectief ontslag; en
b. in de periode van 1 juni 2020 tot en met 30 september 2020 verzoeken om toestemming heeft gedaan om de arbeidsovereenkomst van twintig of meer werknemers per werkgebied in de zin van de Wet melding collectief ontslag op te zeggen op grond van artikel 669, derde lid, onderdeel a, van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek.
2. Het subsidiebedrag wordt niet verlaagd, indien de werkgever na het doen van

een melding als bedoeld het eerste lid, onderdeel a, met de belanghebbende verenigingen van werknemers als bedoeld in artikel 3, derde lid, van de Wet melding collectief ontslag, of bij gebreke daarvan een andere vertegenwoordiging van werknemers over iedere melding:
a. overeenstemming heeft bereikt over de noodzaak van het aantal te vervallen arbeidsplaatsen; of
b. indien geen overeenstemming is bereikt als bedoeld in onderdeel a, gezamenlijk de Stichting van de Arbeid verzocht heeft te beoordelen of het voorgestelde aantal te vervallen arbeidsplaatsen noodzakelijk is en de werkgever het verzoek niet heeft ingetrokken.

Artikel 10. Aanvraag van de subsidieverlening
1. De werkgever dient een subsidieaanvraag in door middel van een door de Minister beschikbaar gesteld formulier.
2. Een aanvraag voor subsidie kan worden ingediend vanaf 6 juli 2020 tot en met 31 augustus 2020.
3. De werkgever kan eenmaal per loonheffingennummer een subsidieaanvraag indienen.
4. In de subsidieaanvraag wordt in ieder geval vermeld:
a. de verwachte omzetdaling;
b. de omzetperiode, tenzij artikel 4, tweede lid, van toepassing is;
c. het loonheffingennummer;
d. het door de Kamer van Koophandel toegekend uniek nummer als bedoeld in de Handelsregisterwet 2007, indien de werkgever daarover beschikt;
e. het rekeningnummer waarop de werkgever betalingen van de Belastingdienst inzake loonheffingen ontvangt; en
f. of een verzoek als bedoeld in artikel 6, vierde lid, wordt gedaan.
5. In de subsidieaanvraag verklaart de werkgever:
a. dat voldaan zal worden aan de verplichting, bedoeld in artikel 15, onderdeel c; en
b. dat voldaan zal worden aan de verplichting, bedoeld in artikel 17 en dat indien artikel 7 wordt toegepast, het groepshoofd, bedoeld in artikel 406, eerste lid, van Boek 2 van het Burgerlijk Wetboek en de moedermaatschappij, bedoeld in artikel 24a van Boek 2 van het Burgerlijk Wetboek, daarmee instemmen.
6. Indien de werkgever onderdeel is van een groep als bedoeld in artikel 6, zevende lid, of indien de werkgever meerdere loonheffingennummers heeft, wordt hetzelfde percentage, bedoeld in het vierde lid, onderdeel a, alsook dezelfde omzetperiode, voor alle rechtspersonen en vennootschappen binnen de groep respectievelijk de loonheffingennummers gehanteerd. In afwijking van de eerste zin hoeft voor de werkgever die onderdeel is van een groep als bedoeld in artikel 6, zevende lid, niet hetzelfde percentage, bedoeld in het vierde lid, onderdeel a te worden gehanteerd als het percentage dat voor de groep wordt gehanteerd, als de werkgever bij de aanvraag tot vaststelling verzoekt artikel 7 toe te passen.
7. De subsidieaanvraag wordt elektronisch gedaan, tenzij op www.uwv.nl kenbaar wordt gemaakt dat een schriftelijke subsidieaanvraag ook mogelijk is.
8. Indien het rekeningnummer, bedoeld in het vierde lid, onderdeel e, geen rekeningnummer betreft uit een land dat valt onder de EU-Verordening/260/2012, vult de werkgever op verzoek van de Minister de aanvraag aan met een rekeningnummer uit een land dat valt onder die EU-verordening.
9. 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 11. Verlening van de subsidie

1. De Minister besluit binnen 13 weken na ontvangst van de volledige aanvraag tot subsidieverlening.
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 15, 16 en 17, 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 12. Berekening van de hoogte van het bedrag van de subsidieverlening
De hoogte van het bedrag van de subsidieverlening is de uitkomst van:

A* x B x 4 x 1,4 x 0,9

Hierbij staat:
A* voor het percentage van de door de werkgever verwachte omzetdaling;
B voor de loonsom, zoals berekend op grond van artikel 8, eerste tot en met vierde lid.

Artikel 13. 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 12.
3. Het voorschot wordt betaald in ten hoogste twee termijnen.

Artikel 14. 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 13 op, indien:
a. sprake is van een ernstig vermoeden dat niet voldaan wordt aan de voorwaarden of de verplichtingen, bedoeld in artikel 15, onderdelen a, d, e en g tot en met k, artikel 16 en artikel 17, die zijn verbonden aan de subsidie; of
b. indien een melding van de werkgever daartoe aanleiding geeft.

Artikel 15. Verplichtingen
Aan de werkgever aan wie subsidie wordt verleend, worden de volgende verplichtingen opgelegd:
a. de werkgever is verplicht de loonsom zoveel mogelijk gelijk te houden;
b. de werkgever doet in de periode van 1 juni 2020 tot en met 30 september 2020 geen verzoek om toestemming om de arbeidsovereenkomst op te zeggen op grond van artikel 669, derde lid, onderdeel a, van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek, gedurende het tijdvak waarover de subsidie is verleend;
c. de werkgever is verplicht om, indien hij in de periode van 30 mei 2020 tot en met 30 september 2020 een melding doet als bedoeld in artikel 3, eerste lid, van de Wet melding collectief ontslag:
1°. over het voorgenomen collectief ontslag op overeenstemming gericht overleg te voeren met de belanghebbende verenigingen van werknemersverenigingen, of bij gebreke daarvan een andere vertegenwoordiging van werknemers; en
2°. niet eerder dan vier weken na de melding verzoeken om toestemming te doen om arbeidsovereenkomsten in het kader van het collectief ontslag op te zeggen op grond van artikel 669, derde lid, onderdeel a, van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek;
d. de werkgever is verplicht de subsidie uitsluitend aan te wenden voor het doel waarvoor de subsidie is verstrekt, met dien verstande de subsidie in ieder geval

wordt aangewend voor de betaling van loonkosten;
e. 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;
f. de werkgever is verplicht zich in te spannen om werknemers te stimuleren om deel te nemen aan een ontwikkeladvies of aan scholing;
g. 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;
h. de werkgever doet de loonaangifte op grond van de Wet op de loonbelasting 1964 op de voorgeschreven momenten;
i. 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;
j. de werkgever overlegt na afloop van de periode waarover subsidie is verleend een definitieve opgave van de omzetdaling in de omzetperiode; en
k. 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 16. 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 over te leggen is de werkgever vrijgesteld, indien het totale voorschot dat is verstrekt aan die natuurlijke persoon, rechtspersoon of groep als bedoeld in artikel 6, zevende lid, minder is dan € 100.000,-. In afwijking van de vorige zin geldt de vrijstelling van de verplichting om een verklaring van een accountant over te leggen niet indien de totale subsidie voor die natuurlijke persoon, rechtspersoon of groep als bedoeld in artikel 6, zevende lid, wordt vastgesteld op een bedrag van € 125.000,- of meer, of indien de werkgever heeft verzocht om toepassing van artikel 7.
3. De werkgever die op grond van het tweede lid is vrijgesteld van de verplichting om een verklaring van een accountant over te leggen, 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 omzetdaling 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 die natuurlijke persoon, rechtspersoon of groep als bedoeld in artikel 6, zevende lid, dat verstrekt is minder dan € 20.000,- bedraagt. In afwijking van de vorige zin geldt de vrijstelling van de verplichting om een verklaring van een deskundige derde te overleggen niet indien de totale subsidie voor die natuurlijke persoon, rechtspersoon of groep als bedoeld in artikel 6, zevende lid, wordt vastgesteld op een bedrag van € 25.000,- of meer.

Artikel 17. Verplichting niet uitkeren dividenden en bonussen

1. De werkgever of rechtspersoon keert over 2020, tot en met de datum van de vergadering waarin de jaarrekening wordt vastgesteld in 2021, geen dividenden uit aan aandeelhouders of bonussen aan de Raad van Bestuur, bestuur en directie van het concern en de rechtspersoon of vennootschap, waaronder mede begrepen winstdelingen, en kopen geen eigen aandelen in. Met dividend worden andere winstuitkeringen aan derden gelijkgesteld.
2. Het eerste lid is niet van toepassing, indien het totale voorschot dat is verstrekt aan die natuurlijke persoon, rechtspersoon of groep als bedoeld in artikel 6, zevende lid, minder is dan € 100.000,-. In afwijking van de vorige zin is het eerste lid wel van toepassing, indien de totale subsidie voor die natuurlijke persoon, rechtspersoon of groep als bedoeld in artikel 6, zevende lid, wordt vastgesteld op een bedrag van € 125.000,- of meer.
3. Indien artikel 7 wordt toegepast, keert de werkgever of rechtspersoon, de groep, en de moedermaatschappij, bedoeld in artikel 24a van Boek 2 van het Burgerlijk Wetboek, over 2020, tot en met de datum van de vergadering waarin de jaarrekening wordt vastgesteld in 2021, geen dividenden uit aan aandeelhouders of bonussen aan de Raad van Bestuur, bestuur en directie van het concern en de rechtspersoon of vennootschap waarop artikel 7 wordt toegepast, waaronder mede begrepen winstdelingen, en kopen de rechtspersonen binnen de groep geen eigen aandelen in. Met dividend worden andere winstuitkeringen aan derden gelijkgesteld.
4. 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 derde lid, geldt.
5. Indien artikel 7 wordt toegepast, beschikt de werkgever of de rechtspersoon over een voorafgaand aan de subsidieaanvraag 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 derde lid.
6. 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 of de boekjaren waarin in de periode 1 juni 2020 tot en met 30 september 2020 valt tot en met de vergadering waarin de jaarrekening van dat boekjaar, danwel dat laatste boekjaar, wordt vastgesteld. De vorige zin is van overeenkomstige toepassing op het derde lid, met dien verstande dat dit geldt voor de groep of moedermaatschappij, bedoeld in artikel 24a van Boek 2 van het Burgerlijk Wetboek.

Artikel 18. Subsidievaststelling
1. De werkgever vraagt de vaststelling van de subsidie binnen 24 weken na 15 november 2020 aan, door middel van een door de Minister vast te stellen formulier. Indien de omzetperiode eindigt na 15 november 2020 vraagt de werkgever de vaststelling van de subsidie aan binnen 24 weken na afloop van de omzetperiode. De termijn, bedoeld in de eerste of tweede zin, bedraagt 38 weken, indien de werkgever op grond van artikel 16, eerste lid, een verklaring van een accountant overlegt. Artikel 10, zevende lid, is van overeenkomstige toepassing.
2. Bij de aanvraag van de vaststelling worden in ieder geval meegezonden:
a. de definitieve gegevens over de omzetdaling in de omzetperiode, alsmede documentatie en informatie waaruit dit blijkt;
b. een verklaring waaruit blijkt of in de periode, bedoeld in artikel 6, vijfde lid, onderdelen of activiteiten zijn afgestoten;
c. de verklaring van een accountant of een derde, bedoeld in artikel 16, eerste en derde lid; en
d. een verklaring dat voldaan is aan de in artikel 15, onderdelen a, d, e en g tot en met k, en artikel 17 genoemde verplichtingen;

3. De werkgever die bij de aanvraag van de vaststelling verzoekt om toepassing van artikel 7, zendt de stukken mee waaruit blijkt dat voldaan is aan de voorwaarden uit artikel 7, voorzien van een verklaring van een accountant, waaruit dat blijkt.
4. Indien aan een natuurlijke persoon of rechtspersoon of groep als bedoeld in artikel 6, zevende lid, een voorschot wordt verstrekt van € 100.000,- of meer, of indien de hoogte van de subsidie die wordt verstrekt € 125.000,- of meer bedraagt, vult de werkgever, die geen verklaring van een accountant heeft meegezonden, op verzoek van de minister de aanvraag binnen 14 weken aan met een verklaring van een accountant.
5. Bij de aanvraag van de vaststelling maakt de werkgever kenbaar:
a. of voldaan is aan de voorwaarden voor verlaging op grond van artikel 9, eerste lid; en
b. indien dat het geval is, of aan de voorwaarden voor het niet toepassen van de verlaging op grond van artikel 9, tweede lid, is voldaan, voorzien van de stukken waaruit dat blijkt.
6. De subsidie wordt vastgesteld aan de hand van de berekeningswijze, bedoeld in artikel 8, met dien verstande dat de subsidie in ieder geval op nihil wordt vastgesteld, indien:
a. de omzetdaling in de omzetperiode minder dan 20% bedraagt;
b. de werkgever geen verklaring van een accountant, als bedoeld in artikel 16, eerste lid, of een verklaring van een deskundige derde als bedoeld in artikel 16, derde lid, verstrekt, tenzij hij daarvan op grond van artikel 16, tweede en vierde lid, is vrijgesteld; of
c. de werkgever die verzocht heeft om toepassing van artikel 7, niet voldoet aan de voorwaarden in artikel 7; of
d. indien in strijd is gehandeld met een verplichting, als bedoeld in artikel 17.
7. De Minister stelt de subsidie vast binnen 52 weken na ontvangst van de aanvraag, bedoeld in het eerste lid.

Artikel 19. 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 15, 16 of 17, is voldaan.

Artikel 20. 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 21. Mandaat, volmacht en machtiging UWV en Inspectie SZW
1. De Minister verleent aan de Raad van Bestuur van het UWV mandaat, volmacht en machtiging om, in het kader van de uitvoering van deze regeling:
a. besluiten te nemen, privaatrechtelijke rechtshandelingen te verrichten en handelingen te verrichten die een privaatrechtelijke rechtshandeling noch een besluit zijn;
b. te beslissen op bezwaarschriften, met dien verstande dat de persoon die betrokken is bij het besluitvormingsproces ten aanzien van het bezwaarschrift niet ook betrokken is geweest bij het besluitvormingsproces in eerste aanleg; en
c. in rechte op te treden en tegen rechterlijke uitspraken hoger beroep of cassatie in te stellen, dan wel af te zien van hoger beroep of cassatie.
2. De Raad van Bestuur van het UWV is in het kader van de uitvoering van deze regeling bevoegd tot het verlenen van ondermandaat of het doorverlenen van zijn andere vertegenwoordigingsbevoegdheden aan bij het UWV werkzame functionarissen.

3. Hoofdstuk 4 van het Organisatie-, mandaat- en volmachtbesluit SZW 2009 is van toepassing op de uitoefening van bevoegdheden op grond van deze regeling en tevens op de uitoefening van bevoegdheden die krachtens ondermandaat respectievelijk doorverlening van volmacht en machtiging worden uitgeoefend.
4. Onverminderd het eerste tot en met derde lid worden door de voorzitter van de raad van bestuur van het UWV onder hem ressorterende functionarissen, werkzaam bij het UWV, aangewezen als ambtenaren, belast met het toezicht op de naleving van de verplichtingen, bedoeld in artikel 15, 16 en 17.
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 15, 16 en 17, 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;
b. de door de Directeur Dienstverlening, Samenwerkingsverbanden en Uitvoering aangewezen functionarissen werkzaam bij de afdeling Uitvoering, die onderdeel uitmaakt van de Directie Dienstverlening, Samenwerkingsverbanden en Uitvoering van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.

Artikel 22. Financiering
1. Het Rijk voorziet in de middelen tot dekking van de uitgaven verbonden aan deze regeling.
2. Het UWV beheert en administreert afzonderlijk de middelen, bedoeld in het eerste lid.
3. In verband met het middelenbeheer wordt de rijksbijdrage, bedoeld in het eerste lid, beschouwd als middelen die deel uitmaken van het Algemeen Werkloosheidsfonds.
4. De Minister stort op de rekening-courant, bedoeld in artikel 5.16, onder b, van de Regeling Wfsv, na overleg met het UWV maandelijks een periodiek voorschot op de rijksbijdrage, bedoeld in het derde lid, van:
a. de door het UWV voorafgaand aan iedere maand geraamde subsidielasten met als valutadatum de tweeëntwintigste dag van elke maand; en
b. de door het UWV voorafgaand aan iedere maand geraamde uitvoeringskosten met als valutadatum de vijftiende dag van elke maand.
5. De Minister kan, na overleg met het UWV, van de in het vierde lid, onder a en b, bedoelde bedragen en data afwijken.

