



Regeling van de Staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid van 8 december 2021, 2021-0000202228, tot vaststelling van de zevende tranche van een tijdelijke subsidieregeling tot tegemoetkoming in de loonkosten teneinde de werkgelegenheid onder buitengewone omstandigheden te behouden en voorbereidingen op de nieuwe economische situatie te laten plaatsvinden (Vijfde tijdelijke noodmaatregel overbrugging voor behoud van werkgelegenheid)

De Staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,

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

Besluit:

Artikel 1. Begripsbepaling

1. In deze regeling wordt verstaan onder:
 - extra periode salaris*: extra loon dat naast het reguliere loon en vakantiebijslag wordt uitbetaald naar aanleiding van afspraken in de individuele of collectieve arbeidsovereenkomst, en dat niet afhankelijk is van bedrijfsresultaten of kwalitatieve of kwantitatieve prestaties van de werknemer;
 - loon*: het loon, bedoeld in artikel 16 van de Wet financiering sociale verzekeringen, voor zover het betreft loon uit tegenwoordige dienstbetrekking, met uitzondering van uitkeringen in het kader van de Ziektewet door eigenrisicodragers;
 - loonsom*: het loon van alle werknemers, behorende tot een loonheffingsnummer;
 - loonheffingsnummer*: het nummer, genoemd in artikel 1a.1, tweede lid, onderdeel b, onder 1°, van de Regeling gegevensuitvraag loonaangifte;
 - Minister*: de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid;
 - omzetdaling*: een daling van de omzet als bedoeld in artikel 6, eerste lid;
 - omzetperiode*: de maanden november 2021 en december 2021;
 - referentie-omzet*: de referentie-omzet, bedoeld in artikel 6;
 - UWV*: het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen, genoemd in hoofdstuk 5 van de Wet structuur uitvoeringsorganisatie werk en inkomen;
 - werkgever*: een werkgever als bedoeld in artikel 1, onderdeel q of r, van de Wet financiering sociale verzekeringen;
 - werknemer*: een werknemer als bedoeld in artikel 1, onderdeel o of p, van de Wet financiering sociale verzekeringen.
2. Onder omzet wordt in deze regeling verstaan de netto-omzet zoals gedefinieerd in artikel 377, zesde lid, van Boek 2 van het Burgerlijk Wetboek gecorrigeerd voor de in de winst-en-verliesrekening verantwoorde wijziging in onderhanden projecten. De grondslagen en detailtoepassingen voor de bepaling van de referentie-omzet en de omzet in de omzetperiode moeten gelijk aan elkaar zijn en in overeenstemming met de wet- en regelgeving. Als voor de berekening van de referentie-omzet het kalenderjaar 2019 bepalend is, zijn de grondslagen en detailtoepassingen van de uiterlijk op 1 november 2021 en conform wet- en regelgeving vastgestelde jaarrekening 2019 leidend, of in geval van natuurlijke personen de laatst conform wet- en regelgeving vastgestelde aangifte over 2019 voor de Wet inkomstenbelasting 2001.
3. Alle baten die voortkomen uit de uitvoering van normale activiteiten van een organisatie, ook als deze gewoonlijk met een andere term dan omzet worden aangeduid, vallen onder omzet in de zin van deze regeling.
4. Onder omzet wordt in deze regeling niet verstaan de subsidie die de werkgever ontvangt op grond van de Eerste, Tweede, Derde en Vierde tijdelijke noodmaatregel overbrugging voor behoud van werkgelegenheid, alsmede op grond van deze regeling en subsidie die de werkgever over de omzetperiode ontvangt van de Staatssecretaris van Economische Zaken en Klimaat ter tegemoetkoming in de vaste lasten in verband met de maatregelen ter bestrijding van de verdere verspreiding van COVID-19.



5. Als aan een werkgever gedurende de omzetperiode een werkloosheidsuitkering is uitbetaald, in verband met verkorting van de werktijd van zijn werknemers, waarvoor op grond van artikel 8, derde lid, van het Buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen 1945 ontheffing is verleend, wordt deze uitkering beschouwd als omzet, bedoeld in het tweede lid.

Artikel 2. Inleidende bepaling

1. Op subsidies verleend op grond van deze regeling is de Kaderregeling subsidies OCW, SZW en VWS niet van toepassing.
2. Formulieren waarnaar in deze regeling wordt verwezen, worden door de Minister beschikbaar gesteld op www.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 de omzetperiode, vanwege een vermindering in bedrijvigheid door buitengewone omstandigheden die in redelijkheid niet tot het normale ondernemersrisico kunnen worden gerekend, voor zover geen winst of bonussen worden uitgekeerd of eigen aandelen worden aangekocht, zodat werkgevers zoveel mogelijk werknemers in dienst kunnen houden en werkgevers zich samen met de werknemers kunnen voorbereiden op en aanpassen aan de nieuwe economische situatie.

Artikel 4. Voorwaarden voor subsidieverlening

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

Artikel 5. Weigeringsgronden

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

- a. niet of onvoldoende aannemelijk is dat de omzetzdaling van de betreffende werkgever ten minste 20% zal zijn;
- b. het rekeningnummer dat bij de aanvraag is opgegeven niet correspondeert met het in de aanvraag opgegeven loonheffingnummer en de daaraan verbonden rekeninggegevens;
- c. geen loongegevens beschikbaar zijn in de polisadministratie, bedoeld in artikel 33 van de Wet structuur uitvoeringsorganisatie werk en inkomen, over de aangiftetijdvakken bedoeld in artikel 8, tweede en derde lid; of
- d. de aanvraag anderszins niet voldoet aan de in deze regeling gestelde eisen.

Artikel 6. Omzetzdaling

1. De omzetzdaling wordt vastgesteld door het verschil tussen de referentie-omzet en de omzet in de omzetperiode te delen door de referentie-omzet. De uitkomst van deze berekening wordt uitgedrukt in hele procenten en naar boven afgerond.
2. De referentie-omzet, bedoeld in het eerste lid, is de omzet over het kalenderjaar 2019, gedeeld door zes.
3. Als de werkgever de bedrijfsuitoefening in de periode van 2 januari 2019 tot en met 1 februari 2020 is aangevangen, dan is de referentie-omzet, bedoeld in het eerste lid, de omzet over de periode vanaf de eerste volledige kalendermaand vanaf de aanvang van de bedrijfsuitoefening tot en met 29 februari 2020, gedeeld door het aantal maanden waarvan de omzet in aanmerking wordt genomen, vermenigvuldigd met twee.
4. Als de werkgever de bedrijfsuitoefening in de periode van 2 februari 2020 tot en met 1 juli 2021 is aangevangen, dan is de referentie-omzet, bedoeld in het eerste lid, de omzet over de maanden juli 2021 tot en met oktober 2021, gedeeld door twee.
5. Als de werkgever de bedrijfsuitoefening in de periode van 2 juli 2021 tot en met 30 september 2021 is aangevangen, dan is de referentie-omzet, bedoeld in het eerste lid, de omzet over de periode vanaf de eerste volledige kalendermaand vanaf de aanvang van de bedrijfsuitoefening tot en met 31 oktober 2021, gedeeld door het aantal maanden waarvan de omzet in aanmerking wordt genomen, vermenigvuldigd met twee.



6. Als de werkgever een economische eenheid heeft overgenomen in de zin van artikel 7:662 van het Burgerlijk Wetboek en daar bij de subsidieaanvraag om verzoekt, dan is de referentie-omzet, bedoeld in het eerste lid, bij een overname in de periode:
 - a. van 2 januari 2019 tot en met 1 februari 2020, de omzet over de periode vanaf de eerste volledige kalendermaand vanaf de overgang tot en met 29 februari 2020, gedeeld door het aantal maanden waarvan de omzet in aanmerking wordt genomen, vermenigvuldigd met twee;
 - b. van 2 februari 2020 tot en met 1 juli 2021, de omzet over de maanden juli 2021 tot en met oktober 2021, gedeeld door twee;
 - c. van 2 juli 2021 tot en met 1 oktober 2021, de omzet over de periode vanaf de eerste volledige kalendermaand vanaf de overgang tot en met 31 oktober 2021, gedeeld door het aantal maanden waarvan de omzet in aanmerking wordt genomen, vermenigvuldigd met twee.
7. Als de werkgever een onderdeel of activiteit heeft afgestoten vanaf de periode waarover de referentie-omzet wordt berekend tot en met 1 november 2021, wordt de omzet van het afgestoten onderdeel of de afgestoten activiteit in mindering gebracht op de referentie-omzet.
8. Voor de omzetzaling wordt uitgegaan van de omzetzaling van de natuurlijke of rechtspersoon.
9. Indien de rechtspersoon of vennootschap onderdeel is van een groep als bedoeld in artikel 24b van Boek 2 van het Burgerlijk Wetboek, wordt, in afwijking van het negende lid, uitgegaan van de omzetzaling van de groep zoals deze op 1 november 2021 bestond. Indien de rechtspersoon een dochtermaatschappij is van een ander als bedoeld in artikel 24a van Boek 2 van het Burgerlijk Wetboek, worden de dochtermaatschappij en de rechtspersoon voor de werking van deze regeling behandeld als waren zij een groep. Voor de bepaling van de omzetzaling als bedoeld in de eerste zin worden de Nederlandse rechtspersonen en vennootschappen in aanmerking genomen, alsmede buitenlandse rechtspersonen en vennootschappen met loon in Nederland.
10. Subsidies en baten die betrekking hebben op een langere periode dan de omzetperiode en de periode, bedoeld in het tweede lid, worden naar rato aan de betreffende perioden toegerekend voor de bepaling van de omzetzaling, bedoeld in het eerste lid.

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

1. In afwijking van artikel 6, negende lid, kan aan de werkgever die deel uitmaakt van een groep als bedoeld in dat lid, en die daar bij de aanvraag tot vaststelling van de subsidie om verzoekt, subsidie worden verstrekt waarbij de omzetzaling wordt bepaald op basis van de omzetzaling van die rechtspersoon of vennootschap afzonderlijk, indien aan de volgende voorwaarden is voldaan:
 - a. de rechtspersoon of vennootschap heeft geen bedrijfsmatige activiteiten die voor meer dan de helft bestaan uit het binnen de groep ter beschikking stellen van arbeidskrachten;
 - b. de werkgever handelt in overeenstemming met een van dagtekening voorziene overeenkomst over werkbehoud, die door hem voorafgaand aan de aanvraag van de vaststelling van de subsidie wordt aangegaan met ten minste één belanghebbende vereniging van werknemers, bedoeld in artikel 3, derde lid, van de Wet melding collectief ontslag, en bij gebreke daarvan, of indien de werkmaatschappij minder dan 20 werknemers heeft, een andere vertegenwoordiging van werknemers, inhoudende de ondernemingsraad, de personeelsvertegenwoordiging of de vergadering als bedoeld in artikel 35b, eerste lid, van de Wet op de ondernemingsraden;
 - c. de andere rechtspersonen of vennootschappen binnen een groep als bedoeld in artikel 6, negende lid, voeren geen opdrachten of projecten uit die ten koste kunnen gaan van de rechtspersoon of vennootschap waarvoor de omzetzaling met toepassing van dit artikel wordt bepaald; en
 - d. de omzetzaling van de groep, bedoeld in artikel 6, negende lid, bedraagt in de omzetperiode minder dan 20%.
2. Indien en voor zover werknemers van de rechtspersoon of vennootschap, waarvan de omzet met toepassing van het eerste lid wordt vastgesteld, in de omzetperiode werkzaamheden verrichten bij een andere rechtspersoon of vennootschap, wordt de omzet van de rechtspersoon of vennootschap naar boven bijgesteld. Voor de berekening van de verhoging wordt de omzet over de periode die voor die rechtspersoon of vennootschap volgt uit artikel 6, tweede tot en met zevende lid, afgezet tegen de loonkosten over die periode. Deze verdeling wordt toegepast op de loonkosten zoals deze zijn ingezet bij de andere rechtspersoon of vennootschap en toegerekend aan de omzet over de omzetperiode.
3. Bij toepassing van het eerste lid worden bij de berekening van de omzet:
 - a. dezelfde verrekenprijswijzen en grondslagen van waardering en resultaatbepaling gehanteerd voor de bepaling van de referentie-omzet en de omzet in de omzetperiode, waarbij de uiterlijk op 1 november 2021 conform wet- en regelgeving vastgestelde jaarrekening 2019 leidend is,



voor zover voor de berekening van de referentie-omzet het kalenderjaar 2019 bepalend is; en
b. mutaties in de voorraden gereed product toegerekend aan de omzet.

4. Bij toepassing van dit artikel kan een groepsdeel als bedoeld in artikel 405, eerste lid, van Boek 2 van het Burgerlijk Wetboek bestaande uit een tussenholding en haar groepsmaatschappijen worden behandeld als waren zij één rechtspersoon.
5. Indien in strijd wordt gehandeld met het eerste lid, onderdeel c, of het tweede lid, wordt voor de toepassing van dit artikel de omzet bijgesteld naar de situatie waarin niet in strijd met die artikelen zou zijn gehandeld.