Artikel 23. 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 22, vierde lid, uitgesplitst naar subsidielasten en uitvoeringskosten, met betrekking tot deze regeling.
3. Op de in het tweede lid bedoelde subsidielasten komen in mindering de subsidies die op grond van artikel 19 zijn teruggevorderd en de bedragen die anderszins zijn terugbetaald.
4. Na goedkeuring van het besluit tot vaststelling van de jaarrekening, bedoeld in artikel 34, tweede lid, van de Kaderwet zelfstandige bestuursorganen, rekent de Minister de baten en lasten, alsmede de ontvangen voorschotten op grond van artikel 22, vierde lid, met betrekking tot het desbetreffende kalenderjaar af, met als valutadatum 1 juni van het hierop volgende kalenderjaar.

Artikel 24. Wijziging eerste tranche wijzigingsregeling

De Tijdelijke noodmaatregel overbrugging voor behoud van werkgelegenheid wordt als volgt gewijzigd:

A

In artikel 6, vijfde lid, wordt ‘in afwijking van het derde lid’ vervangen door ‘in afwijking van het vierde lid’.

B

Artikel 7 wordt als volgt gewijzigd:
1. In het eerste lid, onderdeel a, wordt ‘met de uitkeringen die’ vervangen door ‘met de werkloosheidsuitkeringen die’ en wordt ‘door tussenkomst van de werkgever’ vervangen door ‘aan de werkgever’.
2. Het eerste lid, onderdeel d, komt te luiden:
d. de loonsom wordt verminderd met een extra periode salaris dat naast het reguliere loon en vakantiebijslag wordt uitbetaald in het tijdvak, bedoeld in het tweede, derde of vierde lid van artikel 10. Onder extra periode salaris wordt verstaan 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; en
3. Het eerste lid, onderdeel e, komt te luiden:
e. de maximering van het loon per werknemer tot € 9.538 per tijdvak van een maand, bedoeld in artikel 10, plaatsvindt na toepassing van de onderdelen a tot en met d.”

C

Artikel 8 wordt als volgt gewijzigd:
1. In het vijfde lid, wordt ‘als de werkgever verzocht heeft om toepassing van artikel 6a’ vervangen door ‘als de werkgever bij de aanvraag tot vaststelling verzoekt artikel 6a toe te passen’.
2. In het negende lid, onderdeel a, wordt ‘het adres’ vervangen door ‘de vestigingsplaats’.

D

In artikel 14, vierde lid, vervalt ‘op grond van artikel 13, tweede lid,’.

E

Artikel 21 komt te luiden:

Artikel 21. Citeertitel
Deze regeling wordt aangehaald als: Eerste tijdelijke noodmaatregel overbrugging voor behoud van werkgelegenheid.

Artikel 25. Inwerkingtreding en vervaldatum
1. Deze regeling treedt in werking met ingang van de dag na de datum van uitgifte van de Staatscourant waarin zij wordt geplaatst.
2. Deze regeling vervalt met ingang van 1 december 2022.
3. In afwijking van het tweede lid blijft deze regeling, zoals die luidde op de dag voorafgaand aan de datum met ingang waarvan deze regeling vervalt, van toepassing op de afwikkeling van de subsidieaanvragen op grond van deze regeling.
4. In afwijking van het tweede lid blijven de verplichtingen voor werkgevers aan wie op grond van deze regeling subsidie is verleend, op grond van artikel 15, eerste lid, onderdelen g en k, gelden na 1 december 2022 gedurende de in die onderdelen genoemde periode.

5. In afwijking van het tweede lid blijft artikel 10, negende 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 26. Citeertitel
Deze regeling wordt aangehaald als: Tweede tijdelijke noodmaatregel overbrugging voor behoud van werkgelegenheid.

Deze regeling zal met toelichting in de Staatscourant worden geplaatst.

Den Haag,
de Minister van Sociale Zaken
en Werkgelegenheid,

W. Koolmees

TOELICHTING

Algemeen

1. Inleiding
Nederland is door de uitbraak van het COVID-19-coronavirus en de daarmee verband houdende overheidsmaatregelen geconfronteerd met buitengewone omstandigheden die een enorme impact hebben op het maatschappelijk leven in het algemeen en die ook ingrijpende gevolgen hebben voor de arbeidsmarkt. Op last van de overheid zijn in het belang van de volksgezondheid maatregelen betreffende de openbare orde genomen en bedrijven en instellingen in een aantal sectoren gesloten. In aansluiting hierop hebben in andere sectoren bedrijven en instellingen met veel contacten met publiek zelf besloten om de dienstverlening te verminderen of geheel stil te leggen om daarmee bij te dragen aan het tegengaan van verspreiding van het COVID-19-coronavirus. Ook vergelijkbare maatregelen in het buitenland hebben hun weerslag op het Nederlandse bedrijfsleven.

De uitval van werkgelegenheid ten gevolge van deze situatie trekt een zware wissel op de samenleving in het algemeen, op het bedrijfsleven en op de werkgelegenheid. Het kabinet heeft dan ook, zodra de gevolgen van de uitbraak van het COVID-19-coronavirus zichtbaar werden, het Noodpakket banen en economie opgesteld, een massief en breed pakket waarbij aan werknemers, zzp'ers en bedrijven ondersteuning wordt geboden om zoveel mogelijk banen te behouden en de economische gevolgen van de uitbraak van het COVID-19-coronavirus zoveel mogelijk te beperken.

Een van de onderdelen van dit noodpakket is de Eerste tijdelijke noodmaatregel overbrugging voor werkbehoud (NOW-1). Deze regeling heeft als doelgroep werkgevers die te maken hebben met een omzetdaling van tenminste 20% in een aaneengesloten driemaandsperiode tussen 1 maart en 31 juli 2020. Op basis van de NOW-1 is aan hen een subsidie verstrekt als tegemoetkoming in de loonkosten. De subsidie bedraagt indien van een omzetdaling van 100% sprake is 90% van de loonsom vermeerderd met een opslag van 30%. Is de omzetdaling minder, dan wordt de subsidie naar evenredigheid verminderd.[1] Met deze noodmaatregel zijn bedrijven en instellingen geholpen om door middel van een subsidie voor de loonkosten een periode van substantiële omzetdaling te overbruggen. Daarmee is bijgedragen aan het voorkomen werkloosheid. Werknemers blijven met hun ervaring en kennis voor de getroffen bedrijven en instellingen behouden.

Dat de NOW in een grote en acute behoefte voorziet wordt duidelijk aan de hand van gegevens over het gebruik van de regeling. Aan 138.586 bedrijven is subsidie toegekend. Daarbij zijn naar raming circa 2,5 miljoen werknemers betrokken. Er is tot en met 12 juni aan voorschot een bedrag van € 6,2 miljard verstrekt. Een deel van de bedrijven ontvangt nog een tweede en een derde termijnbetaling. Dit komt neer op een totaalbedrag aan aangevraagde subsidie van € 9,8 miljard voor een periode van drie maanden. Het gewogen gemiddelde verwachte omzetverlies volgens opgave van de werkgevers bedroeg 67%. Van de bedrijven die subsidie hebben ontvangen heeft 67% minder dan 10 werknemers in dienst, 27% heeft 10 tot 50 werknemers in dienst in 6% ten minste 50 werknemers. De meeste aanvragen zijn toegekend aan bedrijven in de sectoren detailhandel, horeca en catering en overige commerciële dienstverlening: elk circa 25.000 (18% van het totaal aantal).

[1] Gelijktijdig is de Beleidsregel van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid van 17 maart 2020, houdende de beëindiging van de mogelijkheid tot ontheffing van het verbod op werktijdverkorting, St.crt. 2020, 17126, ingetrokken.

2. Verlenging
Op 20 mei 2020 heeft het kabinet bekendgemaakt dat de diverse maatregelen uit het Noodpakket worden verlengd.[2] De samenleving en de economie worden met de routekaart in de hand geleidelijk weer opengesteld. Sommige ondernemingen kunnen de draad weer oppakken, andere kunnen dit maar gedeeltelijk of blijven dicht. Hoewel onzeker is hoe de situatie zich de komende periode zal ontwikkelen, wordt duidelijk dat we op een recessie afstevenen die langer dan eerder gedacht kan gaan duren. Was bij de introductie van de NOW de verwachting nog dat de economie zich na een (diep) dal snel zou herstellen, inmiddels is duidelijk dat het herstel veel tijd en inspanningen zal vragen en dat er fundamentele veranderingen op zullen treden in de economie vanwege de beperkingen die langere tijd nodig zijn om het coronavirus in te dammen en die ook een noodzakelijkerwijs andere inzet van mensen en bedrijfsmiddelen vragen. Tegen deze achtergrond heeft het kabinet besloten diverse noodmaatregelen uit het eerste pakket, waaronder de NOW, te verlengen ter bescherming van banen en inkomens. Wel worden maatregelen uit het Noodpakket op onderdelen aangepast om beter toegesneden te zijn op het gegeven dat mensen en organisaties zich zullen moeten aanpassen aan de vereisten van de nieuwe realiteit. Een aantal wijzigingen is doorgevoerd om te voorkomen dat bedrijven die niet kunnen uitsluiten dat ze noodgedwongen moeten herstructureren, een te hoge drempel ervaren om de NOW aan te vragen en er daardoor onnodig werkgelegenheid wordt verminderd. Deze gewijzigde regeling is de Tweede tijdelijke noodmaatregel overbrugging voor werkbehoud (NOW-2). De doelgroep bestaat ook bij NOW-2 uit werkgevers die te maken hebben met een omzetverlies van tenminste 20%, maar dan over een viermaandsperiode gelegen tussen 1 juni en 30 november 2020.

De mogelijkheid tot verlenging van de NOW werd bij de introductie van de regeling al nadrukkelijk opengehouden.[3] Daarbij is aangetekend dat bij de verlenging nadere voorwaarden aan de regeling zouden kunnen worden toegevoegd als de omstandigheden dat wenselijk zouden maken.
Bij de introductie van de NOW is tevens aangegeven, dat de regeling als noodmaatregel in korte tijd tot stand was gebracht, zodat aan werkgevers snel duidelijkheid gegeven kon worden over aard en inhoud van de maatregel. Daarbij is aangegeven dat de werking van de regeling nauwlettend gemonitord zou worden en bezien zou worden 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. In de praktijk is inderdaad gebleken dat enkele aanpassingen aan de NOW wenselijk waren en gerealiseerd konden worden zonder dat de uitvoering daar te zeer mee werd belast.[4]

Het kabinet heeft besloten om NOW-2 te doen gelden voor een omzetperiode van vier maanden, startend op 1 juni, 1 juli of 1 augustus 2020. Dat is een maand langer dan in NOW-1. Verlenging met een extra maand geeft meer tijd en ruimte om tot een consistent en uitvoerbaar pakket te komen voor de volgende fase.

De nu voorliggende verlenging van de NOW bouwt voort op NOW-1 inclusief de daarin aangebrachte wijzigingen. Ten behoeve van NOW-2 wordt 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-1 zijn toegevoegd of gewijzigd. Aan datgene wat ongewijzigd is gebleven, wordt in deze toelichting minder uitgebreid aandacht besteed, omdat deze onderwerpen in NOW-1 al uitgebreid zijn toegelicht.

[2] Kamerstukken II, 2019/20, 35 420, nr. 38.
[3] Stcrt. 2020, nr. 19874, p. 13.
[4] Kamerstukken II, 219/20, 35 420, nrs. 14, 28, 39 en 41.

3. Subsidieverlening
Alle werkgevers die aan de voorwaarden van de regeling voldoen kunnen een aanvraag voor subsidie indienen. Hieronder worden een aantal essentiële criteria en onderdelen van de NOW toegelicht.

a. Omzetdaling
De eis die geldt om voor de NOW in aanmerking te komen, is dat een werkgever een omzetdaling van ten minste 20% heeft. Deze eis uit de NOW-1 blijft van toepassing. Voor NOW-2 geldt dat de omzetdaling wordt bepaald door een derde van de omzet van 2019 te vergelijken met de omzet van een door de werkgever te kiezen periode van vier maanden die start op 1 juni, 1 juli of 1 augustus 2020. Indien men echter al een aanvraag heeft ingediend voor NOW-1 en de subsidie is verleend, dient de periode van omzetdaling waarvoor subsidie in het kader van NOW-2 wordt aangevraagd aan te sluiten op die periode van omzetdaling waarvoor in NOW-1 subsidie is aangevraagd en is deze dus niet vrijelijk door de werkgever te kiezen.

Net als bij de NOW-1 geldt ook hier dat indien er sprake is van een grotere samenstelling van rechtspersonen of natuurlijke personen, zoals een concern, de omzetdaling van de gehele groep de basis is van de subsidie. Dit betekent ook dat indien er sprake is van een moeder-dochterrelatie, deze relatie van entiteiten binnen een groep tezamen moet worden genomen voor de omzetbepaling. 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.

Ook het omzetbegrip is hetzelfde als bij de NOW-1. Dit betekent onder meer dat subsidies en andere tegemoetkomingen onderdeel zijn van de omzetberekeningen, ook subsidies die worden opgehoogd of verstrekt om deze ondernemingen te compenseren in het kader van de uitbraak van het COVID-19-coronavirus. Een werkgever dient hier bij het opgeven van zijn omzetdaling bewust van te zijn.

Verder blijft voor de bepaling van de omzetdaling bij ondernemingen die gestart zijn na 1 januari 2019 de bestaande referentieperiode gelden. Dit betekent dat tot de referentieperiode de hele kalendermaanden gerekend worden vanaf het moment dat de bedrijfsuitoefening van de werkgever is aangevangen in 2019 tot en met 29 februari 2020, omgerekend naar vier maanden. Dit referentietijdvak wordt, net zoals voor andere ondernemingen, niet verschoven. Dit omdat bij een verschuiving naar maart, april of mei, omdat veel onderneming en in dat geval benadeeld zullen worden door de aanpassing van het referentietijdvak. De verwachting is namelijk dat zij per half maart geraakt zijn door de COVID-19 coronacrisis en de daarmee verband houdende overheidsmaatregelen. Daarom zullen deze ondernemingen er qua subsidiehoogte fors op achteruit gaan als de maand maart (of verder) moet worden meegenomen bij het bepalen hun referentie-omzet. Een dergelijke verschuiving zou namelijk de referentie-omzet drukken, waardoor de omzetdaling voor veel ondernemingen beperkter zou worden.

Er zijn wel enkele wijzigingen in de omzetbepaling voor specifieke situaties. In de laatste wijziging van de NOW-1 is het mogelijk gemaakt voor bedrijven die geconfronteerd zijn met een overgang van onderneming na 1 januari 2019 om de omzetbepaling voor startende ondernemingen te hanteren vanaf de datum van de overgang. In de NOW-1 was het echter mogelijk dat de omzet van een bedrijf door het afstoten/verkopen van onderdelen of activiteiten werd vertekend en als gevolg hiervan een hogere NOW ontvangen werd. In het geval dat het gaat om het afstoten van onderdelen geldt bij de NOW-2 niet dat de referentieomzet een kwart van de omzet in 2019 is, maar wordt de omzet voor de referentieperiode

bepaald door de omzet van de hele kalendermaanden vanaf het moment van het afstoten van het laatste onderdeel of activiteit tot 29 februari 2020.
Tevens wordt geregeld dat voor de bepaling van de groepssamenstelling de samenstelling op 1 juni 2020 bepalend is. In de regeling NOW-1 gold nog dat de groepssamenstelling geldt zoals deze op 1 maart 2020 bestond. Verschuiving naar 1 juni 2020 zorgt er voor de NOW-2 voor dat de groepssamenstelling nauwkeuriger is en dus beter het doel van de regeling benadert. Hierbij wordt dan ook geregeld dat bij de overige controle voor omzet wordt uitgegaan worden van de laatste voor 1 juni 2020 vastgestelde jaarrekening. Hierdoor wordt het peilmoment hetzelfde. Dit betekent bijvoorbeeld dat als een van de rechtspersonen voor 1 juni 2020 is verkocht, deze niet wordt meegenomen in de omzetberekening van de groep. Indien er sprake is van een groep, waarbinnen afstoting van een van de onderdelen van een van de ondernemingen heeft plaatsgevonden, tellen voor de omzetbepaling van het concern alle rechtspersonen binnen de groep mee. Wel geldt, conform de bepaling rondom de referentieperiode, dat de referentieomzet ook hier ziet op de omzet van de hele kalendermaanden vanaf het moment van het afstoten van het laatste onderdeel of activiteit tot 29 februari 2020. Dit betekent dat voor het concern die referentieperiode bepalend is. Deze van de hoofdregel afwijkende omzetbepaling geldt voor afstotingen/verkopen vanaf 1 januari 2019 en voor 2 februari 2020. Indien er sprake is van een afstoting/verkoop vanaf 2 februari 2020 geldt de hoofdregel en wordt als referentieomzet een derde van de omzet over 2019 gehanteerd.