Artikel 8. Hoogte van de subsidie

1. De hoogte van de subsidie is de uitkomst van:
 $A \times B \times 2 \times 1,4 \times 0,85$
Hierbij staat:
A voor het percentage van de omzetsdaling, met dien verstande dat A ten hoogste 0,8 bedraagt;
B voor de loonsom waarbij wordt uitgegaan van de totale loonsom van werknemers waarvoor de werkgever het loon heeft uitbetaald in het tijdvak, bedoeld in het tweede, derde of vierde lid, met dien verstande dat:
 - a. de uitbetaling van vakantiebijslag in het gehanteerde aangiftetijdvak niet wordt meegenomen bij de vaststelling van de loonsom, met uitzondering van de uitbetaling van vakantiebijslag door de werkgever die geen vakantiebijslag voor de werknemer reserveert, als bedoeld in artikel 5, derde lid, van het Dagloonbesluit werknemersverzekeringen;
 - b. de loonsom wordt vermenigvuldigd met 0,926, indien de werkgever geen vakantiebijslag voor de werknemer reserveert, als bedoeld in artikel 5, derde lid, van het Dagloonbesluit werknemersverzekeringen;
 - c. de loonsom wordt verminderd met een extra periode salaris dat naast het reguliere loon en vakantiebijslag wordt uitbetaald in het tijdvak, bedoeld in het tweede of derde lid; en
 - d. het in aanmerking te nemen loon per werknemer niet meer bedraagt dan tweemaal het maximale dagloon, bedoeld in artikel 17 van de Wet financiering sociale verzekeringen, maal 21,75, berekend na toepassing van de onderdelen a tot en met c.
2. Voor de loonsom, bedoeld in het eerste lid, wordt uitgegaan van het loon over de maand september 2021. Indien er sprake is van een aangiftetijdvak van vier weken, wordt uitgegaan van het loon over het tiende aangiftetijdvak van het jaar 2021, waarbij de loonsom in dat aangiftetijdvak wordt verhoogd met 8,33 procent.
3. Indien er geen sprake is van een aangiftetijdvak van een maand of vier weken, wordt het loon per werknemer herleid naar een loon per aangiftetijdvak van een maand.
4. Indien de loonsom als bedoeld onder de letter C meer dan 15%, naar beneden afgerond, lager is dan tweemaal de loonsom als bedoeld in het eerste lid, onder de letter B, wordt de subsidie verlaagd met:
 $((0,85B \times 2) - C) \times 1,4 \times 0,85$
Hierbij staat:
B voor de loonsom, zoals berekend op grond van het eerste lid tot en met derde lid;
C voor de loonsom over de periode 1 november 2021 tot en met 31 december 2021, met dien verstande dat het eerste en het derde lid van overeenkomstige toepassing zijn, waarbij de gehanteerde aangiftetijdvakken het elfde en twaalfde aangiftetijdvak van het jaar 2021 zijn.
5. Indien er sprake is van een werkgever die per vier weken aangifte doet voor de loonheffingen, wordt de loonsom, bedoeld in het vierde lid, onder de letter C, bepaald door het twaalfde en dertiende aangiftetijdvak van het jaar 2021 te hanteren, waarbij de loonsom in die aangiftetijdvakken wordt verhoogd met 8,33 procent.
6. De in aanmerking te nemen gegevens uit de loonaangifte van de werkgever ten behoeve van de bepaling van de letter B, bedoeld in het eerste lid, worden beoordeeld op grond van de loonaangifte zoals die uiterlijk op 15 november 2021 is ingediend, alsmede de aanvullingen daarop die uiterlijk op die datum hebben plaatsgevonden.
7. De in aanmerking te nemen gegevens uit de loonaangifte van de werkgever ten behoeve van de bepaling van de letter C, bedoeld in het vierde lid, worden beoordeeld op grond van de loonaangifte zoals die uiterlijk op 15 februari 2022 is ingediend, alsmede de aanvullingen daarop die uiterlijk op die datum hebben plaatsgevonden. Indien de loonaangifte na laatstgenoemde datum naar beneden wordt bijgesteld, kan de Minister besluiten de gewijzigde loonaangifte in aanmer-



king te nemen voor de vaststelling van de loonsom, bedoeld in het vierde lid, onder de letter C.

8. De subsidie wordt verlaagd met 5% indien de werkgever niet heeft voldaan aan de verplichting, bedoeld in artikel 14, onderdeel e.

Artikel 9. Aanvraag van de subsidieverlening

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

Artikel 10. Verlening van de subsidie

1. De Minister besluit binnen 13 weken na ontvangst van de volledige aanvraag.
2. De subsidiebeschikking vermeldt in ieder geval:
 - a. de periode waarvoor de subsidie wordt verleend;
 - b. de hoogte van het bedrag van de subsidieverlening en het voorschot;
 - c. de verplichtingen, bedoeld in artikel 14, 15 en 16, waaraan de werkgever moet voldoen; en
 - d. de termijn waarbinnen de vaststelling van de subsidie moet worden aangevraagd.
3. De beschikking tot subsidieverlening vermeldt niet het bedrag waarop de subsidie ten hoogste kan worden vastgesteld.

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

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

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

Hierbij staat:

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



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

Artikel 12. Voorschot

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

Artikel 13. Opschorting van de betaling

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

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

Artikel 14. Verplichtingen

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

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

Artikel 15. Verplichting overleggen accountantsverklaring

1. De werkgever aan wie subsidie wordt verleend is verplicht bij de aanvraag van de vaststelling van de subsidie een verklaring over de naleving van de subsidievoorwaarden, afgegeven door een accountant als bedoeld in artikel 1 van de Wet op het accountantsberoep, te overleggen. Deze verklaring voldoet aan standaarden die door de Koninklijke Nederlandse Beroepsorganisatie van Accountants zijn vastgesteld, met inachtneming van het Accountantsprotocol dat door de Minister wordt vastgesteld.
2. Van de verplichting om een verklaring van een accountant te overleggen is de werkgever vrijgesteld, indien het totale voorschot dat is verstrekt aan de natuurlijke persoon, rechtspersoon of groep als bedoeld in artikel 6, negende lid, minder is dan € 125.000. In afwijking van de vorige zin geldt de vrijstelling van de verplichting om een verklaring van een accountant over te leggen niet indien de totale subsidie voor die natuurlijke persoon, rechtspersoon of groep als bedoeld in



artikel 6, negende lid, wordt vastgesteld op een bedrag van € 125.000 of meer, of indien de werkgever heeft verzocht om toepassing van artikel 7.

3. De werkgever die op grond van het tweede lid is vrijgesteld van de verplichting om een verklaring van een accountant te overleggen, overlegt ten behoeve van de vaststelling van de subsidie een door de Minister beschikbaar gesteld formulier met een verklaring van een deskundige derde waarmee de omzetting wordt bevestigd. De Minister wijst aan welke deskundige derden een verklaring kunnen afgeven.
4. Van de verplichting om een verklaring van een deskundige derde te overleggen is de werkgever vrijgesteld, indien het totale voorschot voor de natuurlijke persoon, rechtspersoon of groep als bedoeld in artikel 6, negende lid, dat verstrekt is minder dan € 40.000 bedraagt. In afwijking van de vorige zin geldt de vrijstelling van de verplichting om een verklaring van een deskundige derde te overleggen niet indien de totale subsidie voor die natuurlijke persoon, rechtspersoon of groep als bedoeld in artikel 6, negende lid, wordt vastgesteld op een bedrag van € 40.000 of meer.

Artikel 16. Verplichting niet uitkeren dividenden en bonussen

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

Artikel 17. Subsidievaststelling

1. De werkgever vraagt de vaststelling van de subsidie aan vanaf 1 juni 2022, of een eerder tijdstip, dat bekend gemaakt wordt via www.uvv.nl, tot en met 22 februari 2023. Hij dient de aanvraag in door middel van een door de Minister vast te stellen formulier. Artikel 9, zevende lid, is van overeenkomstige toepassing.



2. Bij de aanvraag van de vaststelling wordt in ieder geval meegezonden:
 - a. de definitieve gegevens over de omzetsdaling in de omzetperiode, alsmede informatie waaruit dit blijkt;
 - b. een verklaring waaruit blijkt of in de periode, bedoeld in artikel 6, zevende lid, onderdelen of activiteiten zijn afgestoten;
 - c. de verklaring van een accountant of een derde, bedoeld in artikel 15, eerste en derde lid; en
 - d. een verklaring dat voldaan is aan artikel 14, onderdelen a, b, en f tot en met j en artikel 16 genoemde verplichtingen.
3. De werkgever die bij de aanvraag van de vaststelling verzoekt om toepassing van artikel 7 verklaart dat voldaan is aan de voorwaarden van artikel 7 en zendt een verklaring van een accountant mee waaruit dat blijkt.
4. Indien een natuurlijke persoon of rechtspersoon of groep als bedoeld in artikel 6, negende lid, verplicht is een verklaring van een accountant op grond van artikel 15, eerste lid, of een verklaring van een deskundige derde op grond van artikel 15, derde lid, te overleggen vult de werkgever, die geen verklaring van een accountant, respectievelijk verklaring van een deskundige derde heeft meegezonden, op verzoek van de minister de aanvraag binnen 14 weken aan met de benodigde verklaring.
5. De subsidie wordt vastgesteld aan de hand van de berekeningswijze, bedoeld in artikel 8, met dien verstande dat de subsidie in ieder geval op nihil wordt vastgesteld, indien:
 - a. de omzetsdaling in de omzetperiode minder bedraagt dan 20%;
 - b. de werkgever geen verklaring van een accountant, als bedoeld in artikel 15, eerste lid, of een verklaring van een deskundige derde als bedoeld in artikel 15, derde lid, verstrekt, tenzij hij daarvan op grond van artikel 15, tweede en vierde lid, is vrijgesteld; of
 - c. de werkgever die verzocht heeft om toepassing van artikel 7, niet voldoet aan de voorwaarden in artikel 7; of
 - d. indien in strijd is gehandeld met een verplichting, als bedoeld in artikel 16.
6. De Minister stelt de subsidie vast binnen 52 weken na ontvangst van de aanvraag, bedoeld in het eerste lid.

Artikel 18. Terugvordering

Onverminderd artikel 4:95, vierde lid, van de Algemene wet bestuursrecht kan het verstrekte voorschot geheel of gedeeltelijk worden teruggevorderd van de subsidieontvanger, indien dit ten onrechte of voor een te hoog bedrag is verstrekt of indien niet aan de verplichtingen, bedoeld in artikel 14, 15 of 16, is voldaan.

Artikel 19. Wijziging subsidievaststelling

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

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

1. De Minister verleent aan de Raad van Bestuur van het UWV mandaat, volmacht en machtiging om, in het kader van de uitvoering van deze regeling:
 - a. besluiten te nemen, privaatrechtelijke rechtshandelingen te verrichten en handelingen te verrichten die een privaatrechtelijke rechtshandeling noch een besluit zijn;
 - b. te beslissen op bezwaarschriften, met dien verstande dat de persoon die betrokken is bij het besluitvormingsproces ten aanzien van het bezwaarschrift niet ook betrokken is geweest bij het besluitvormingsproces in eerste aanleg; en
 - c. in rechte op te treden en tegen rechterlijke uitspraken hoger beroep of cassatie in te stellen, dan wel af te zien van hoger beroep of cassatie.
2. De Raad van Bestuur van het UWV is in het kader van de uitvoering van deze regeling bevoegd tot het verlenen van ondermandaat of het doorverlenen van zijn andere vertegenwoordigingsbevoegdheden aan bij het UWV werkzame functionarissen.
3. Hoofdstuk 4 van het Organisatie-, mandaat- en volmachtbesluit SZW 2009 is van toepassing op de uitoefening van bevoegdheden op grond van deze regeling en tevens op de uitoefening van



bevoegdheden die krachtens ondermandaat respectievelijk doorverlening van volmacht en machtiging worden uitgeoefend.

4. Onverminderd het eerste tot en met derde lid worden door de voorzitter van de Raad van Bestuur van het UWV onder hem ressorterende functionarissen, werkzaam bij het UWV, aangewezen als ambtenaren, belast met het toezicht op de naleving van de verplichtingen, bedoeld in artikel 14, 15 of 16.
5. Onverminderd het eerste tot en met derde lid kunnen als ambtenaren, belast met het toezicht op de naleving van de verplichtingen, bedoeld in artikel 14, 15 of 16, worden aangewezen:
 - a. de door de inspecteur-generaal Sociale Zaken en Werkgelegenheid aangewezen onder hem ressorterende functionarissen, van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid; en
 - b. de door de Directeur Dienstverlening, Samenwerkingsverbanden en Uitvoering aangewezen functionarissen werkzaam bij de Directie Dienstverlening, Samenwerkingsverbanden en Uitvoering van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.