b. Subsidiehoogte
De subsidie wordt in beginsel gebaseerd op de loonsom van maart 2020 en bedraagt per maand maximaal 90% van de loonsom over maart 2020 (bij betaling per vier weken is dit het derde aangiftetijdvak van 2020, verhoogd met 8,33%). Indien over de maand maart geen loongegevens beschikbaar zijn, wordt uitgegaan van het loon over november 2019 (of bij betaling per vier weken van het twaalfde aangiftetijdvak van dat jaar, verhoogd met 8,33%). De subsidie is een tegemoetkoming in de loonkosten van de periode juni tot en met september 2020. Dit loonsomtijdvak geldt voor alle aanvragen, ongeacht de gekozen omzetperiode.

c. Subsidiepercentage
Het percentage van 90% van de totale loonsom is een maximumpercentage dat zal worden uitbetaald bij een omzetdaling van 100%. Is de omzetdaling lager, dan zal de subsidie evenredig lager worden vastgesteld. Bij een omzetdaling van 50% bedraagt de subsidie 45% (= 50% van 90%) van de loonsom en bij een omzetdaling van 20% bedraagt de subsidie 18% (= 20% van 90%), etc. Bij een omzetdaling van minder dan 20% is de subsidie nihil.

d. Opslag
Ook aanvullende lasten en kosten zoals onder andere werkgeverspremies en werknemersbijdragen aan pensioen en de opbouw van vakantiebijslag worden gecompenseerd. Bij NOW-1 bedroeg deze opslag een forfaitair percentage van 30%. Het kabinet realiseert zich dat werkgevers naast loonkosten ook met andere kosten te maken hebben. Om de komende periode zoveel mogelijk werkgelegenheid te behouden verhoogt het kabinet de forfaitaire opslag van 30% naar 40%. Hiermee ontstaat bij de bedrijven meer ruimte om beschikbare financiële middelen aan te wenden voor loondoorbetaling en andere kosten die gemaakt moeten worden om het bedrijf en dus ook de werkgelegenheid in stand te houden.

e. Bovengrens loon
Met het oog op een verantwoorde besteding van de beschikbare overheidsmiddelen zal het subsidiebedrag ten aanzien van het loon een

bovengrens hebben. Als loon wordt maximaal twee keer het per 1 januari 2020 geldende maximumdagloon per maand per individuele werknemer in aanmerking genomen (omgerekend naar een viermaandsperiode). Dat komt neer op € 9.538 per maand. Daarbij gaat het over het loon over het aangiftetijdvak waarover het voorschot wordt vastgesteld (zie b). Loon boven het bedrag van € 9.538 per maand komt niet voor subsidie in aanmerking.

f. Loonsom
De loonsom van maart 2020 is als basis voor de subsidiehoogte gekozen omdat dit ten opzichte van de subsidieperiode de meest recente maand is waarover volledige loongegevens beschikbaar zijn in de polisadministratie van UWV. Voor recentere tijdvakken is dat niet het geval. Deze loonsom wordt gebruikt bij de bevoorschotting. Indien de loonsom van maart 2020 niet gevuld is wordt uitgegaan van de loonsom van november 2019.
Bij de definitieve vaststelling van de subsidie wordt de loonsom (zoals gebruikt bij de bevoorschotting) vergeleken met de loonsom van de viermaandsperiode 1 juni 2020 tot en met 30 september 2020 waarover subsidie wordt ontvangen.
Sommige werkgevers doen geen loonaangifte per maand, maar per vier weken. In dat geval wordt het loon over vier weken omgerekend naar het loon over een maand door het te verhogen met 8,33%. Als benadering van de loonsom in maart wordt dan de loonsom van het derde tijdvak van 2020 genomen (24 februari t/m 22 maart 2020). Voor de viermaandsperiode waarover subsidie wordt ontvangen wordt gekeken naar het zevende tot en met het tiende tijdvak van 2020 (15 juni tot en met 1 oktober 2020). De loonsom kan in de subsidieperiode lager uitvallen dan in de referentieperiode, omdat werknemers intussen niet meer in dienst zijn of niet meer zijn opgeroepen en daarom geen loondoorbetaling hebben. Bij verlies aan werkgelegenheid, blijkend uit het verlies aan loonsom, wordt de subsidie lager vastgesteld.[5]

Bij een gedaalde loonsom ten opzichte van de referentieperiode krijgt de werkgever voor elke euro minder loonkosten 90 cent minder subsidie; er vindt dus geen correctie plaats voor het omzetverlies. Hiervoor is gekozen vanuit de gedachte dat de werkgever met X% omzetverlies ook voor diezelfde X% van zijn loonsom subsidie nodig heeft. Anders gezegd: als omzet en loonsom met hetzelfde percentage dalen, zal de werkgever de overgebleven loonsom moeten betalen met de overgebleven omzet en dient er geen recht op subsidie te bestaan. Een correctie voor omzetverlies zou tot moeilijk uitlegbare situaties leiden: een werkgever met 50% omzetverlies, zou zijn loonsom met 60% kunnen verminderen en voor de overgebleven loonsom alsnog (50% x 90%) = 45% subsidie kunnen krijgen.

Deze wijze van subsidievermindering sluit aan bij de oproep van het kabinet om werknemers zo veel mogelijk door te betalen. Bij die oproep past een wijze van subsidievaststelling die het aantrekkelijk maakt voor werkgevers de loonsom op peil te houden en dat wordt door bovenstaande verrekeningswijze het beste bereikt.

Anders dan in de NOW-1 is in NOW-2 geen aparte regeling opgenomen voor seizoensbedrijven of andere werkgevers met een hogere loonsom in de meetperiode dan in de referentieperiode, zoals nieuw gestarte bedrijven en bedrijven die door overname zijn gegroeid. Een dergelijke regeling is minder noodzakelijk; omdat de referentieloonsom van januari naar maart verschuift, zullen er aanzienlijk minder gevallen zijn van werkgevers die tussen de referentieperiode en de corona-uitbraak een aanzienlijk hogere loonsom hebben gekregen. Maar bovenal geldt dat het in de NOW-2 gaat om werkgevers die

[5] Bij ongewijzigde parameters. Indien de gerealiseerde omzetdaling hoger is dan de opgegeven verwachte omzetdaling, kan er ook bij een dalende loonsom alsnog sprake zijn van een hogere vastgestelde subsidie.

ondanks dat de coronacrisis en de daartegen getroffen maatregelen al bekend waren, welbewust activiteiten in gang hebben gezet die gericht zijn op uitbreiding van het personeelsbestand. Ondernemers die ook in deze tijden kansen zien, aanvaarden daarbij dan zelf de bijbehorende risico's. De NOW-2 dekt deze risico's niet.

g. Aanvraag, voorschotverlening en vaststelling subsidie
De aanvraagperiode voor subsidie loopt van 6 juli tot en met 31 augustus 2020. Aanvragen kunnen alleen worden ingediend via het daarvoor ontworpen formulier dat via www.uwv.nl beschikbaar wordt gesteld. Zodra positief op de aanvraag is beslist zal de subsidie verleend worden en een voorschot verstrekt worden in twee termijnen tot 80% van de verleende subsidie zoals deze wordt berekend op basis van de bij de aanvraag geleverde gegevens over de verwachte omzetdaling en de loonsom over de maand maart 2020. 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, is in NOW-1 gewerkt met een voorschot van een subsidie over de loonsom. Bevoorschotting wordt ook toegepast in NOW-2. Bevoorschotting zal snel na de aanvraag plaatsvinden, zodat er aansluiting is met de bevoorschotting uit NOW-1. In afwijking van de methodiek uit NOW-1 waarin sprake was van bevoorschotting in drie termijnen, vindt de bevoorschotting in NOW-2 plaats in twee termijnen.

In beginsel vraagt de werkgever binnen 24 weken na afloop van de periode dat de omzetdaling heeft plaatsgevonden (de meetperiode), de vaststelling van de subsidie aan met een daarvoor ontworpen formulier. Ook dit formulier is beschikbaar op www.uwv.nl. Er kan om vaststelling worden verzocht vanaf 15 november, omdat vanaf dan de loongegevens volledig beschikbaar zijn. Een eerdere aanvraag is logischerwijs niet mogelijk. Daarom zal de termijn van 24 weken niet eerder dan medio november aanvangen.

Vervolgens zal op basis van door de werkgever aan te leveren definitieve gegevens over de omzetdaling vastgesteld worden hoe groot de daadwerkelijke omzetdaling is geweest en of aan alle aan de werkgever opgelegde verplichtingen in het kader van de NOW is voldaan. Een aantal werkgevers dient daarbij een accountantsverklaring te overleggen. Dit betreft ondernemingen die ten minste € 125.000 subsidie ontvangen of een voorschot van € 100.000. In dat geval heeft de werkgever meer tijd om een aanvraag tot vaststelling in te dienen (38 weken). Binnen 52 weken na ontvangst van deze aanvraag wordt de definitieve subsidie vastgesteld. Bij de afrekening kan sprake zijn van terugvordering of nabetaling. In de praktijk zal de vaststelling eerder plaatsvinden, veelal binnen een maand. De mogelijkheid van een langere periode is echter nodig, bijvoorbeeld voor het geval er aanleiding is voor nader onderzoek.

4. Verplichtingen voor de 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. Deze meer algemene verplichtingen zijn ongewijzigd gebleven ten opzichte van NOW-1.

Daarnaast zijn er verplichtingen die meer specifiek gericht zijn op het bereiken

van het doel van de regeling, namelijk het behoud van werkgelegenheid en die ten opzichte van NOW-1 zijn aangepast.

a. Dividend, bonus en inkoop eigen aandelen
Er mag van bedrijven die een beroep doen op overheidssteun in het kader van de NOW verwacht 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 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. Hiermee wordt invulling gegeven aan de motie Jetten c.s.[6] Het betreft het uitkeren van dividend en bonus over 2020, waarover in de regel in de jaarvergadering van 2021 wordt beslist. De voorwaarde ziet niet op dividend, bonussen en aandelen over 2019, die pas in 2020 tot uitbetaling zullen leiden aangezien de beslissingen daarover al genomen zijn.

Dit betekent dat ook bedrijven die al NOW-1 subsidie verstrekt hebben gekregen en die nu ook een aanvraag indienen voor NOW-2 zich aan deze verplichting dienen te houden. Alle dividend- en winstuitkeringen aan aandeelhouders en derden mogen in dat geval niet plaatsvinden. Dit betekent ook dat dividenduitkeringen aan aandeelhouders als de Staat, overheden, of de natuurlijke personen achter de onderneming geen dividend- of winstuitkeringen mogen ontvangen.

Hierbij 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 beperkt worden tot de bonussen en winstdelingen die worden uitgekeerd aan het bestuur en de directie. Het begrip bestuur, directie (of management) dient breed te worden opgevat. De registratie in de Kamer van Koophandel is hierbij niet doorslaggevend, ook niet of de betrokken personen beslissend of tekeningsbevoegd zijn. Bestuursleden, directieleden of leden van het management die het beleid bepalen behoren tot het bestuur, directie of management en vallen daarmee onder deze bepaling. De interne naam die hieraan wordt gegeven is niet relevant. Onder deze bepaling valt ook degene die tijdelijk zitting heeft in het bestuur, de directie, of het management. Het strekt zich niet uit tot het overige personeel dat in het bedrijf werkzaam is en dat mogelijk variabel beloond wordt via bonussen. Dit betekent voor DGA's/bestuurders en andere directieleden dat zij mogelijk slechts hun basisvergoeding ontvangen of hun gebruikelijk-loonregeling, vanwege het verbod om bonussen uit te keren.

Een rechtspersoon mag dus ook geen dividend uitkeren aan aandeelhouders binnen het concern, en geen bonussen uitkeren aan de directie of het management van het concern. Dit ziet dus 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 wel proportioneel en controleerbaar zijn. Daarom geldt deze verplichting alleen indien de werkgever, of het concern gezamenlijk een subsidievoorschot van € 100.000 of meer ontvangt of de subsidie op € 125.000 of

[6] Kamerstukken II, 2019/20, 25 295, nr. 283.

meer wordt vastgesteld. Deze grenzen gelden ook als grens voor de accountantsverklaring.

Indien er bedrijven gebruik willen maken van de bijzondere regeling voor werkmaatschappijen geldt een uitgebreidere verplichting. In dat geval geldt deze verplichting ook voor het concern, de groep of de moedermaatschappij. Daarom dient de werkgever in dat geval te verklaren dat ook het groepshoofd of de moedermaatschappij zich aan deze verplichtingen houdt en zich ervan te vergewissen dat de groep zich hier daadwerkelijk aan committeert voorafgaand aan de aanvraag van de werkgever. Deze reikwijdte geldt ook al voor aanvragen op werkmaatschappijenniveau in de NOW-1. Ook hier is het 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% omzetdaling heeft en dus anders niet in aanmerking komt voor de NOW-subsidie. Daarom geldt hier de verplichting om geen dividend of bonussen uit te keren of eigen aandelen in te kopen breder. Ook geldt bij deze aanvraag geen grens van een minimale subsidie.

Voor bedrijven met een gebroken boekjaar (een boekjaar die niet op een kalenderjaar valt als bedoeld in artikel 10a van Boek 2 van het Burgerlijk Wetboek) kan de dividendverplichting over 2020 niet goed uitpakken, nu deze bedrijven pas weet hebben van de verplichting in juni 2020. Dit kan dus problematisch zijn voor bedrijven die bijvoorbeeld een boekjaar tot 1 maart hebben, en al de aandeelhoudersvergadering 2020 hebben gehad. Indien zij toen besloten hebben dividend uit te keren, kan een verplichting over 2020 hen beletten NOW 2.0 aan te vragen terwijl deze bedrijven dat toen niet konden voorzien. Dit is niet wenselijk. Daarom 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 maanden juni, juli, augustus en september 2020 valt. 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. Aanvraag ontslag om bedrijfseconomische redenen
Het kabinet geeft zich rekenschap van het feit dat we een fase ingaan waarin werkenden, bedrijven en ondernemers zich meer en meer zullen moeten voegen naar een nieuwe economische realiteit. Het kabinet is zich er dan ook van bewust dat ontslagen en faillissementen niet in alle gevallen te voorkomen zijn en dat er bedrijven zijn die zich moeten gaan aanpassen aan veranderde omstandigheden.

Gelet op het voorgaande is door het kabinet besloten dat de hoogte van de correctie op het subsidiebedrag als gevolg van bedrijfseconomisch ontslag zal worden aangepast. Bij de afrekening zal de subsidie in de gevallen dat de werkgever bij UWV een ontslagaanvraag om bedrijfseconomische redenen heeft ingediend niet langer voor 150%, maar voor 100% worden gecorrigeerd met de hoogte van de loonsom(men) van de werknemer(s) voor wie ontslag is aangevraagd. Het gaat hierbij om ontslagaanvragen om bedrijfseconomische redenen die in de periode van 1 juni 2020 tot en met 30 september 2020, de periode waarop de loonkostensubsidie ziet en waarbinnen werkgelegenheid zo veel mogelijk behouden moet blijven, bij UWV zijn ingediend en niet tijdig, binnen vijf werkdagen, zijn ingetrokken.

In beginsel wordt het subsidiebedrag automatisch gecorrigeerd bij werkgelegenheidsverlies. Een dalende loonsom leidt immers tot een lagere subsidie (zoals toegelicht onder 3, onderdeel f). Bij bedrijfseconomisch ontslag is dit echter doorgaans niet het geval: de werkgelegenheid wordt niet behouden, op

initiatief van de werkgever, maar het is niet aannemelijk dat de loonsom binnen drie maanden daalt, gegeven de doorlooptijden van de ontslagprocedure bij UWV en de te hanteren opzegtermijn. Er is in dit kader niet voor gekozen het subsidiebedrag bij bedrijfseconomisch ontslag te korten met de loonsom van de werknemer voor wie ontslag is aangevraagd voor de volledige subsidieperiode van vier maanden om te voorkomen dat een ongewenste dubbeling ontstaat in verlaging van de subsidie door zowel de loonsomcorrectie als de korting bij bedrijfseconomisch ontslag. De subsidie wordt gezien het voorgaande gekort met de loonsom van de werknemer voor wie ontslag is aangevraagd voor een periode van drie maanden.
Ontslag is en blijft ultimum remedium, nadat en voor zover andere maatregelen (waaronder inspanningen om werknemers te herplaatsen) niet het gewenste effect hebben gehad. Aan de andere kant kan het raadzaam zijn om personele maatregelen te treffen op het moment dat de onderneming er nog relatief gezond voor staat; dan is er ook meer ruimte om op zorgvuldige en correcte wijze afscheid te nemen van werknemers, en bijvoorbeeld een Sociaal Plan af te sluiten. Het kabinet hecht in dit licht dan ook aan gedegen overleg tussen werkgevers en vakbeweging over voorgenomen ontslagen.

Om het belang van dit overleg te onderschrijven wordt het volgende bepaald. Het totale subsidiebedrag wordt met 5% verminderd als de werkgever in de periode van 30 mei 2020 tot en met 30 september 2020 één of meerdere meldingen als bedoeld in de WMCO doet én gedurende het subsidietijdvak voor 20 of meer werknemers in een werkgebied van de WMCO ontslag om bedrijfseconomische redenen aanvraagt. Voor toepassing van de verlaging is niet vereist dat de ontslagaanvragen voortvloeien uit de WMCO-melding; de voorwaarden worden los van elkaar beoordeeld.

De werkgever kan de vermindering van het subsidiebedrag met 5% voorkomen door met de belanghebbende vakbonden, of bij gebreke daarvan een andere vertegenwoordiging van werknemers, overeenstemming te bereiken over de ontslagen waar de WMCO melding op ziet. Dat betekent dat er overeenstemming moet zijn over de noodzaak van het door de werkgever voorgestelde aantal te vervallen arbeidsplaatsen. Indien er meerdere meldingen zijn ingediend, moet de werkgever deze overeenstemming over alle meldingen bereiken om de vermindering van het subsidiebedrag te voorkomen. De subsidie wordt ook niet met 5% verminderd als deze partijen, wanneer het niet gelukt is om overeenstemming te bereiken, gezamenlijk een door de Stichting van de Arbeid in te richten commissie hebben verzocht om te beoordelen of het voorgestelde aantal te vervallen arbeidsplaatsen noodzakelijk is en de werkgever dit verzoek op het moment van aanvragen van de vaststelling van de subsidie niet heeft ingetrokken. Binnen de Stichting van de Arbeid zijn afspraken gemaakt over hoe deze procedure verder wordt vormgegeven.

Indien er meerdere belanghebbende vakbonden zijn, dient de werkgever met alle belanghebbende vakbonden overeenstemming te bereiken dan wel met alle belanghebbende vakbonden gezamenlijk het hiervoor genoemde verzoek bij de Stichting van de Arbeid in te dienen om de korting van 5% op de subsidie te voorkomen. De reden hiervoor is dat op deze wijze gedegen overleg tussen werkgever en vakbeweging zo veel mogelijk wordt geborgd.

Het kan voorts zo zijn dat er geen belanghebbende vakbonden zijn. Voor die situatie wordt geregeld dat de werkgever ook met een andere vertegenwoordiging van werknemers een akkoord kan bereiken of het verzoek aan de Stichting van de Arbeid gezamenlijk met deze vertegenwoordiging kan indienen.

In de regeling is aangegeven wat onder een andere vertegenwoordiging van werknemers moet worden verstaan. Dat zijn de ondernemingsraad,

personeelsvertegenwoordiging of, indien deze niet aanwezig is, de personeelsvergadering zoals bedoeld in de Wet op de ondernemingsraden. Hiermee wordt duidelijkheid geboden over de vraag met wie de werkgever het overleg over de ontslagen voert dan wel met wie het gezamenlijke verzoek bij de Stichting van de Arbeid om te beoordelen of het voorgestelde aantal te vervallen arbeidsplaatsen noodzakelijk is kan worden ingediend. Daarbij is zoveel mogelijk aangesloten bij reeds bestaande overlegstructuren in het kader van medezeggenschap. Bij voornemens tot collectief ontslag zal meestal ook de ondernemingsraad moeten worden geraadpleegd (artikel 25 van de Wet op de ondernemingsraden). Deze verduidelijking wordt ook toegevoegd bij de overeenkomst voor werkbehoud die gesloten moet worden indien een werkmaatschappij gebruik wil maken van de bijzondere regeling van artikel 7.

De werkgever moet desgevraagd aan de hand van documentatie aantonen dat hij een akkoord heeft bereikt of dat hij een gezamenlijk verzoek bij de Stichting van de Arbeid heeft ingediend om te beoordelen of het voorgestelde aantal te vervallen arbeidsplaatsen noodzakelijk is.

Bepaald is dat de aanvullende subsidievoorwaarden bij collectief ontslag zullen gelden voor WMCO-meldingen die worden gedaan in de periode van 30 mei 2020 tot en met 30 september 2020. De aanvullende voorwaarden gelden aldus vanaf de dag volgend op de dag dat, door middel van de Kamerbrief 'Noodpakket 2.0' van 29 mei 2020, bekend is gemaakt op welke manier aan de aanvullende voorwaarden invulling gegeven wordt. Met het hanteren van deze datum wordt voorkomen dat werkgevers tussen het tijdstip van de bekendmaking van de aanvullende voorwaarden en het aanvangstijdstip van het subsidietijdvak (1 juni 2020) WMCO-meldingen indienen met als doel de aanvullende regels omtrent grotere ontslagaanvragen te omzeilen. De aanvullende subsidievoorwaarden gelden voor meldingen die zijn gedaan voor afloop van het subsidietijdvak (30 september 2020), dus meldingen die zijn gedaan voor 1 oktober 2020.

Om in aanmerking te komen voor de NOW-2 zullen bedrijven op het aanvraagformulier voor de NOW zich er toe moeten committeren dat zij, indien de WMCO van toepassing is, gedurende een periode van (maximaal) vier weken zullen overleggen met de vakbonden (of bij gebreke daarvan een andere vertegenwoordiging van werknemers) over de voorgenomen ontslagen en de ontslagaanvraag niet eerder in te dienen dan vier weken nadat de WMCO-melding aan UWV en de belanghebbende vakbonden is gedaan. Dit vereiste dient ter borging en stimulering van het overleg tussen werkgever en vakbeweging of andere vertegenwoordiging van werknemers. De termijn van vier weken vangt aan als de WMCO-melding compleet is, dat wil zeggen dat alle op grond van artikel 4, eerste tot en met vierde lid, WMCO te verstrekken informatie door de werkgever is verstrekt. Zie hierover ook de toelichting op artikel 15.

Tot slot wordt met betrekking tot de toetsing van ontslagaanvragen door UWV ter verduidelijking nog het volgende opgemerkt. UWV neemt ontslagaanvragen om bedrijfseconomische redenen wel in behandeling. Bij dergelijke ontslagaanvragen geldt het reguliere toetsingskader voor ontslag, zoals neergelegd in Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek en de Ontslagregeling. Dat betekent onder meer dat de werkgever aannemelijk moet maken dat het ontslag noodzakelijk is als gevolg van het wegens bedrijfseconomische omstandigheden treffen van maatregelen voor een doelmatige bedrijfsvoering en dat er geen voor de hand liggende andere oplossingen zijn. Daarbij geldt dat de werkgever aannemelijk zal moeten maken dat de NOW-subsidie of een andere steunmaatregel in zijn geval geen voor de hand liggende andere oplossing is. Er moet, zoals altijd geldt, wel ruimte zijn voor de werkgever om dergelijke beslissingen te kunnen nemen. Bij de toetsing van die beslissing betracht UWV dus terughoudendheid. Er is sprake van een zogenoemde marginale toets. De overeenstemming over de ontslagen in het kader van de NOW

staat dus niet gelijk aan een verklaring van de belanghebbende vakbonden zoals bedoeld in artikel 2 van de Ontslagregeling. Alleen als er overeenstemming is bereikt tussen de werkgever en belanghebbende vakbonden (zoals bedoeld in de WMCO) over de (aantallen) ontslagen en dit uit een schriftelijke verklaring van de belanghebbende vakbonden blijkt, toetst UWV de bedrijfseconomische noodzaak voor ontslag conform artikel 2 van de Ontslagregeling in beginsel niet. Indien er geen belanghebbende vakbonden zijn en de werkgever heeft overeenstemming met een vertegenwoordiging van werknemers over het aantal ontslagen dan heeft dit alleen gevolgen voor de hoogte van het subsidiebedrag (zie hiervoor een korting van 5% op de subsidie); niet op de wijze van de beoordeling van de bedrijfseconomische noodzaak voor ontslag door UWV. Dit geldt ook in het geval in het kader van de NOW wel overeenstemming met belanghebbende vakbonden is bereikt, maar de verklaring daarover niet voldoet aan de in artikel 2 van de Ontslagregeling gestelde eisen. Uit de verklaring zoals bedoeld in artikel 2 van de Ontslagregeling zal ook moeten blijken dat er sprake is van belanghebbende vakbonden.

c. Inspanningsverplichting scholing
Een nieuwe verplichting die is gericht op het voorkomen van werkloosheid betreft de verplichting voor de werkgever om zijn werknemers te stimuleren een ontwikkeladvies aan te vragen of deel te nemen aan scholing. De fundamentele veranderingen die de samenleving en de economie ondergaan vragen om andere bedrijfsmodellen met een andere inzet van mensen en middelen. Veel werknemers werken op dit moment minder uren of zelfs niet en moeten zich voorbereiden op een andere manier van werken of zelfs ander werk. Het is wenselijk dat zij de kans krijgen zich hierop voor te bereiden door een ontwikkeladvies aan te vragen 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 zij – mede in het kader van goed werkgeverschap - wijzen op het belang van een scholing en ontwikkeling tijdens individuele personeelsgesprekken. Voorts kunnen hun werknemers stimuleren door vrijvallende arbeidstijd beschikbaar te stellen en middelen te verschaffen via bijvoorbeeld O&O-fondsen. Het crisispakket scholing 'NL leert door' voorziet ook in middelen.[7] De scholing zelf is geen onderdeel van de NOW, de inspanningsverplichting is dat - als flankerend beleid – wel. Het kabinet biedt ondersteuning aan scholingsactiviteiten met het crisispakket Nederland leert door. Werkgevers delen bij aanvraag van NOW-2 subsidie te verklaren aan deze inspanningsverplichting te zullen voldoen.

d. 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 en werkloosheid zoveel mogelijk te voorkomen. 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

[7] Kamerstukken II, 2019/20, 35 420, nr. 38.

getroffen zijn door de gevolgen van het COVID-19 coronavirus of andere buitengewone omstandigheden en die voldoen aan de in de regeling gestelde voorwaarden. De NOW is erop gericht loondoorbetaling te garanderen door de vergoeding van (een deel van) de loonsom met toepassing van een subsidie van de overheid te vergoeden. 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.

De verplichting dat geen dividend mag worden uitgekeerd over 2020 is geen beperking van het vrij verkeer van kapitaal. Er ligt namelijk geen algemeen dividendverbod, maar een onderneming of concern, die bij de Nederlandse staat loonsubsidie aanvraagt, dient zich ervan te vergewissen dat het dan over 2020 geen dividend mag uitkeren. Het staat een onderneming of concern vrij dit alsnog te doen, maar dan dient de subsidie te worden terugbetaald. Daarom is er geen sprake van een beperking van het vrij verkeer van kapitaal, het is immers de eigen keuze van de onderneming.
Daarbij is het ook zo dat de gekozen beperking gerechtvaardigd en proportioneel is. Een maatregel die afwijkt van de referentieregeling (a priori selectiviteit) is steeds niet-selectief indien deze is gerechtvaardigd door de aard of de opzet van die regeling. Dit is het geval wanneer een maatregel rechtstreeks uit de basis- of hoofdbeginselen van de referentieregeling voortvloeit of resulteert uit inherente mechanismen die noodzakelijk zijn voor het functioneren en de doeltreffendheid van de regeling. Het is gerechtvaardigd, omdat deze verplichting ervoor zorgt dat het geld in het concern blijft en dus gebruikt kan worden om een buffer op te bouwen en overheidssteun in de toekomst te voorkomen. Dat lijkt ook een van de redenen dat de Europese Commissie in haar aanbeveling voor herkapitalisatie deze voorwaarde adviseert voor individuele ondernemingen.[8] Tevens is de beperking proportioneel, aangezien de beperking alleen ziet op dividend/bonussen en aandelen over 2020, het jaar waarin de subsidie wordt aangevraagd, en niet meer.
Er is niet voor gekozen om dit te beperken tot puur Nederlandse concerns of ondernemingen. Juist deze beperking zou een onderscheid naar vestigingsplaats inhouden. Daarnaast zou een uitzondering voor buitenlandse moeders of groepshoofden ertoe leiden dat buitenlandse concerns hiermee in een voordeligere positie komen dan geheel Nederlandse concerns. Dat is onwenselijk. Daarnaast is de hoofdreden voor deze voorwaarde het versterken van de cashpositie. Deze redenering gaat zowel op voor Nederlandse als voor buitenlandse concerns op.

6. Misbruik, oneigenlijk gebruik en handhaving
De snelheid waarmee de noodmaatregel tot stand is gekomen impliceert eveneens dat mogelijk zaken over het hoofd zijn gezien en de regeling onvoorziene consequenties kan hebben, die achteraf niet gerepareerd kunnen worden.

De NOW kent risico's op misbruik en oneigenlijk gebruik. Dit geldt in de kern voor Er is sprake van gevoeligheid voor misbruik en oneigenlijk gebruik bij elke regeling waarbij er afhankelijkheid is van (door derden geleverde) gegevens bij de beoordeling van de aanvraag. Voor zover mogelijk worden deze risico's geadresseerd met beheersmaatregelen, maar het is realistisch te verwachten dat er op dit moment nog onvolkomenheden in de aanpak van deze risico's zullen zijn maar 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

[8] C(2020) 3156 final.

voor de juistheid 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 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 toch (vrijwel) niet voordoet. De werkgever bevestigt dat hij de aanvraag naar waarheid invult en geen misbruik of oneigenlijk gebruik maakt van subsidiegelden. De werkgever bevestigt ook dat hij zich ervan bewust 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 een gegevensuitwisseling tussen de Belastingdienst en UWV. Deze gegevensuitwisseling is essentieel om te voorkomen dat willekeurige rechts- of natuurlijke personen zich kunnen voordoen als een grote werkgever en vervolgens zelf grote bedragen kunnen incasseren. Deze gegevenslevering beperkt dit risico substantieel en wordt daarom proportioneel geacht. Bovendien wordt hiermee de administratieve last van aanvragers beperkt, nu zo min mogelijk bewijsmiddelen voor de rekening aangedragen hoeven te worden. Daarmee wordt voldaan aan het beginsel van subsidiariteit.

UWV kan de betaling van het voorschot weigeren, wijzigen, intrekken of op schorten 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 strafrechtelijke vervolging. Op grond van informatie van UWV en/of op grond van signalen en meldingen kan de Inspectie SZW onder gezag van het OM een opsporingsonderzoek instellen.
Daarnaast heeft de Inspectie SZW een digitaal meldformulier op de website geplaatst voor meldingen van fraude met corona-gerelateerde subsidies en regelingen. De banken zijn gestimuleerd om ongebruikelijke transacties in relatie tot de NOW-subsidies te melden. Verdachte transacties zullen door de FIU, de Inspectie SZW en de FIOD worden geanalyseerd.
Voorts worden data-analyse uitgevoerd, bijvoorbeeld op onverwachte verschuivingen tussen personeel binnen het concern, loonheffingennummers of andere mogelijke varianten. 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 waarvoor die verplichtingen gelden. Ook worden op alle ontvangen aanvragen en verantwoordingen risicogericht controles uitgevoerd.

7. Financiering
Via de derde Incidentele suppletoire begroting en bijbehorende nota van wijziging

inzake Noodpakket banen en economie is de begrotingsstaat van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid gewijzigd.[9] Daarbij is een bedrag van € 12,7 miljard toegevoegd aan de uitgaven van artikel 1 van de begroting (artikel Arbeidsmarkt). Dit bedrag van € 12,7 miljard is bedoeld voor de subsidie-uitgaven en van deze regeling, en voor de uitvoering van een vergelijkbare regeling voor Caribisch Nederland.

Hoe hoog de daadwerkelijke uitgaven aan de NOW-2 zullen zijn, is lastig te voorspellen. De uitgaven hangen sterk af van het aantal aanvragen van werkgevers en de omvang van deze aanvragen (op basis van de verwachte omzetdaling). Het bedrag van € 12,7 miljard dat in de SZW-begroting is opgenomen is gebaseerd op de inschatting dat iets minder dan een kwart van de werkgevers (gemeten naar loonsom) gebruik maakt van de regeling. Het betreft een grove inschatting die met grote onzekerheid is omgeven. Indien het aantal aanvragen hoger is en/of de omvang van de aanvragen groter, nemen de kosten toe. De inschatting van het gebruik zoals hierboven gegeven, is naar rato van de loonsom. Het feitelijke aantal werkgevers dat een aanvraag doet kan uiteraard hoger zijn dan een kwart van alle werkgevers, als bijvoorbeeld kleine werkgevers meer dan gemiddeld gebruikmaken van de regeling.

De verwachte uitgaven voor NOW-2 (vier maanden) zijn omgerekend naar drie maanden vergelijkbaar met de verwachte uitgaven voor NOW-1 (drie maanden). Onderliggend is de verwachting dat het aantal werkgevers dat gebruik maakt van NOW-2 als ook het verwachte omzetverlies iets lager uitvallen dan de realisatiecijfers van NOW-1 laten zien. Daar staat echter tegenover dat de forfaitaire opslag voor werkgeverslasten van 30% naar 40% is verhoogd in NOW-2.