Artikel 21. Financiering

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

Artikel 22. Verslag UWV

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

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

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



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

Artikel 24. Inwerkingtreding en vervaldatum

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

Artikel 25. Citeertitel

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

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

Den Haag, 8 december 2021

*De Staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,
A.D. Wiersma*



TOELICHTING

I. Algemeen deel

1. Inleiding en doel NOW

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

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

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

2. Heropening NOW

Het kabinet heeft als gevolg van de op 26 november 2021 aangekondigde verzwaring en verlenging van de contactbeperkende maatregelen besloten de NOW te heropenen voor twee maanden, namelijk november en december 2021. Ondernemers worden door de nieuw aangekondigde maatregelen weer hard getroffen in de mogelijkheden om te kunnen ondernemen. Het heropenen van de NOW biedt werkgevers en het personeel dat bij hen in dienst is de zekerheid dat zij tegemoetgekomen worden in de loonkosten. De NOW-5 is in grote lijnen hetzelfde als in de NOW-4. De omzetzandrempeel om in aanmerking te komen voor NOW-5 blijft, net als in alle eerdere NOW regelingen, 20%. Het vergoedingspercentage voor de loonsom wordt gelijk gehouden op 85%; daarbij blijft de forfaitaire opslag 40%. Het maximaal op te geven omzetverlies blijft ook gelijk aan de NOW-4, namelijk 80%. Ook de maximering van het in aanmerking te nemen loon blijft hetzelfde, namelijk 2 maal het maximum dagloon (€ 9.812,30 per maand). Aanvullend worden er twee wijzigingen doorgevoerd om de subsidie beter te richten op de huidige situatie.

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

Ten tweede kunnen, mede naar aanleiding van de verzoeken van de Tweede Kamer, meer startende ondernemers gebruik maken van de NOW-5. Een voorwaarde die in voorgaande NOW regelingen altijd gold, was dat een bedrijf uiterlijk op 1 februari 2020 moest zijn gestart om voor subsidie in



aanmerking te komen. Voornaamste reden hiervoor was dat er een representatieve omzetperiode beschikbaar moest zijn om de omzetzaling te kunnen bepalen, en dit was bij voorgaande NOW-regelingen niet het geval. Met ingang van de NOW-5 ziet het kabinet de mogelijkheid om ook bedrijven die na 1 februari 2020 zijn gestart tegemoet te komen. Dit kan doordat de omzet in de periode juli 2021 tot en met oktober 2021 redelijk zuiver is geweest: de meeste contactbeperkende maatregelen golden namelijk niet meer. Hierdoor komen bedrijven die tussen 1 februari 2020 en 30 september 2021 zijn gestart, ook in aanmerking voor de NOW-5.

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

Doeltreffendheid en doelmatigheid

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

Eerder dit jaar, in september 2021 publiceerde het CPB een onderzoek¹ naar de economische effecten van het steunbeleid in algemene zin, waaronder eerdere NOW-tranches. Daarin concludeerde het CPB dat het steunpakket van 2020 effectief is geweest in het realiseren van behoud van werk en het voorkomen van een oploop van de werkloosheid, het overeind houden van bedrijven en het beperken van vraaguitval. Het CPB concludeert in hetzelfde onderzoek dat de kosten van het generieke steunbeleid naarmate de tijd verstreek stegen terwijl de baten ervan afnamen. Volgens het CPB zijn echter aanvullende analyses nodig om meer causale uitspraken te doen over de werking van individuele NOW-tranches in 2020 en 2021 en uitspraken te kunnen doen over de doelmatigheid van de individuele maatregelen. Zo kunnen ook nadelen aan de steun kleven. De steun kan verstoring zijn voor de economie, komt niet altijd op de juiste plekken terecht en doet een groot beroep op belastingmiddelen.

3. Toelichting subsidieverlening

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

Omzetzaling

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

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



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

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

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

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

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

Referentieomzet

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

Referentieomzet-periode voor startende ondernemingen

In de eerdere NOW-tranches bestond voor bedrijven die gestart zijn na 1 februari 2020 geen recht op NOW. Er was immers geen volledige maand omzet te bepalen in de referentieperiode 1 januari 2019 tot en met 29 februari 2020. Het bepalen van een latere referentieomzet-periode voor deze groep



startende ondernemingen was ook niet mogelijk. Sinds maart 2020 zijn er namelijk altijd contactbeperkende maatregelen geweest en was een zuivere referentieomzet-periode, dus zonder contactbeperkende maatregelen, niet te bepalen.

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

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

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

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

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

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

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

Het bieden van een keuze voor de nieuwe referentieperiode voor ondernemingen die al gebruik konden maken van de bestaande referentieperiodes is niet mogelijk. Dit omdat de NOW zoals bekend een grofmazige regeling is die snel tot stand is gekomen. De NOW-5 bouwt voort op de eerdere NOW-periodes. Het introduceren van een keuzemogelijkheid bij de referentieperiode zou ook zorgen voor meer complexiteit en een mindere eenduidige uitvoering. Met het toevoegen van deze startersregeling vragen we het maximale van UWV. Het inbouwen van verdere keuzemogelijkheden is niet uitvoerbaar. Een grofmazige, snelle en eenduidige uitvoering wat dat betreft is nog steeds een belangrijk pijler voor UWV om de NOW uit kunnen voeren. Ook zorgt het aansluiten bij de bestaande berekeningsmethodiek ervoor dat ondernemingen die eerder gebruik hebben gemaakt van de NOW de eerdere gecontroleerde omzet in de referentieperiode kunnen hergebruiken bij de controle van de NOW-5.

Voor de bepaling van de omzetsdaling bij ondernemingen die gestart zijn voor 1 januari 2019 zal dus de



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

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

Referentieomzet-periode bij een overname van economische eenheid

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

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

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

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

Schematisch ziet dit er als volgt uit:



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

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

Referentieomzet-periode bij afstotingen

De referentieomzet-periode wordt niet gewijzigd als er sprake is geweest van afstotingen van onderdelen of activiteiten in de periode van 2 januari 2019 tot en met 1 november 2021. Deze methode wijkt af van de vorige NOW-regelingen, waarbij het moment van afstoting bepalend was voor de vaststelling van de referentieomzet-periode. Hier is voor gekozen, vanwege de complexiteit die door de nieuwe starterssystematiek zou ontstaan. De methode die nu wordt voorgesteld, betekent dat ondernemers de omzet van het afgestoten onderdeel of activiteit uit diens referentieomzet moet elimineren. Hierdoor kan er een zuivere referentieomzet worden vastgesteld.