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 Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid 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.

8. Uitvoeringskosten
Voor de uitvoeringskosten is een aanvullend bedrag van € 100 miljoen gereserveerd ten behoeve van de uitvoeringskosten van deze regeling door voor UWV en SZW.

9. Administratieve lasten[10]
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);

[9] Derde incidentele suppletoire begroting inzake noodpakket banen en economie 2.0. TK, 2019–2020, 35 473, nr. 2 en Nota van wijzigingen derde incidentele begroting TK, 2019–2020, 35 473, nr. 6
[10] Zie Handboek meting regeldrukkosten, Ministerie van Economische Zaken en Klimaat, 2017.

- de uitvoering van de gesubsidieerde activiteiten (bv. tussenrapportages);
- de (eind-)verantwoording over de gesubsidieerde activiteit.

Het aantal aanvragen voor NOW-1 bedraagt circa 140.000. Nu een aantal maatregelen is ingetrokken en de samenleving en economie met de routekaart in de hand geleidelijk worden opengesteld, zal een aantal bedrijven niet langer voor subsidie in aanmerking komen. Onderstaande berekening is gebaseerd op een aantal van 130.000 aanvragers.

Voor kennisneming van de tijdelijke regeling werden in NOW-1 eenmalige administratieve lasten gerekend van € 0,9 miljoen. Nu NOW-2 in grote lijnen overeenkomt met NOW-1 en veel bedrijven van NOW-1 gebruik gemaakt hebben, worden deze kosten naar beneden bijgesteld tot € 0,3 miljoen.
De regeling is zo eenvoudig mogelijk gehouden. Voor de indiening van de aanvraag moet het omzetverlies berekend worden. Dit is het verschil tussen de verwachte omzet in de viermaandsperiode waarover men subsidie wil aanvragen en de omzet in het gehele jaar 2019, teruggerekend naar een viermaandsperiode. Een aantal werkgevers zal deze bedragen snel uit hun geautomatiseerde bedrijfsadministratie kunnen halen, voor andere bedrijven zal dit ingewikkelder zijn. Wel hebben de meeste bedrijven de berekening al gemaakt voor NOW-1, zodat zij weten hoe dit in zijn werk gaat. Daarnaast wordt er, net als voor NOW-1, een online rekenhulp voor het berekenen van de verwachte omzetdaling beschikbaar gesteld.[11] Bij een gemiddelde tijdsbesteding van 30 minuten voor deze berekening en het opstellen en het indienen van de aanvraag komen de administratieve lasten uit op € 2,2 miljoen voor alle bedrijven tezamen.
Er zijn geen tussenrapportages vereist tijdens de periode waarin subsidie wordt verstrekt.
De inspanningsverplichting om scholing te stimuleren kunnen werkgevers 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 zijn marginaal.
Voor de aanvraag van de definitieve vaststelling van de subsidie dient de werkgever de gerealiseerde omzetdaling over de aanvraagperiode te berekenen. Dit zijn verplichtingen in het kader van de eindverantwoording. Hij dient dit gegeven alsmede een verklaring dat hij aan de verplichtingen uit artikel 13 heeft voldaan in middels een aanvraagformulier voor definitieve vaststelling van de subsidie. Voor deze verplichtingen en de bijbehorende administratieve handelingen, wordt gerekend met een gemiddelde tijdsbesteding van 1,5 uur. De administratieve lasten voor alle bedrijven tezamen komen dan uit op € 10,5 miljoen.
Dit brengt het totaal aan geraamde administratieve lasten op € 13,0 mln. Dit is 0,13% van het geraamde totaalbedrag dat aan subsidie zal worden verstrekt.

Van bedrijven wordt een accountantsverklaring verwacht indien zij een voorschot van ten minste € 100.000 hebben ontvangen of als bij de aanvraag tot vaststelling blijkt dat zij tenminste € 125.000 subsidie claimen. Bedrijven onder deze grens hebben een verklaring van een derde deskundige nodig. Geen verklaring is nodig indien het voorschot minder bedraagt dan € 20.000, tenzij de subsidie bij vaststelling wordt bepaald op tenminste € 25.000. De totale kosten van het laten opstellen van deze verklaringen worden geraamd op circa € 180 miljoen (1,8% 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. De kosten lopen zeer uiteen, namelijk van gemiddeld € 500 voor een bedrijf met minder dan 5 werknemers en een

[11] https://www.rekenhulpomzetverlies.nl/

subsidie van maximaal € 125.000 tot gemiddeld € 50.000 voor een bedrijf met ten minste 250 werknemers en een subsidie van ten minste € 5 miljoen (maximaal 1% van het subsidiebedrag). Voor circa 90.000 bedrijven (67%) worden de kosten geraamd op gemiddeld € 500, voor 25.000 bedrijven (19%) op gemiddeld € 1.000. De kosten worden ingeschat op € 10.000 of meer voor bijna 4.000 bedrijven (3%).
Het Adviescollege toetsing regeldruk (ATR) constateert dat de beschrijving van nut en noodzaak van de regeling toereikend is. Het ATR heeft geadviseerd om de regeling vast te stellen nadat met enkele adviespunten rekening is gehouden:
- een verplichting om bij de aanvraag te vermelden dat men in NOW-1 subsidie heeft ontvangen is niet toegevoegd;
- de inspanningsverplichting ten aanzien van scholing is zo concreet mogelijk ingevuld;
- in de paragraaf administratieve lasten is aandacht besteed aan deze inspanningsverplichting, die ingepast kan worden in het reguliere scholings- of personeelsbeleid;
- de kosten van de accountantsverklaring zijn geraamd.

Artikelsgewijze toelichting

Deze subsidieregeling is gebaseerd op de Kaderwet SZW-subsidies. Die wet geeft de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid de bevoegdheid om subsidies 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 21).

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 Tweede tijdelijke noodmaatregel overbrugging voor behoud van werkgelegenheid volgt op de Eerste tijdelijke noodmaatregel overbrugging voor behoud van werkgelegenheid (eerste tranche subsidieregeling). In de Tweede tijdelijke noodmaatregel overbrugging voor behoud van werkgelegenheid is zoveel mogelijk aangesloten bij de systematiek van de eerste tranche subsidieregeling, met enkele inhoudelijke aanpassingen, zoals reeds naar voren is gekomen in het algemene deel van de toelichting.

Artikel 1. Begripsbepalingen

In dit artikel worden enkele begrippen gedefinieerd. De begrippen die nadere uitleg behoeven worden hieronder toegelicht.
In dit artikel wordt aangegeven wat onder andere vertegenwoordiging van werknemers moet worden verstaan. Over de verdere invulling zie paragraaf 4, onderdeel b, van het algemeen deel.
Met de eerste tranche subsidieregeling is de Eerste tijdelijke noodmaatregel overbrugging voor behoud van werkgelegenheid bedoeld. De regeling Tweede tijdelijk noodmaatregel voor overbrugging voor behoud van werkgelegenheid volgt de eerste tranche subsidieregeling op.
Het begrip extra periode salaris wordt in artikel 8 gebruikt. Een voorbeeld van extra loon is een recht op een dertiende maand. Het betreft hier niet eenmalige bonussen of vakantietoeslagen.
In de regeling wordt op verschillende plekken de begrippen ‘loon’ en ‘loonsom’ gehanteerd. Met het loon wordt gedoeld 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 uitzondingen 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'.
De loonsom is het loon – dus het SV-loon zoals hiervoor toegelicht – van alle werknemers die behoren tot een loonheffingennummer van een werkgever.
De omzetdaling, omzetperiode en referentie-omzet zijn gedefinieerd. Dit zijn verschillende begrippen. De omzetdaling ziet op de daling van de omzet, zoals dat wordt vastgesteld in artikel 6. De omzetperiode is de periode die de werkgever bij de subsidieaanvraag kiest. Deze periode omvat vier aaneengesloten kalendermaanden binnen de periode van 1 juni 2020 tot en met 30 november 2020. Als artikel 4, tweede lid, van toepassing is, ziet de omzetperiode op de periode die aansluit op de omzetperiode van de eerste tranche subsidieregeling en heeft de werkgever geen keuzemogelijkheid. De omzetdaling hangt samen met de voorwaarden zoals opgenomen in artikel 4. De referentie-omzet is de omzet waarmee die omzetdaling wordt vergeleken om de omzetdaling te kunnen vaststellen.
De werknemer is gedefinieerd als de werknemer in de zin van de Wet financiering sociale verzekeringen. Daarin worden zowel de 'reguliere' werknemer (onderdeel o), als de overheidswerknemer (onderdeel p) genoemd. Mensen die op grond van een fictieve dienstbetrekking zijn verzekerd voor de werknemersverzekeringen vallen ook onder de definitie van werknemer in de zin van de Wet financiering sociale verzekeringen. Mensen die niet vallen onder die definitie, zoals niet-verzekerde DGA's en vrijwillig verzekerden, zijn hierdoor uitgezonderd. Daardoor komt hun loon niet voor aanmerking voor deze subsidie.

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

In het tweede lid is het omzetbegrip gedefinieerd. In aanvulling op wat hierop in de eerste tranche subsidieregeling al is toegelicht, wordt verduidelijkt dat onder omzet niet wordt verstaan de subsidie die de werkgever ontvangt op grond van de eerste tranche subsidieregeling, dit ziet op het de subsidieverlening (voorschot) en de subsidievaststelling (vaststelling).

Artikel 2. Inleidende bepalingen

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 gelegen in het zoveel mogelijk voorkomen van werkloosheid, die veroorzaakt wordt door acute terugval in de omzet ten gevolge van buitengewone omstandigheden die niet tot het normale ondernemersrisico behoren, voor zover de omzet hierdoor daalt met ten minste 20%. Werkgevers worden hiermee in de gelegenheid gesteld werknemers in dienst te houden. Het is hierbij niet de bedoeling dat er dividenden of bonussen worden uitgekeerd of eigen aandelen worden aangekocht over 2020. Dit is een aanpassing ten opzichte van de eerste tranche subsidieregeling.

Artikel 4. Voorwaarden voor subsidieverlening

In artikel 4 zijn de voorwaarden voor het aanvragen van de subsidie geformuleerd. In het eerste lid is geregeld dat de werkgever de mogelijkheid heeft om subsidie voor loonkosten te ontvangen over de periode 1 juni 2020 tot en met 30 september 2020. De werkgever komt in aanmerking voor subsidieverlening als hij ten minste 20% omzetdaling verwacht over een periode van vier aaneengesloten kalendermaanden. Deze periode van vier aaneengesloten kalendermaanden waarin de (verwachte) omzetdaling zich voordoet, hoeft niet parallel te lopen met de periode waarover subsidie wordt ontvangen. De bij de subsidieaanvraag te kiezen vier aaneengesloten kalendermaanden waarover de omzetdaling wordt bepaald moeten vallen binnen de periode 1 juni 2020 tot en met 30 september 2020. Het is aan de werkgever welke vier aaneengesloten kalendermaanden hij binnen de omzetperiode opgeeft bij de subsidieaanvraag, tenzij het tweede lid van toepassing is. In het kader van uitvoerbaarheid is gekozen voor vier aaneengesloten *kalendermaanden*, wat betekent dat de periode aanvangt op de eerste dag van een maand. Welke stukken de werkgever dient aan te leveren, volgt uit artikel 11.
De subsidie wordt verstrekt per loonheffingennummer. Een werkgever die beschikt over meerdere loonheffingennummers doet voor elk loonheffingennummer dus een aparte aanvraag, waarbij voor alle loonheffingennummers dezelfde periode voor de omzetdaling en hetzelfde percentage van omzetdaling wordt opgegeven. De werkgever kan per loonheffingennummer één aanvraag doen. Een tweede aanvraag voor hetzelfde loonheffingennummer wordt niet in behandeling genomen.

In het tweede lid is geregeld dat wanneer aan een werkgever subsidie op grond van de eerste tranche subsidieregeling is verleend, het niet aan de werkgever is om vier aaneengesloten kalendermaanden binnen de omzetperiode de kiezen. De werkgever dient in dat geval de vier aaneengesloten kalendermaanden op te geven die aansluiten op de drie aaneengesloten kalendermaanden die de werkgever heeft opgegeven voor de omzetberekening van de eerste tranche subsidieregeling.

Ter illustratie, indien een werkgever voor de eerste tranche subsidieregeling voor de omzetperiode de kalendermaanden mei, juni en juli 2020 heeft opgegeven, dan geeft de werkgever voor de omzetperiode van deze regeling de kalendermaanden augustus, september, oktober, november 2020 op.

Een werkgever heeft de mogelijkheid te verzoeken om intrekking van een subsidieverlening. Vindt een verzoek tot intrekking van een beschikking tot subsidieverlening op grond van de eerste tranche subsidieregeling plaats nog voordat een aanvraag op grond van de onderhavige subsidieregeling is ingediend, dan heeft de werkgever de keuze welke aaneengesloten kalendermaanden hij binnen de omzetperiode opgeeft bij de subsidieaanvraag. Vindt een verzoek tot intrekking plaats nadat een aanvraag als bedoeld in artikel 10 is ingediend, dan dienen de vier aaneengesloten kalendermaanden wel aan te sluiten op de drie aaneengesloten kalendermaanden die de werkgever heeft opgegeven voor de omzetberekening van de eerste tranche subsidieregeling.

Artikel 5. Weigeringsgronden

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

a. niet of onvoldoende aannemelijk is dat de omzetdaling van de betreffende werkgever ten minste 20% zal zijn;

b. het rekeningnummer dat bij de aanvraag is opgegeven niet correspondeert met het in de aanvraag opgegeven loonheffingennummer en de daaraan verbonden rekeninggegevens;
c. geen loongegevens beschikbaar zijn over de aangiftetijdvakken, bedoeld in artikel 8, tweede tot en met vierde lid; of
d. de aanvraag anderszins niet voldoet aan de in deze regeling gestelde eisen.

Met betrekking tot onderdeel c geldt dat, indien er geen loongegevens zijn over – kort gezegd – maart 2020 of november 2019, 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 subsidieverlening worden ingetrokken. Dit vloeit voort uit artikel 4:48 Awb.

Artikel 6. Omzetdaling

Eerste, tweede, derde, vierde en vijfde lid

Het eerste en tweede lid bieden rekenregels om de omzetdaling te berekenen. Het eerste lid bepaalt dat de omzetdaling berekend wordt door het verschil tussen de referentie-omzet en de omzet in de gekozen meetperiode in 2020 (de omzetperiode) af te zetten tegen de referentie-omzet. In het tweede, derde, vierde en vijfde 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 drie. 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 de periode van 1 juli 2020 tot en met 31 oktober 2020 – in dit voorbeeld de periode waarover de werkgever heeft aangegeven zijn omzetdaling berekend wil hebben – is zijn omzet gemiddeld € 70.000 per maand, ofwel € 280.000 over de gehele periode. In dit geval is de omzetdaling:	
(€ 1.200.000 / 3) – € 280.000	= 0,30 = 30%
(€ 1.200.000 / 3)	

In het derde, vierde en vijfde lid, zijn de uitzonderingen voor de berekening van de referentie-omzet gegeven. De eerste uitzondering – opgenomen onder het derde lid – voorziet in de situatie dat de onderneming nog niet bestond op 1 januari 2019. 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 viermaandsperiode. In het derde lid wordt met de gekozen bewoordingen (‘aanvang van de bedrijfsuitoefening’) aansluiting gezocht bij de terminologie van de Handelsregisterwet 2007. 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 en waar de piek van de omzet gedurende een gedeelte van het jaar plaatsvindt, 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 de maanden juli tot en met oktober 2020 – in dit voorbeeld de periode waarover de werkgever heeft aangegeven zijn omzetdaling berekend wil hebben – is zijn omzet gemiddeld € 10.000 per maand, ofwel € 40.000 over de gehele periode. In dit geval wordt de omzet over deze 7 maanden (augustus 2019 tot en met februari 2020) naar rato omgezet naar 4 maanden (€ 140.000 / 7 x 4 = € 80.000). Dat is de referentie-omzet. In dit geval is de omzetdaling:	
€ 80.000 – € 30.000	= 0,6250 = 61%
€ 80.000	

Het vierde lid, heeft betrekking op overgang van onderneming.
Is sprake van een overgang van onderneming na 1 januari 2019 en voor 2 februari 2020, dan kan de werkgever die een economische activiteit heeft overgenomen, ervoor kiezen om de referentie-omzet te berekenen door de gerealiseerde omzet in de periode vanaf de eerste gehele kalendermaand vanaf de dag van de overgang tot en met 29 februari 2020 als basis voor de referentieomzet te nemen, omgerekend naar een viermaandsperiode. Deze alternatieve berekeningsmethode bij overgang van onderneming wordt alleen toegepast als de werkgever daarvoor kiest. De werkgever verzoekt in dat geval om toepassing van deze methode bij de subsidieaanvraag.

Indien een overname plaatsvindt na 1 februari 2020, dan is het vierde lid niet van toepassing. Er is dan immers geen kalendermaand meer gelegen tussen het moment van de overname en de uiterlijke datum van 29 februari 2020. Indien het vierde lid niet van toepassing is, kan worden teruggevallen op de hoofdregel van het tweede lid.

Het vijfde lid voorziet in de situatie dat een werkgever een onderdeel of activiteit afstoot. Indien dat het geval is in de periode van 2 januari 2019 tot en met 1 februari 2020, dan wordt de referentie-omzet berekend door de omzet die is gerealiseerd in de periode vanaf de dag waarop een onderdeel of activiteit is afgestoten, tot en met 29 februari 2020, te delen door het aantal maanden waarvan de omzet in aanmerking wordt genomen, vermenigvuldigd met vier, gerekend vanaf de eerste volledige kalendermaand. Indien een werkgever meerdere onderdelen en activiteiten afstoot, wordt voor de berekening gekeken naar het laatste onderdeel of activiteit dat is afgestoten in de periode van 2 januari 2019 tot en met 1 februari 2020. Is een onderdeel of activiteit afgestoten ná 1 februari 2020, dan wordt de referentie-omzet berekend op grond van de hoofdregel in het tweede lid.

Zesde en zevende lid

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

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

In het zesde lid is de hoofdregel opgenomen, waarbij voor de omzetdaling wordt uitgegaan van de omzetdaling van de natuurlijke of rechtspersoon. In het zevende lid is de uitzondering op het zesde lid omschreven. Als de werkgever onderdeel is van een groep als bedoeld in artikel 24b van Boek 2 van het Burgerlijk Wetboek, wordt de omzetdaling 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.
In de derde zin van het zevende lid komt een beperking op het voorgaande tot uiting. Indien er sprake is 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 omzetdaling mede te berekenen op de omzet van een dergelijk concernonderdeel. Nederlandse rechtspersonen of natuurlijke personen dienen altijd te worden meegeteld.
Indien er een verzoek om toepassing van artikel 7 wordt gedaan, geldt een afwijkende omzetbepaling (zie de toelichting bij artikel 7).
Voor de bepaling van de omzetdaling wordt uitgegaan van de (relevante) concernonderdelen, waaruit het concern op 1 juni 2020 bestond.

Uit het zevende lid volgt ook dat wanneer een werkgever onderdeel uitmaakt van een groep, er in geval van een overname als bedoeld in het vierde lid, of een afstoting van een onderdeel of activiteit als bedoeld in het vijfde lid, de omzetdaling conform die leden wordt berekend voor de hele groep op basis van de omzetberekening in het vierde of vijfde lid.

Achtste lid

In het achtste lid wordt geregeld hoe moet worden omgegaan met subsidies en baten, die op een langdurige periode zien. Om ervoor te zorgen dat voor de omzetbepaling geen subsidies en baten in het geheel worden toegeschreven aan de periode in 2020 waarover de omzetdaling wordt berekend, dan wel de referentieperiode in 2019 (en voor het derde en vierde lid tevens een gedeelte van 2020), wordt deze subsidie of baat enkel naar rato in aanmerking genomen.

Artikel 7. Afwijken van bepalen omzetdaling op niveau concern of groep

Eerste en vierde lid

In artikel 7 wordt voorzien in een uitzondering voor werkgevers die deel uitmaken van een concern. Van een rechtspersoon die deel uitmaakt van een groep, dan wel dochtermaatschappij van een andere rechtspersoon is, kan de omzetdaling afzonderlijk worden berekend onder de voorwaarde dat de groep als geheel geen omzetdaling van ten minste 20% heeft en aan de volgende voorwaarden wordt voldaan. 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 subsidieaanvraag wordt een overeenkomst getekend met de belanghebbende verenigingen van werknemers, bedoeld in artikel 3, derde lid, van de Wet melding collectief ontslag, en bij gebreke daarvan, of indien de werkmaatschappij 20 of meer werknemers heeft,

een andere vertegenwoordiging van werknemers (zie hierover ook de definitiebepaling), 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 dit artikel geen opdrachten of projecten mogen uitvoeren die ten koste kunnen gaan van de rechtspersoon of vennootschap waarvoor de omzetdaling met toepassing van artikel 7 wordt bepaald. Hiermee wordt voorkomen dat de omzet van de rechtspersoon waarvoor subsidie wordt aangevraagd, kunstmatig laag wordt gehouden.
d. De omzetdaling van de groep, bedoeld in artikel 6, zevende lid, moet minder dan 20% bedragen in de gekozen periode waarover de omzetdaling wordt berekend. Indien de omzetdaling van de groep als geheel 20% of meer bedraagt, dient de omzet van de groep te worden vastgesteld met toepassing van artikel 6, zevende lid. Subsidieverstrekking op basis van de omzet op het niveau van de werkmaatschappij is dan niet mogelijk. Wat verstaan wordt onder omzetdaling, is geregeld in artikel 6, eerste lid. Daaruit vloeit voort dat het percentage van de omzetdaling 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 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, wordt gehandeld is deze correctie aan de orde.

Artikel 8. Hoogte van de subsidie

Eerste lid

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

De letter A: omzetdaling

Bij de definitieve vaststelling is er duidelijkheid over de daadwerkelijke omzetdaling. In plaats van de verwachte omzetdaling (waarvan wordt uitgegaan in artikel 12) wordt uitgegaan van de daadwerkelijk gerealiseerde omzetdaling

tijdens de gekozen omzetperiode. De gerealiseerde omzetdaling wordt weergegeven als zijnde A.

De letter B: loonsom

Voor de bepaling van de hoogte van de loonsom wordt met een aantal onderdelen rekening gehouden. De vaststelling van de loonsom wordt gecorrigeerd in verband met het verschil tussen werkgevers die vakantiebijslag reserveren en werkgevers die dat niet doen. Een werkgever die geen vakantiebijslag reserveert is een werkgever die i) de vakantiebijslag bij iedere loonbetaling uitbetaalt; ii) de vakantiebijslag als onderdeel van het periodieke loon betaalt; of iii) de vakantiebijslag voldoet overeenkomstig het bepaalde in artikel 18, eerste lid, van de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag.
Ten eerste wordt uitbetaalde vakantiebijslag (bijvoorbeeld bij de betaling in maart 2020 van vakantiebijslag, indien een betrokken werknemer uit dienst treedt) niet meegenomen in de loonsom, met uitzondering van bovengenoemde werkgevers die geen vakantiebijslag reserveren (onderdeel a). Ten tweede wordt de loonsom van de werkgever die geen vakantiebijslag reserveert, gecorrigeerd met een vermenigvuldigingsfactor 0,926 (dit is 100/108, met afronding) (onderdeel b).
In onderdeel c wordt de loonsom gecorrigeerd voor het eventuele uitbetaalde extra periode salaris. Het extra loon staat los van het opgebouwde recht op extra loon dat op een ander moment uitbetaald wordt. Tot slot wordt het in aanmerking te nemen loon per werknemer niet meer dan tweemaal het maximale dagloon, bedoeld in artikel 17 van de Wet financiering sociale verzekeringen (Wfsv), herleid naar een bedrag per maand (onderdeel d). Deze maximering wordt berekend na de toepassing van de onderdelen a tot en met c. Het bedrag is vanaf 1 januari 2020 € 9.538. Hierbij is aangesloten bij de indexatie op grond van artikel 18, vierde lid, van de Wfsv. Deze maximering vindt plaats om de tegemoetkoming zo veel mogelijk tegemoet te laten komen aan de mensen met het grootste risico op werkloosheid en zeer hoge salarissen niet op rekening van de samenleving te subsidiëren.

Correctiefactoren

De uitkomst van het voorgaande wordt voor het voorschot verschillende malen vermenigvuldigd.
Ten eerste gebeurt dit met de factor 4. De berekening van de letter B is gebaseerd op de loonsom gedurende één maand. De subsidie wordt echter verstrekt voor een periode van vier maanden. Daarom wordt vermenigvuldigd met de factor vier.

Ten tweede wordt de uitkomst van het voorgaande vervolgens vermenigvuldigd met 1,4. Deze factor is een forfaitaire opslag om de loonsom te corrigeren voor de verschillende kosten die de werkgever heeft. De loonsom bestaat immers uit loon waarover loonbelasting en premies volksverzekering wordt afgedragen. De werkgever heeft daarnaast te maken met andere lasten, zoals bijvoorbeeld pensioenpremies (zowel het werkgeversdeel als het werknemersdeel), premies voor de werknemersverzekeringen en (in veel gevallen) een reservering voor het uitbetalen van vakantiegeld. Voor deze componenten tezamen wordt de loonsom daarom vermenigvuldigd met 1,4. Net als dat de loonsom niet volledig wordt gesubsidieerd binnen de NOW (zie hieronder), geldt ook dat de aanvullende werkgeverslasten bovenop de loonsom in veel gevallen hoger kunnen zijn dan 40%. Ook hiervoor geldt dan ook dat van werkgevers gevraagd wordt hun bijdrage te blijven leveren voor dit deel van de lasten.
Ten derde wordt vermenigvuldigd met de factor 0,9. In de keuze voor het percentage van 90% komt tot uitdrukking dat het kabinet een afweging heeft gemaakt tussen de verantwoordelijkheid van de overheid om bedrijven in deze bijzondere situatie tegemoet te komen en het beroep dat de overheid doet op het bedrijfsleven, om onder deze bijzondere omstandigheden ook een eigen

verantwoordelijkheid te nemen om te doen wat in het breder maatschappelijk belang is

Tweede en derde lid

De loonsom bedoeld met de letter B in het eerste lid betreft de loonsom van een werkgever.

Om de berekening van de subsidie goed te kunnen maken, is het van belang dat er reeds gegevens beschikbaar zijn bij het UWV over de loonsom, behorend tot een werkgever. Hiervoor wordt in beginsel aangesloten bij het aangiftetijdvak maart 2020; indien er sprake is van een werkgever die zijn werknemers elke vier weken loon uitbetaalt, wordt gekeken naar de derde volledige vierwekenperiode in 2020. In dit laatste geval wordt de loonsom in dat aangiftetijdvak verhoogd met 8,33 procent (13/12e) om het loon om te rekenen naar dat van een maand.
Er is voor deze periode gekozen omdat zij het meest representatief is voor de tijdvakken waarvoor de subsidie wordt uitgekeerd: zij ligt daar immers het dichtstbij. Het kan echter voorkomen dat over deze periodes geen gegevens beschikbaar zijn bij het UWV. Dit kan deels komen door de invoering per 1 januari 2020 van verplichte eHerkenning voor het doen van loonaangifte. Voor bedrijven en organisaties die niet tijdig kunnen inloggen met eHerkenning, bijvoorbeeld door wachttijden van de private leveranciers van eHerkenningsmiddelen, wordt een verzoek om uitstel door de Belastingdienst gehonoreerd. Voor deze gevallen is het aannemelijk dat er geen loongegevens over 2020 beschikbaar zijn.

In het derde lid is geregeld dat indien over de eerdere periode geen loongegevens beschikbaar zijn bij het UWV, er wordt gekeken naar de gegevens over de maand november van het jaar 2019. Indien er sprake is van een aangiftetijdvak van vier weken, wordt uitgegaan van het loon over het twaalfde aangiftetijdvak van het jaar 2019 en wordt de loonsom verhoogd met 8,33 procent (13/12^{e}) om het loon om te rekenen naar een maand.
Als er ook geen gegevens zijn over deze periodes, kan er geen subsidie worden toegekend.

Vierde lid

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

Vijfde lid

Het vijfde lid werkt als aanvulling op het eerste lid, indien de loonsom van de periode van 1 juni 2020 tot en met 30 september 2020 lager is dan de loonsom over de periode, bedoeld in het derde en vierde lid. De werking van het vijfde lid wordt toegelicht met een voorbeeld.

Voorbeeld
Een werkgever heeft in de berekening van het voorschot, waarbij wordt uitgegaan van het tijdvak maart 2020, € 1.000.000 loonsom en een verwacht omzetdaling van 50%. Dat leidt tot een verwachte vaststelling van de subsidie van (0,5 x € 1.000.000 x 4 x 1,4 x 0,9) = € 2.520.000 in totaal. Hiervan krijgt de werkgever een voorschot van € 2.016.000.
De gerealiseerde omzetdaling is 50%. De uiteindelijke loonsom over de maanden juni, juli, augustus, september 2020 is € 3.200.000 euro. Het verschil in loonsom (gemiddeld € 200.000 per maand minder) wordt als volgt verwerkt in de vaststelling.

Het eerste deel van de subsidie wordt vastgesteld zoals verwacht, € 2.520.000 in totaal. Aangezien de loonsom met in totaal € 800.000 zijn gedaald, wordt het bedrag van de subsidie verminderd. Deze vermindering is ((€ 1.000.000 x 4) – € 3.200.000) x 1,4 x 0,9 = € 1.008.000. De subsidie wordt dus vastgesteld op € 2.520.000 – € 1.008.000 = € 1.512.000 en er wordt € 2.016.000 – € 1.512.000 = € 504.000 teruggevorderd.

Deze methode zorgt ervoor dat een werkgever die een relatief even grote omzetdaling als een daling van de loonsom heeft (bijvoorbeeld 50% omzetdaling en 50% minder loonsom), geen subsidie krijgt. Hij kan immers het personeel betalen met de resterende omzet en de regeling heeft als doel om werkgelegenheidsverlies te voorkomen.
Het voorgaande voorbeeld dient ter illustratie, waarbij geabstraheerd is van een aantal factoren. Om de vergelijking tussen het tijdvak, bedoeld in het derde en vierde lid, en het tijdvak van 1 juni tot en met 30 september 2020 zo zuiver mogelijk te maken, dient gecorrigeerd te worden voor een aantal situaties.

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

Voorbeeld

Een werkgever heeft in de berekening van het voorschot, waarbij wordt uitgegaan van het tijdvak maart 2020, € 1.000.000 loonsom en een verwachte omzetdaling 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 x € 955.000 x 4 x 1,4 x 0,9) = € 2.406.600 in totaal. Hierop krijgt de werkgever een voorschot van 80%, zijnde € 1.925.280.

Bij de subsidievaststelling blijkt dat de gerealiseerde omzetdaling inderdaad 50% is. Voor de subsidievaststelling wordt in eerste instantie uitgegaan van dezelfde periode voor de loonsom als voor het voorschot.

Het initiële bedrag bij vaststelling is:

0,5 x 955.000 x 4 x 1,4 x 0,9 = € 2.406.600

Daarna wordt gekeken of de loonsom in de subsidieperiode is gedaald ten opzichte van maart 2020. De loonsom van de maanden juni, juli, augustus, september 2020 bedraagt, na maximering, € 4.284.392. In de loonsom van juni, juli, augustus, september zit echter ook de uitbetaling van vakantiebijslag, à € 750.000. Ook daarvoor wordt gecorrigeerd, waardoor de loonsom uitkomt op € 3.534.392.

Omdat de loonsom over juni, juli, augustus, september lager is dan viermaal de loonsom in maart moet ook het tweede deel van de subsidievaststelling worden toegepast. De subsidie wordt dus verlaagd met:

((955.000 x 4) – 3.534.392) x 1,4 x 0,9 = € 359.866,08

De subsidie wordt dus definitief vastgesteld op € 2.406.600 – € 359.866,08 = € 2.046.733,92. Er wordt dus € 2.046.733,92 - € 1.925.280 = € 121.453,92 aan subsidie extra overgemaakt.

Het bovenstaande voorbeeld gaat uit van aangiftetijdvakken van hele maanden. Werkgevers kunnen echter ook per vier weken loonaangifte doen. Voor deze werkgevers wordt de beste benadering genomen voor de periode 1 juni 2020 tot en met 30 september 2020, te weten de zesde tot en met negende vierwekenperiode van het jaar. Dat komt neer op de periode 18 mei 2020 tot en met 6 september 2020.

Zesde lid

Indien in het vijfde lid vanwege vierwekenverloning moet worden uitgegaan van de periode 18 mei 2020 tot en met 6 september 2020, 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 vierde lid van overeenkomstige toepassing verklaard. Hiermee wordt bewerkstelligd dat ook de loonsom van werkgevers die over een tijdvak van over een half jaar of jaar verlonen, ook worden herleid naar een tijdvak van een maand.