Peildatum omzetsdaling voor groepen

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

Subsidietijdvak

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

Grens percentage omzetverlies

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

Subsidiehoogte

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

Subsidiepercentage

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



Opslag

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

Bovengrens loon

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

Loonsom

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

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

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

Het gevolg van de 15% loonsomvrijstelling is dat werkgevers in theorie NOW-subsidie kunnen ontvangen terwijl er sprake is van € 0 aan loonkosten. De NOW verplicht de werkgever om de subsidie aan te wenden voor het doel waarvoor de subsidie verstrekt is, namelijk voor de betaling van loonkosten. Als er sprake is van volledige loonsomdaling (tot € 0), is er geen noodzaak meer voor tegemoetkoming van de loonkosten. Dus, als de loonkosten nul zijn terwijl er subsidie is ontvangen, wordt er niet voldaan aan deze verplichting tot het aanwenden van de subsidie voor het doorbetalen van de lonen en het behoud van werkgelegenheid. Daarom wordt een NOW-subsidie op nihil gesteld als er sprake is van € 0 aan loonkosten. Deze beleidslijn is met de Kamer gedeeld in een brief² en wordt ook toegepast voor de NOW-3 en -4, waarvoor een loonsomvrijstelling van 10% gold.

Aanvraag, voorschotverlening en vaststelling subsidie

Het beoogde tijdvak waarbinnen aanvragen gedaan kunnen worden voor de NOW-5 is van 13 december 2021 tot en met 31 januari 2022. Het aanvraagloket van de NOW-5 is ook ná de subsidieperiode open. Dit is anders dan bij voorgaande NOW regelingen. Hier is voor gekozen omdat werkgevers anders slechts drie weken de tijd hebben (van 13 december tot en met 31 december 2021) om hun subsidieaanvraag te doen. Ook valt er een aantal feestdagen in deze periode, waardoor verwacht wordt dat werkgevers nog minder tijd over zullen houden om hun subsidieaanvraag te doen. Aanvragen kunnen alleen worden ingediend via het daarvoor ontworpen formulier dat via www.uwv.nl beschikbaar wordt gesteld.

² Kamerstukken II 2021/22, 35 420, nr. 361.



Op het aanvraagformulier voor de voorschotverlening wordt de werkgever gevraagd een inschatting van het omzetverlies te maken. Op het formulier van de NOW-5 zal een aanvrager, net als bij de NOW-4, maximaal 80% omzetverlies kunnen invoeren, in lijn met de regeling.

Zodra positief op de aanvraag is beslist, zal de subsidie verleend worden en een voorschot verstrekt worden van 80% van de verleende subsidie, zoals deze wordt berekend op basis van de bij de aanvraag geleverde gegevens over de verwachte omzetzijning en de loonsom over de maand september 2021. Het voorschotpercentage in de NOW-5 is gelijk aan dat in de eerdere NOW regelingen. Werkgevers vragen pas richting het einde van, of na, de subsidieperiode NOW-5 aan, waardoor te verwachten is dat zij een goede inschatting kunnen maken van het uiteindelijke omzetverlies. De werkgever is zelf verantwoordelijk voor een goede inschatting van de verwachte omzetzijning. Werkgevers kunnen daarbij gebruik maken van de rekentool van UWV. Daarbij acht het kabinet het wenselijk om werkgevers zo snel mogelijk van liquide middelen te voorzien om personeel te betalen.

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

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

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

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

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

4. Verplichtingen werkgever

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



a. Dividend, bonus en inkoop eigen aandelen

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

Ongeacht of bedrijven al eerder subsidie verstrekt hebben gekregen op grond van de NOW, geldt dat wanneer een bedrijf een aanvraag indient voor de NOW-5 dat bedrijf zich dient te houden aan bovengenoemde verplichtingen. Alle dividend- en winstuitkeringen aan aandeelhouders en derden mogen in dat geval niet plaatsvinden. Dit betekent ook dividend- of winstuitkeringen aan aandeelhouders als de Staat, overheden, of de natuurlijke personen achter de onderneming. Overigens ziet de bovenbeschreven voorwaarde (verbod) voor NOW-5 niet op dividend, bonussen en aandelen over 2019 of 2020 die pas in 2021 tot uitbetaling zullen leiden aangezien de beslissingen daarover al genomen waren.

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

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

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

Aanvullende voorwaarde

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

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

⁴ Kamerstukken II, 2020/21, 25 295, nr. 1077.



om bij een NOW-aanvraag een overeenkomst te sluiten met een vertegenwoordiging van werknemers over hoe om wordt gegaan met het uitkeren van bonussen en dividend.

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

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

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

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

Bij aanvraag tot vaststelling controleert de accountant of de vereiste overeenkomst aanwezig is. Natuurlijk naast de reeds bestaande controles ten aanzien van het uitkeren van bonussen of dividend conform de nu reeds geldende voorwaarden. Wanneer er geen overeenkomst is gesloten, zal de subsidie op nihil worden gesteld.

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

Aanvullende verplichting bij gebruikmaking van de bijzondere regeling voor werkmaatschappijen

Indien er bedrijven gebruik willen maken van de bijzondere regeling voor werkmaatschappijen geldt, net als in alle voorgaande NOW-regelingen, een uitgebreidere verplichting. In dat geval geldt deze verplichting tot het niet uitkeren van bonussen en dividenden, en het niet inkopen van eigen aandelen ook voor het concern, de groep of de moedermaatschappij. De verplichting tot het niet uitkeren van dividend, geldt voor de gehele groep waarvan de werkmaatschappij onderdeel uitmaakt. Dit geldt dus ook voor de internationale bedrijfsonderdelen van de groep en groepsonderdelen die zelf geen NOW hebben aangevraagd. Het bonusverbod ziet toe op de Raad van Bestuur, directie van het concern/de groep en de aanvragende rechtspersoon of vennootschap zelf. De werkgever (werkmaatschappij) die een aanvraag indient moet verklaren dat ook het groepshoofd of de moedermaatschappij zich aan deze verplichtingen houdt en dient zich ervan te vergewissen dat de groep zich hier daadwerkelijk aan committeert voorafgaand aan de aanvraag van de werkgever. Net als in de voorgaande NOW-



regelingen is het voor bovengenoemd verbod niet relevant of het gaat om een Nederlandse onderneming of groep of internationale onderneming of groep. De reden achter deze bredere reikwijdte is dat het concern/moeder hier een beroep doet op bijzondere solidariteit van de overheid, terwijl het concern geen 20% omzetsdaling heeft en dus anders niet in aanmerking komt voor de NOW-subsidie. Daarom geldt hier de verplichting om geen dividend of bonussen uit te keren of eigen aandelen in te kopen breder. Ook geldt bij deze aanvraag geen grens van een minimale subsidie bij deze voorwaarde.