Zevende lid

Op grond van het zevende lid wordt voorzien in een peildatum van de gegevens uit de loonaangifte. Een peildatum is nodig omdat een werkgever de loonaangifte met terugwerkende kracht kan corrigeren door middel van correctieberichten. Voor de vaststelling van de hoogte van het voorschot is noodzakelijk dat kan worden uitgegaan van de loongegevens zoals deze gelden op een bepaald tijdstip. Deze datum is vastgesteld op uiterlijk 15 mei 2020, een datum die gelegen is vóór de aankondiging van deze regeling. Sindsdien hebben werkgevers namelijk een financieel belang bij een zo hoog mogelijke loonsom in maart. Ter beperking van fraude- en misbruikrisico’s worden correctieberichten op de loonaangifte van na 15 mei 2020 niet meer meegenomen in de bepaling van de loonsom op grond van dit artikel.

Achtste lid

Ook in het kader van bepaling van de definitieve hoogte van de subsidie is voor de bepaling van de loonsom ten behoeve van de letter C een peilmoment nodig. De uiterste aangiftedatum voor het negende aangiftetijdvak van een maand (september) is 31 oktober 2020; de uiterste aangiftedatum van het vijfde aangiftetijdvak van vier weken is 6 oktober 2020. Om enige speling te creëren is een peildatum vastgelegd van 16 november 2020. 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 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).

Negende en tiende lid

Bij de vaststelling van de subsidie wordt gecorrigeerd voor ontslagaanvragen vanwege bedrijfseconomische redenen. De regeling is immers bedoeld om werkgelegenheidsverlies te voorkomen en de werkgever committeert zich om geen ontslagaanvragen wegens bedrijfseconomische redenen in te dienen. Indien de werkgever in de periode van 1 juni 2020 tot en met 30 september 2020 toch een verzoek bij het UWV heeft ingediend voor toestemming om opzegging van de arbeidsovereenkomst op deze grond, en dit verzoek niet binnen vijf werkdagen na indiening van de aanvraag heeft ingetrokken, wordt het subsidiebedrag voor het loon van deze werknemers gecorrigeerd. Dit is ook toegelicht in het algemeen deel (paragraaf 4, onderdeel b). De systematiek van de verlaging is vergelijkbaar met die van de eerste tranche van de NOW. Als een werkgever die gebruik maakt van de tweede tranche van de NOW in het subsidietijdvak bedrijfseconomisch ontslag aanvraagt voor één of meerdere werknemers, wordt de subsidie bij de vaststelling voor 100% gecorrigeerd met de hoogte van de maximaal te vergoeden loonsom van de werknemers waarvoor ontslag is aangevraagd in de referentiemaand, vermeerderd met de forfaitaire opslag, over drie maanden. Dat betekent concreet dat voor elke euro die de werkgever minder loonkosten over een periode van drie maanden heeft, hij 90 cent minder subsidie ontvangt.
Door de werkgever de gelegenheid te bieden om zijn ontslagaanvraag kort na indiening in te trekken wordt zeker gesteld dat de werkgever zich bewust is van de gevolgen van een ontslagaanvraag voor deze regeling. De mogelijkheid voor het intrekken van de ontslagaanvraag is geregeld in het tiende lid van dit artikel.

Voorbeeld
In de berekening van het voorschot is uitgegaan van een loonsom van € 350.000 in maart 2020 (de referentiemaand). Op 4 juli 2020 is er voor 10 werknemers een ontslagaanvraag ingediend (die niet tijdig is ingetrokken) wegens bedrijfseconomische redenen. Het loon van deze 10 werknemers bedroeg in de referentiemaand € 35.000. Dit bedrag wordt vermenigvuldigd met 3 en vervolgens met de factoren 1,4 en 0,9. De subsidie wordt dus verlaagd met (€ 35.000 x 3 x 1,4 x 0,9 =) € 132.300.

Artikel 9. Verlaging van de subsidie

In het algemeen deel (paragraaf 4, onderdeel b) is reeds toegelicht dat het totale subsidiebedrag met 5% wordt verlaagd wanneer de werkgever van 30 mei 2020 tot en met 30 september 2020 een WMCO-melding doet én gedurende de subsidieperiode twintig of meer aanvragen voor bedrijfseconomisch ontslag bij UWV doet per werkgebied van de WMCO. Dit een dag nadat, onder meer door middel van de Kamerbrief 'Noodpakket 2.0' van 29 mei 2020[12] en het uitbrengen van een persbericht[13] algemeen bekend is gemaakt onder welke voorwaarden subsidie met 5% wordt verlaagd.

De op grond van artikel 8 berekende subsidie is de subsidie per loonheffingnummer. De korting van 5% wordt toegepast op het totaal van alle subsidies die een werkgever ontvangt op grond van deze regeling. De korting maakt deel uit van de berekening van het vast te stellen subsidiebedrag. De verlaging wordt toegepast nadat de hoogte van alle subsidies volgens artikel 8 is

[12] Kamerbrief van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, Minister van Financiën en de Minister van Economische Zaken en Klimaat van 29 mei 2020, betreft Noodpakket 2.0 (zie: https://www.rijksoverheid.nl/documenten/kamerstukken/2020/05/29/kamerbrief-verlenging-noodpakket).

[13] https://www.nieuwsszw.nl/gevolgen-bedrijfseconomisch-ontslag-voor-subsidie-now-20/.

berekend. De verlaging wordt toegepast voordat alle subsidies, die de werkgever ontvangt, worden vastgesteld.

Het kan zijn dat een werkgever in de periode van 30 mei 2020 tot en met 30 september 2020 meerdere WMCO-meldingen doet, omdat er bijvoorbeeld meerdere WMCO-werkgebieden zijn. De werkgever doet dan per werkgebied een melding. De korting van 5% wordt, onafhankelijk van het aantal WMCO-meldingen, eenmaal op het totale subsidiebedrag in mindering gebracht.

Een werkgever kan de korting van 5% op het totale subsidiebedrag op twee manieren voorkomen. Zoals in paragraaf 4, onderdeel b, reeds is toegelicht is de achtergrond hiervan het belang dat het kabinet hecht aan gedegen overleg tussen werkgever en vakbeweging over voorgenomen ontslagen. In dat kader wordt in artikel 15, onderdeel c, subonderdeel 1°, ook aan de werkgever de verplichting opgelegd om bij voorgenomen collectief ontslag open overeenstemming gericht overleg met de belanghebbende vakbonden of, bij gebreke daaraan, een andere personeelsvertegenwoordiging te voeren.
Als de werkgever over iedere melding met alle belanghebbende vakbonden, of bij gebreke daaraan een andere vertegenwoordiging van werknemers, overeenstemming bereikt over de noodzaak van het aantal te vervallen arbeidsplaatsen wordt de korting van 5% niet toegepast. Het criterium van noodzaak van het aantal te vervallen arbeidsplaatsen sluit aan bij artikel 2 van de Ontslagregeling. Daar is geregeld dat ten behoeve van de beoordeling van de noodzaak van het vervallen van arbeidsplaatsen in het geval van collectief ontslag de belanghebbende vakbonden moeten verklaren dat het door de werkgever voorgestelde aantal te vervallen arbeidsplaatsen noodzakelijk is voor een goede bedrijfsvoering. In het geval van deze regeling moet, om de korting te voorkomen, er ook overeenstemming zijn over het aantal te vervallen arbeidsplaatsen.
Alleen als er overeenstemming is tussen de werkgever en belanghebbende vakbonden (zoals bedoeld in de WMCO) over de (aantallen) ontslagen en dit uit een schriftelijke verklaring van de belanghebbende vakbonden blijkt, toetst UWV de bedrijfseconomische noodzaak voor ontslag conform artikel 2 van de Ontslagregeling in beginsel niet. Als er overeenstemming als bedoeld in artikel 9, tweede lid, onderdeel a, met belanghebbende vakbonden is bereikt dan kan die regeling onder voorwaarden ook dienen als de schriftelijke verklaring waar artikel 2 van de Ontslagregeling op doelt. Dat betekent dat de overeenstemming schriftelijk moet zijn bereikt en dat duidelijk moet zijn weergegeven dat die overeenstemming ook bedoeld als de schriftelijke verklaring als bedoeld in artikel 2 van de Ontslagregeling.
Indien er geen belanghebbende vakbonden zijn en de werkgever heeft overeenstemming met een vertegenwoordiging van werknemers over het aantal ontslagen dan heeft dit alleen gevolgen voor de hoogte van het subsidiebedrag; niet op de wijze van de beoordeling van de bedrijfseconomische noodzaak voor ontslag door UWV. De overeenstemming kan dan niet ook dienen als de schriftelijke verklaring, bedoeld in artikel 2 van de Ontslagregeling.
Als het niet is gelukt om tot overeenstemming te komen, wordt de subsidie ook niet gekort indien de werkgever samen met de belanghebbende vakbonden, of bij gebreke daaraan een andere vertegenwoordiging van werknemers, gezamenlijk een door de Stichting van de Arbeid in te richten commissie heeft verzocht te beoordelen of het voorgestelde aantal te vervallen arbeidsplaatsen noodzakelijk is en de werkgever dit verzoek op het moment van aanvragen van de vaststelling van de subsidie niet heeft ingetrokken. De Stichting van de Arbeid richt hiervoor een procedure in.
In het geval dat een werkgever in de periode van 30 mei 2020 tot en met 30 september 2020 meerdere WMCO-meldingen heeft gedaan moet hij, om de korting van 5% te voorkomen, over iedere melding voor zich ofwel overeenstemming hebben bereikt met de belanghebbende vakbonden of bij

gebreke daaraan een andere vertegenwoordiging van werknemers, ofwel met hen gezamenlijk de Stichting van de Arbeid hebben verzocht te beoordelen of het voorgestelde aantal te vervallen arbeidsplaatsen noodzakelijk is en dit verzoek op het moment van aanvragen van de vaststelling van de subsidie niet hebben ingetrokken. Gebeurt dat ten aanzien van één melding niet, dan wordt de korting van 5% over het totale subsidiebedrag toegepast.
Het is mogelijk dat de werkgever voor 20 werknemers in één WMCO-werkgebied een ontslagaanvraag indient, maar wel meerdere WMCO-meldingen doet in de subsidieperiode. In dat geval geldt dat voor alle WMCO-meldingen overeenstemming met de vakbonden of werknemersvertegenwoordiging bereikt moet worden, om te voorkomen dat de korting van 5% wordt toegepast.

Voorbeeld
De werkgever doet drie WMCO-meldingen die in de subsidieperiode leiden tot ontslagaanvragen. Naar aanleiding van de eerste melding worden 5 ontslagaanvragen ingediend, naar aanleiding van de tweede melding worden in een ander WMCO-werkgebied 10 ontslagaanvragen ingediend en naar aanleiding van de derde melding worden in een derde WMCO-werkgebied 8 ontslagaanvragen ingediend. In deze situatie wordt geen korting van 5% op de subsidie toegepast. Er is immers geen sprake van het in de subsidieperiode indienen van 20 of meer ontslagaanvragen in één WMCO-werkgebied.

De werkgever doet met betrekking tot hetzelfde WMCO-werkgebied een WMCO-melding op 15 mei 2020 en nog één op 20 juni 2020. Naar aanleiding van de melding van 15 mei 2020 worden er in juli 2020 15 ontslagaanvragen ingediend, naar aanleiding van de melding van 20 juni 2020 worden er in augustus nog eens 15 ontslagaanvragen ingediend. In deze situatie wordt 5% korting op de subsidieperiode toegepast. De werkgever heeft immers een melding als bedoeld in de WMCO gedaan én gedurende het subsidietijdvak voor 20 of meer werknemers per werkgebied van de WMCO ontslag om bedrijfseconomische redenen. aangevraagd. De werkgever kan deze korting voorkomen door aan de voorwaarden zoals hiervoor toegelicht te voldoen.

Artikel 10. Aanvraag van de subsidieverlening

Eerste lid

In artikel 10 zijn de voorwaarden voor een subsidieaanvraag uiteengezet. 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.

Tweede en derde lid

Voor de subsidieaanvraag geldt een aanvraagtijdvak. De werkgever kan een aanvraag doen tot en met 31 augustus 2020. De aanvraag kan in ieder geval vanaf 6 juli 2020 ingediend worden. Indien een aanvraag buiten de gestelde periode valt, zal deze worden afgewezen. De werkgever kan per loonheffingennummer een keer een aanvraag indienen. Dat brengt met zich dat wanneer een subsidieaanvraag wordt geweigerd, de werkgever niet nogmaals voor datzelfde loonheffingennummer 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

omzetdaling van minimaal 20% aan (in hele procenten). Daarnaast vermeldt de werkgever de (gekozen) omzetperiode, tenzij artikel 4, tweede lid van toepassing is. Voorts vermeldt de werkgever het loonheffingennummer, indien aanwezig het kvk-nummer en het rekeningnummer waarop de werkgever betalingen van de Belastingdienst inzake loonheffingen ontvangt. Voor gebruik van dit rekeningnummer is gekozen om mogelijk te maken dat UWV, met behulp van gegevens van de Belastingdienst, een controle uitvoert op het opgegeven rekeningnummer. Daarnaast vermeldt de werkgever of een verzoek als bedoeld in artikel 6, zevende lid, wordt gedaan.

Vijfde lid

De werkgever zal bij de subsidieaanvraag ook worden gevraagd om te verklaren dat hij zal voldoen aan de verplichting in artikel 15, aanhef en onderdeel c, in het geval hij in de periode van 30 mei 2020 tot en met 30 september 2020 een WMCO-melding doet. Dit betekent dat de werkgever verklaart dat hij over die melding overleg voert met de belanghebbende vakbonden of bij gebreke daaraan een andere vertegenwoordiging van werknemers over het te vervallen aantal arbeidsplaatsen dat op overeenstemming is gericht en daarnaast niet eerder dan vier weken na de WMCO-melding in het kader van die melding ontslagaanvragen doet bij het UWV.

Daarnaast dient er een verklaring te worden afgegeven dat de werkgever zich zal houden aan de verplichting om geen dividend, winstuitkeringen aan aandeelhouders of andere derden of bonussen uit mag keren aan de directie of het bestuur of eigen aandelen in mag kopen. Deze verklaring hangt samen met de verplichting, bedoeld in artikel 17. Uiteraard hoeft de werkgever deze verplichting alleen na te leven voor zover deze op hem van toepassing is.
Indien de werkgever onderdeel is van een groep of moeder-dochterrelatie geldt deze verplichting ook voor de groep of de moedermoedermaatschappij, als op grond van artikel 7 gebruik wordt gemaakt van de mogelijkheid om de omzet te bepalen op het niveau van de werkmaatschappij. De werkgever doet de subsidieaanvraag, niet het groepshoofd of de moedermaatschappij. De werkgever heeft echter geen handelingsbevoegdheid bij het groepshoofd of de moedermaatschappij om zich te houden aan deze verplichting. Derhalve kan de werkgever niet namens een groepshoofd of moedermaatschappij een dergelijke verklaring afleggen, maar verklaart de werkgever dat het groepshoofd of de moedermaatschappij heeft ingestemd zich te houden aan deze verplichting.

Zesde lid

In het zesde lid wordt gepreciseerd dat voor werkgevers die onderdeel zijn van een groep dezelfde periode wordt gehanteerd waarover de omzetdaling wordt verwacht. Datzelfde geldt indien de werkgever meerdere loonheffingennummers heeft, ook dan kan maar voor alle loonheffingennummers één periode worden uitgekozen.
Ook de verwachte omzetdaling zelf is voor alle loonheffingennummers van een werkgever, dan wel alle groepsonderdelen van een groep gezamenlijk, gelijk. Daarnaast is geregeld dat de werkgever die bij de aanvraag tot vaststelling zal verzoeken om toepassing van artikel 7 niet hetzelfde percentage aan omzetverlies als de rest van de groep hoeft te hanteren. De gedachte achter artikel 7 is immers dat toepassing van dat artikel ertoe leidt dat een ander percentage gebruikt wordt. Opgemerkt wordt dat de werkgever die deel uit maakt van een groep wel dezelfde omzetperiode aanhoudt als de andere werkmaatschappijen in de groep, ook als artikel 7 wordt toegepast. Dit is nodig omdat anders niet vastgesteld kan worden of de omzetdaling van het concern in die periode 20% of meer was voor de werkmaatschappijen waar op werkmaatschappijniveau is aangevraagd.

Toepassing van de omzetdaling op niveau van de werkmaatschappijen is niet mogelijk als de omzetdaling 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

Voor werkgevers zonder SEPA-bankrekeningnummer dient een SEPA-bankrekeningnummer aangeleverd te worden. Als de werkgever verzocht wordt de aanvraag met een SEPA-rekeningnummer aan te vullen, zal bij dat verzoek kenbaar gemaakt worden binnen welke termijn dit moet worden aangevuld.

Negende 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 25, vijfde lid, blijft de instemming met de openbaarmaking ook na de vervaldatum van deze regeling van kracht.

Artikel 11. Verlening van de subsidie

Eerste lid

Artikel 11 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 15, 16 en 17;
d. de termijn waarbinnen de aanvraag voor de subsidievaststelling 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 verwachte omzetdaling is de hoogte van de subsidie namelijk pas duidelijk op het moment van de vaststelling, uitgewerkt in artikel 18.

Artikel 12. Berekening van de hoogte van het bedrag van de subsidieverlening

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

De hoogte is allereerst afhankelijk van de verwachte omzetdaling. Indien een werkgever in de referentieperiode een omzet had van € 1.000.000 en de verwachting heeft dat zijn omzetdaling € 400.000 betreft, is de verwachte omzetdaling 40%. Hiervoor staat de letter A* in de berekening.

Vervolgens is de hoogte van de berekening afhankelijk van de loonsom van de werkgever, uitgedrukt met letter B. De bepaling van de letter B geschiedt op dezelfde wijze als de bepaling van letter B, bedoeld in artikel 8, eerste tot en met vierde lid. Zowel voor wat wordt verstaan onder de loonsom en op welke periode de loonsom ziet. De uitkomst van het voorgaande wordt voor het voorschot met een aantal correctiefactoren vermenigvuldigd, zoals toegelicht in artikel 8, eerste lid.

Voor een voorbeeld van de hoogte van het voorschot wordt gebruik gemaakt van de verschillende bedragen die hiervoor genoemd zijn. De berekening is dan de omzetdaling van 0,4, vermenigvuldigd met de loonsom van € 100.000, vermenigvuldigd met 1,4, vermenigvuldigd met 4, vermenigvuldigd met 0,9. De uitkomst is een bedrag van € 201.600 voor de periode van 1 juni 2020 tot en met 30 september 2020. Hiervan wordt, op grond van artikel 13, 80% uitgekeerd als voorschot, te weten € 161.280.

Artikel 13. Voorschot

De Minister verstrekt een voorschot van 80% van het bedrag van de subsidieverlening, bedoeld in artikel 12. Dit voorschot wordt in ten hoogste twee termijnen betaald.

Artikel 14. Opschorting van de betaling

In artikel 14 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 15, onderdelen b en c. Het niet naleven van die verplichtingen kan niet leiden tot het opschorten van de betaling; wel heeft dit gevolgen voor de uiteindelijke hoogte van de subsidie.

Artikel 15. Verplichtingen

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

- de werkgever een inspanningsverplichting heeft om de loonsom in de periode 1 juni 2020 tot en met 30 september 2020 zoveel mogelijk gelijk te houden met viermaal de loonsom zoals gebruikt bij de berekening van de het voorschot. Een daling van de loonsom heeft gevolgen voor de hoogte van de uiteindelijke subsidie;
- de werkgever in de periode van 30 mei 2020 tot en met 30 september 2020 geen verzoek om toestemming doet de arbeidsovereenkomst op te zeggen op grond van artikel 669, derde lid, onderdeel a, van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek. Ook hier geldt dat het niet naleven van deze verplichting ertoe leidt dat dit gevolgen heeft voor de hoogte van de uiteindelijke subsidie;
- de werkgever, indien hij na in de periode van 30 mei 2020 tot en met 30 september 2020 een of meerdere WMCO-meldingen doet, daarover overleg voert met de belanghebbende vakbonden (of bij het ontbreken

daarvan) een andere werknemersvertegenwoordiging dat is gericht op overeenstemming over het aantal te vervallen arbeidsplaatsen. Doet de werkgever dat niet, dan kan dat tot gevolg hebben dat het totale subsidiebedrag met toepassing van artikel 9 met 5% wordt verlaagd;
- de werkgever, in het geval hij in de periode van 30 mei 2020 tot en met 30 september 2020 een WMCO-melding doet, niet eerder dan vier weken na die melding het UWV om toestemming verzoekt om in het kader van het collectief ontslag arbeidsovereenkomsten op bedrijfseconomische gronden op te zeggen. Die termijn van vier weken begint te lopen als bij de WMCO-melding alle informatie die op grond van artikel 4, eerste tot en met vierde lid, van de WMCO moet worden verstrekt bij UWV is aangeleverd. Als niet meteen alle benodigde informatie is aangeleverd, doet het UWV daarvan schriftelijk mededeling onder vermelding van de informatie die ontbreekt. Zolang alle ontbrekende informatie niet is verstrekt wordt de melding op grond van artikel 5 WMCO geacht niet te zijn gedaan. De termijn van vier weken begint dus te lopen als de melding compleet is;
- 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 zodanig controleerbare administratie voert dat de voor de vaststelling van de subsidie van belang zijnde rechten en verplichtingen, betalingen en ontvangsten, met betrekking tot de werknemers waarvoor subsidie wordt verstrekt, kunnen worden nagegaan en verleent desgevraagd inzage in deze administratie tot vijf jaar na de datum van vaststelling van de subsidie;
- de werkgever de loonaangifte doet op grond van de Wet op de loonbelasting 1964 op de voorgeschreven momenten;
- de werkgever onverwijld en schriftelijk aan de Minister meldt indien zich omstandigheden voordoen die van belang kunnen zijn voor een beslissing tot wijziging, intrekking of vaststelling van de subsidie;
- de werkgever na afloop van de periode waarover subsidie is verleend een definitieve opgave van de omzetdaling 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 16. 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 100.000 euro. Dit leidt tot lagere administratieve lasten voor kleinere werkgevers. Deze vrijstelling geldt niet indien de totale subsidie op het niveau van de natuurlijke persoon, rechtspersoon of groep wordt vastgesteld op € 125.000,- of meer. Daarnaast geldt de vrijstelling niet voor de werkgevers die onderdeel zijn

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

Derde en vierde lid

De werkgevers die geen verklaring van een accountant hoeven te overleggen, verstrekken in plaats daarvan een verklaring van een andere deskundige derde, waarmee de definitieve omzetdaling kan worden aangetoond. Deze verplichting geldt niet indien het totale voorschot minder is dan € 20.000,– betreft of de totale subsidie een bedrag van minder dan € 25.000,–. Deze bedragen worden vastgesteld op het niveau van de natuurlijke persoon, rechtspersoon of concern.

Artikel 17. Verplichting niet uitkeren dividenden en bonussen

Eerste en tweede lid

In dit artikel is de verplichting opgenomen dat er geen dividend of andere winstuitkeringen worden uitgekeerd of geen eigen aandelen worden ingekocht. Tevens mag 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 10, vijfde lid, onderdeel b, is opgenomen dat bij de aanvraag wordt verklaard aan deze verplichting te voldoen.
Deze verplichting geldt als het totale voorschot dat is verstrekt aan de werkgever, rechtspersoon of groep als bedoeld in artikel 6, zevende lid, € 100.000,- of meer bedraagt of wordt vastgesteld op € 125.000,- of meer. De verplichting geldt voor de werkgever of de rechtspersoon. Dit vloeit voort uit het tweede lid.
Een werkgever mag deze handelingen niet verrichten over 2020, tot en met de aandeelhoudersvergadering waarin de jaarrekening wordt vastgesteld in 2021. Dit geldt ook voor andere ondernemingen en instellingen die niet via een aandeelhoudersvergadering werken, zoals coöperaties. Indien dit van toepassing is geldt dit tot en met de vergadering waarin de jaarrekening wordt vastgesteld in 2021. De voorwaarde ziet niet op dividend, bonussen en aandelen over 2019, aangezien de beslissingen daarover al genomen waren maar pas in 2020 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.

Derde lid
Indien op grond van artikel 7 gebruik gemaakt wordt van de mogelijkheid om de omzetdaling op het niveau van de werkmaatschappij te bepalen, geldt deze verplichting, ongeacht de hoogte van het subsidiebedrag, ook voor het gehele concern/de groep of de moedermoedermaatschappij. Ook voor deze maatschappijen geldt dan dat er geen dividend of andere winstuitkering aan aandeelhouders mag worden uitgekeerd, en dat er geen eigen aandelen mogen worden ingekocht binnen de groep. 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.

Vierde lid

Er is in het vierde 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.

Vijfde lid

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

Zesde lid

In het zesde 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 van 1 juni tot en met 30 september vallen.

Artikel 18. Subsidievaststelling

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

Eerste lid

De aanvraag voor de vaststelling geschiedt middels een vastgesteld formulier. De werkgever dient de aanvraag in binnen 24 weken na 15 november 2020. Indien de gekozen omzetperiode eindigt na 15 november 2020 vraagt de werkgever de subsidievaststelling binnen 24 weken na afloop van die omzetperiode aan.
Voorts wordt geregeld dat voor werkgevers die verplicht zijn om een verklaring van een accountant mee te zenden bij de aanvraag tot vaststelling van de subsidie, een langere termijn geldt. Zij hebben 38 weken in plaats van 24 weken de tijd om deze aanvraag te doen.
Net als bij de subsidieaanvraag, wordt de aanvraag tot subsidievaststelling in de regel elektronisch ingediend. Als 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 omzetdaling in de vier aaneengesloten kalendermaanden in de periode van 1 juni 2020 tot en met 30 november 2020. De definitieve gegevens over de omzetdaling moeten betrekking hebben op de kalendermaanden die de werkgever bij het verzoek om verlening heeft opgegeven als de kalendermaanden waarover hij 20% omzetdaling verwachtte;
- een verklaring waaruit blijkt of in de periode, bedoeld in artikel 6, vijfde lid, onderdelen of activiteiten zijn afgestoten;
- indien nodig een accountantsverklaring; en
- een verklaring dat voldaan is aan de verplichtingen, met uitzondering van artikel 15, onder b, c en f.

Gegevens over de verplichting, bedoeld in artikel 15, aanhef en onderdeel b, blijken reeds uit de hoogte van de loonsom, of zijn al bij het UWV bekend. Bij de

aanvraag van de subsidieverlening wordt de werkgever gevraagd te verklaren dat hij zal voldoen aan de verplichting, bedoeld in artikel 15, aanhef en onder c. Dat is geregeld in artikel 10, vijfde lid, onder a.

Derde lid

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

Vierde lid

In het vierde lid is geregeld wanneer de werkgever die in de veronderstelling was vrijgesteld te zijn van de verplichting om een verklaring van een accountant over te leggen alsnog gevraagd wordt om een accountantsverklaring te overleggen. Dat is aan de orde als een werkgever een voorschot heeft ontvangen van € 100.000,– of meer, of wanneer de verwachting is dat de subsidie op een bedrag van € 125.000,– of meer zal worden vastgesteld. De werkgever krijgt in dat geval 14 weken de tijd om alsnog een verklaring van een accountant 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

Artikel 9, eerste lid, regelt dat iedere subsidie die de werkgever ontvangt met 5% wordt verlaagd als de werkgever in de periode van 30 mei 2020 tot en met 30 september 2020 een WMCO-melding doet en hij in de periode van 1 juni tot en met 30 september 2020 minstens twintig ontslagaanvragen per WMCO-werkgebied op bedrijfseconomische gronden doet. Bij de aanvraag van de vaststelling maakt de werkgever kenbaar of aan de voorwaarden voor de verlaging voldoet.

Als de werkgever over iedere WMCO-melding die is gedaan in de periode van 30 mei 2020 tot en met 30 september 2020 een akkoord heeft bereikt met de belanghebbende vakbonden, of bij gebreke daaraan een andere vertegenwoordiging van werknemers, over het noodzakelijk aantal te vervallen arbeidsplaatsen wordt de subsidie op grond van artikel 9, tweede lid, niet verlaagd. Als het niet is gelukt om overeenstemming te bereiken, wordt de subsidie ook niet verlaagd als werkgever gezamenlijk met de belanghebbende vakbonden of bij gebreke daaraan een andere vertegenwoordiging van werknemers een door de Stichting van de Arbeid in te richten commissie heeft verzocht om te beoordelen of het voorgestelde aantal te vervallen arbeidsplaatsen noodzakelijk is en de werkgever dit verzoek op het moment van aanvragen van de vaststelling van de subsidie niet heeft ingetrokken. Als een werkgever in aanmerking komt voor verlaging op grond van artikel 9, eerste lid, maar ook voldoet aan een voorwaarde van artikel 9, tweede lid, voor het niet toepassen van de verlaging kan hij bij de aanvraag ook dat kenbaar maken. Hij zendt bij de aanvragen bewijsstukken mee waaruit blijkt dat hij ofwel overeenstemming heeft bereikt met de belanghebbende vakbonden of, bij gebreke daaraan, een andere werknemersvertegenwoordiging over het noodzakelijk te vervallen aantal arbeidsplaatsen ofwel waaruit blijkt dat hij gezamenlijk het verzoek om te beoordelen of het voorgestelde aantal te vervallen arbeidsplaatsen noodzakelijk is heeft gedaan bij de Stichting van de Arbeid.

Zesde lid

In dit lid wordt verduidelijkt dat de subsidie op nihil wordt vastgesteld indien de omzetdaling 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 overlegd indien dat wel verplicht is. Het gaat daarbij om een goedkeurende verklaring van de accountant. Als een afkeurende verklaring wordt overlegd, wordt de subsidie dus ook op nihil vastgesteld. Daarnaast is in dit lid geregeld dat de subsidie van de werkgever die om toepassing van artikel 7 heeft verzocht, op nihil wordt vastgesteld, als niet aan alle voorwaarden van artikel 7 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 7, terwijl de omzetdaling 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, bedoeld in artikel 17.

Zevende lid

In het zevende lid is opgenomen dat de subsidie wordt vastgesteld binnen 52 weken na ontvangst van de aanvraag tot vaststelling van de subsidie. 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 19. 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 20. 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 21. Mandaat, volmacht en machtiging UWV en Inspectie SZW

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, beslissing en 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 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 aangewezen functionarissen van het UWV belast met het toezicht op de naleving van de in artikel 15, 16 en 17 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 afdeling Uitvoering, die onderdeel uitmaakt van de directie Dienstverlening, Samenwerkingsverbanden en Uitvoering, voor zover aangewezen door de directeur van die directie.

Artikelen 22 en 23. Financiering en verslaglegging

In de artikelen 22 en 23 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 22 door het UWV bij de Minister periodiek een opgave gedaan van het totaalbedrag van de geraamde lasten (subsidielasten en uitvoeringskosten).
Artikel 22 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 23 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 geadministreerd. 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 uitvoeringsorganisatie werk en inkomen. Voor de kosten geldt vervolgens de reguliere verantwoordingssystematiek.

Artikel 24. Wijziging eerste tranche subsidieregeling

In dit artikel wordt de eerste tranche subsidieregeling gewijzigd. Onderdeel A en D bevatten wetstechnische omissies die worden hersteld.

Onderdeel B betreft een wijziging van artikel 7. In het eerste lid wordt met de wijziging afgezien van de correctie van de loonsom voor uitkeringen en werkgeversbetalingen bij de definitieve vaststelling. Naar nu blijkt is een zuivere correctie niet mogelijk zonder willekeurige aanvragers hier mee onevenredig te benadelen. Wat relevant blijft is de correctie voor werkloosheidsuiteringen in verband met werktijdverkorting. Er zijn situaties mogelijk waarin aan de werkgever een ontheffing van het verbod op werktijdverkorting is verleend, op grond van artikel 8 van het Buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen 1945, en

waarbij de werkgever tevens over de periode van 1 maart 2020 tot en met 31 mei 2020 voor zijn werknemers een werkloosheidsuitkering toegekend heeft gekregen. Het loon uit deze werkloosheidsuitkeringen is loon uit vroegere dienstbetrekking (ofwel: waarop de groene tabel wordt toegepast) en valt dus niet onder de definitie van loon in deze regeling. Mocht de werkgever toch de witte tabel toepassen, dan biedt dit gewijzigde artikel de grondslag om bij de berekening van constante B* de werkloosheidsuitkering die het UWV aan de werkgever heeft uitbetaald gezien de ontheffing van het verbod op werktijdverkorting, in te brengen op de loonsom.

Het tweede en derde lid van onderdeel B betreft een wijziging in de volgorde van de correcties die plaats dienen te vinden op de loonsom. Door deze wijziging vindt de maximering van het individuele loon op tweemaal het maximale dagloon pas plaats wanneer alle andere correcties zijn toegepast. De nu vastgestelde volgorde was eerder beoogd, dit wordt door deze wijziging hersteld.

In onderdeel C wordt een omissie hersteld. Uit artikel 6a, eerste lid, blijkt dat het verzoek tot toepassing van artikel 6a wordt gedaan bij de aanvraag tot vaststelling. Artikel 8 ziet op de aanvraag van de subsidieverlening. Het zinsdeel wordt aangepast zodat bij de aanvraag van de subsidieverlening rekening gehouden wordt met het verzoek wat gedaan zal worden bij de aanvraag tot vaststelling.

Tot slot wordt in onderdeel E de citeertitel aangepast, zodat het onderscheid tussen de eerste tranche subsidieregeling en deze regeling duidelijk is.

Artikel 25. Inwerkingtreding en vervaldatum

Deze regeling treedt in werking met ingang van de dag na plaatsing van de regeling in de Staatscourant. De regeling vervalt op 1 december 2022.
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 inzage 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 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,

W. Koolmees