Verplichting voor bedrijven met een gebroken boekjaar

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

b. Inspanningsverplichting scholing

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

Daarnaast kunnen werkgevers – mede in het kader van goed werkgeverschap – wijzen op het belang van een scholing en ontwikkeling tijdens individuele personeelsgesprekken. Voorts kunnen zij hun werknemers stimuleren door vrijvallende arbeidstijd beschikbaar te stellen en middelen te verschaffen via bijvoorbeeld O&O-fondsen. Werkgevers dienen bij de aanvraag van NOW-5 subsidie te verklaren aan deze inspanningsverplichting te zullen voldoen. De scholing zelf is geen onderdeel van de NOW, de inspanningsverplichting is dat – als flankerend beleid – wel. Het kabinet heeft tegelijkertijd met NOW-2 ook ondersteuning mogelijk gemaakt voor ontwikkeling en scholing via maatregelen uit het steun- en herstelpakket waaronder de drie regelingen van Nederland Leert Door.⁵ In het eerdere steun- en herstelpakket, waarin ook de NOW-3 was opgenomen, was voorzien in flankerend beleid voor onder meer leren en ontwikkelen. Daarmee zijn nieuwe middelen beschikbaar gekomen die onder meer worden ingezet ter uitbreiding van het crisispakket NL Leert Door. Zo kunnen ook in 2021 en 2022 mensen kosteloos ontwikkeladvies, begeleiding naar ander werk, EVC-trajecten en scholing aanvragen via NL leert door met inzet van sectoraal maatwerk. Daarnaast is er in het derde kwartaal 30 miljoen beschikbaar gekomen voor NL leert door met inzet van scholing, waardoor het aantal beschikbare scholingstrajecten dat kosteloos gevolgd kan worden verder wordt uitgebreid. Dit aanbod komt begin 2022 beschikbaar. Vanaf dat jaar treedt de Stimulans ArbeidsmarktPositie-regeling (STAP) ook in werking, waarmee structurele middelen beschikbaar komen voor individuele aanvragen voor scholing. Voornemen is ook ontwikkeladviezen via STAP beschikbaar te stellen voor degenen die meer ondersteuning nodig hebben.

c. Inspanningsverplichting begeleiding van werk-naar-werk

De coronapandemie heeft inmiddels al meer dan anderhalf jaar gevolgen voor de samenleving, en de manier waarop gewerkt wordt in Nederland. Sommige ondernemingen zijn maanden verplicht gesloten geweest, of hebben hun bedrijfsvoering moeten aanpassen aan de anderhalve metersamenleving. Deze veranderingen kunnen ertoe leiden dat werknemers met baanverlies te maken zullen krijgen. Aan de andere kant heeft de economie zich in 2021 beter dan verwacht hersteld en heerst er zelfs krapte op de arbeidsmarkt. Het bieden van ruimte voor herstructurering is een logisch gevolg van

⁵ Kamerstukken II, 2019/20, 35 420, nr. 38.



de impact van de coronacrisis op de economie, maar ook van de ontstane krapte op de arbeidsmarkt. Tegelijkertijd zorgt dit bij individuele werknemers wel voor onzekerheid. Ondanks een krappe arbeidsmarkt kan het voorkomen dat werknemers niet direct een andere baan kunnen vinden, bijvoorbeeld door wezenlijke verschillen tussen diverse sectoren qua opleidingsvereisten en vaardigheden. Naast het bieden van ruimte voor ondernemers om hun bedrijfsvoering aan te passen in de vorm van een vrijstelling van de loonsomdaling, is het daarom eveneens van belang om in te zetten op een zo goed mogelijke begeleiding van de werknemer, die met ontslag bedreigd wordt, naar een nieuwe baan. Met dat doel is al eerder een omvangrijk sociaal pakket ontwikkeld, met veel maatregelen op het gebied van begeleiding van werk naar werk.

Werkgevers spelen een belangrijke rol in de van werk naar werk begeleiding van werknemers. Het is daarom passend dat bij een omvangrijke steunmaatregel als de NOW een inspanning gevraagd wordt van werkgevers om zich actief in te zetten voor dergelijke begeleiding van de werknemers die (naar verwachting) hun baan zullen kwijtraken, net zoals dit bij de NOW-3 en de NOW-4 het geval was. Binnen de NOW-3 is daarom als invulling van de motie Asscher een inspanningsverplichting voor begeleiding van werk-naar-werk opgenomen⁶, die ook in de NOW-5 van toepassing blijft. Daarom zijn werkgevers, die gebruik willen maken van de NOW-subsidie, verplicht om zich in te zetten om werknemers van wie het dienstverband eindigt, of als het voornemen bestaat om dienstverbanden met werknemers te eindigen, te begeleiden naar een andere baan. Deze algemene inspanningsverplichting is daarmee niet alleen bedoeld voor werknemers voor wie de werkgever bedrijfseconomisch ontslag aanvraagt, maar voor alle mogelijkheden waarop de arbeidsovereenkomst kan eindigen, behalve in geval van pensionering van de werknemer. Zij geldt dus ook voor de werknemers van wie het dienstverband niet wordt voortgezet na het aflopen van een tijdelijk contract of voor werknemers met wie overeenstemming wordt bereikt over beëindiging met wederzijds goedvinden. Het is van belang dat zo vroeg mogelijk wordt ingezet op het begeleiden van werknemers naar andere arbeid. Dit betekent dat de inspanningsverplichting reeds geldt als tijdens de subsidieperiode het voornemen bestaat⁷ de arbeidsovereenkomst te beëindigen of niet voort te zetten, en niet alleen als de arbeidsovereenkomst daadwerkelijk tijdens de looptijd van de betreffende tranche eindigt. De werkgever kan bij de invulling van deze verplichting onder andere gebruik maken van de mogelijkheden die het sociaal pakket biedt. Ook kan de werkgever samen met werknemers of werknemersorganisaties bezien wat mogelijk is op het gebied van begeleiding naar een andere baan.

d. Korting op de subsidie

Naast de algemene inspanningsverplichting voor werkgevers om zich in te spannen voor de begeleiding van met ontslag bedreigde werknemers naar ander werk, is voor werkgevers die tijdens het tijdvak waarvoor zij subsidie hebben aangevraagd en die voor één of meerdere werknemers vanaf 27 november 2021 tot en met 31 december 2021 een ontslagaanvraag om bedrijfseconomische redenen indienen bij UWV, in de subsidieregeling verplicht gesteld dat zij contact opnemen met UWV. UWV heeft hiervoor een speciaal NOW-telefoonnummer ter beschikking gesteld. Als een werkgever niet aan deze verplichting voldoet, wordt de subsidie met 5% verlaagd. Uitgangspunt daarbij is dat in die gevallen dat van een werkgever, die gebruik maakt van deze subsidieregeling en aantoonbaar stappen zet om werknemers te ontslaan, kan worden verwacht dat hij de mogelijkheden gebruikt die het sociaal pakket biedt om de betreffende werknemer of werknemers zo goed mogelijk naar nieuw werk te begeleiden. Op grond van deze regeling wordt van de werkgever minimaal verwacht dat hij contact legt met UWV voor ondersteuning bij het vormgeven van de van werk naar werk begeleiding, ook wanneer de werknemer al zicht heeft op ander werk. De werkgever zal in het gesprek met UWV in den brede gevraagd worden of hij ondersteuning kan gebruiken bij van werk naar werk beleid. Daarbij is de verwachting dat de werkgever in overleg met betrokken partijen kijkt welke aanpak voor alle mogelijk betrokken werknemers het meest passend is.

Omdat er pas per 26 november 2021 bekend is gemaakt⁸ dat de NOW-5 van kracht ging voor de periode van 1 november 2021 tot en met 31 december 2021, geldt de verplichting niet voor ontslagaanvragen die zijn gedaan op of voor de datum van de aankondiging van de NOW-5, zijnde 26 november 2021. Werkgevers konden namelijk voor die tijd niet weten dat zij aan deze verplichting zouden moeten voldoen.

De werkgever heeft tot en met 31 januari 2022, de sluiting van het voorschotloket, de tijd om contact op te nemen met UWV. Bij de vaststelling van de NOW-5 controleert UWV dan of de werkgever vanaf 27 november 2021 tot en met het einde van het subsidietijdvak (31 december 2021) een aanvraag voor

⁶ Kamerstukken II, 2020/21, 35 420, nr. 109.

⁷ Deze verplichting geldt pas vanaf 27 november 2021, omdat dit de datum is wanneer bekend werd gemaakt dat er een NOW-5 zou komen. Werkgevers konden vóór deze datum niet weten dat ze aan de verplichting hadden moeten voldoen.

⁸ Kamerstukken II, 2021/22, nr. 2021Z21810, 26 november 2021.



bedrijfseconomisch ontslag heeft ingediend en of de werkgever tussen 27 november 2021 en sluiting van het voorschotloket (31 januari 2022) contact met UWV heeft opgenomen, in plaats van dat deze controle voor het gehele subsidietijdvak plaatsvindt, zoals dit vanaf de NOW-4 het geval was. Als dit niet is gebeurd, wordt de korting van 5% op de subsidie toegepast.

e. Overig

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

5. Staatssteun en internationale aspecten

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

De verplichting dat geen dividend mag worden uitgekeerd over 2021 is slecht een beperkte inperking van 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 2021 geen dividend mag uitkeren. Het staat een onderneming of concern vrij dit alsnog te doen, maar dan dient de subsidie te worden terugbetaald. Deze beperkte inperking is gerechtvaardigd omdat het de eigen keuze van de onderneming is.

Voor zover de verplichting een beperking van het vrij verkeer van kapitaal is, is deze gerechtvaardigd, noodzakelijke en proportioneel. Een maatregel die afwijkt van de referentieregeling (a priori 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 noodzakelijk, omdat deze verplichting ervoor zorgt dat het geld in het concern blijft en dus gebruikt kan worden om een buffer op te bouwen en overheidssteun in de toekomst te voorkomen. Dat lijkt ook een van de redenen dat de Europese Commissie in haar mededeling voor herkapitalisatie deze voorwaarde (het niet uitkeren van dividend) adviseert voor individuele ondernemingen.⁹ Tevens is de beperking proportioneel, aangezien de beperking alleen ziet op dividend/bonussen en aandelen over 2021, 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 noodmaatregelen NOW-1, -2, -3, -4 en -5 tot stand zijn gekomen, brengt met zich dat mogelijk zaken over het hoofd zijn gezien en de regeling NOW-5 onvoorziene consequenties kan hebben, die achteraf (bij de subsidievaststelling) mogelijk niet gerepareerd kunnen worden. De NOW kent mede vanwege deze totstandkomingsgeschiedenis verhoogde risico's op misbruik en

⁹ C(2020) 3156 final, punt 77.



oneigenlijk gebruik. 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 onvolkomenheden in de aanpak van deze risico's zullen zijn en deze risico's kunnen niet helemaal voorkomen worden. Vanwege het grote maatschappelijke belang van de NOW voor behoud van bedrijvigheid en banen, worden deze onvolkomenheden geaccepteerd.

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

UWV heeft op grond van artikel 54 Wet SUWI de bevoegdheid om gegevens en inlichtingen die noodzakelijk zijn voor de uitvoering van zijn taken op te vragen bij de Belastingdienst. Daarnaast worden gegevens over de loonsom van de werkgever gebaseerd op de Polisadministratie van UWV. Voor de verificatie van de door de aanvrager verstrekte gegevens wordt gebruik gemaakt van gegevensuitwisseling tussen de Belastingdienst en UWV. Deze gegevensuitwisseling is essentieel om te voorkomen dat willekeurige rechts- of natuurlijke personen zich kunnen voordoen als een grote werkgever en vervolgens zelf grote bedragen kunnen incasseren. Deze gegevenslevering beperkt dit risico substantieel en wordt daarom proportioneel geacht. Bovendien wordt hiermee de administratieve last van aanvragers beperkt nu zo min mogelijk bewijsmiddelen voor het rekeningnummer aangedragen hoeven te worden. Daarmee wordt voldaan aan het beginsel van subsidiariteit.

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

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

De NOW-5 beslaat een periode van twee maanden, waar dit in de NOW-3.1, -3.2, -3.3 en de NOW-4 steeds drie maanden was. Dit betekent dat de NOW-5 subsidie waarschijnlijk eerder lager zal uitvallen en dat de grens voor de verplichte derden- of accountantsverklaring minder snel zal worden bereikt dan bij een subsidieperiode van drie maanden. Dit kan het M&O risico ten opzichte van voorgaande NOW regelingen vergroten, want de inschatting is dat er op deze manier minder bedrijven een derden- of accountantsverklaring (gebaseerd op een zwaardere controle) nodig hebben. Het risico zou kunnen worden gemitigeerd door de grensbedragen naar beneden bij te stellen. De bedragen worden echter niet aangepast, omdat het grensbedrag vanaf wanneer een accountantsverklaring benodigd is, € 125.000, aansluit bij het Uniform Subsidiekader (USK). Daarnaast wordt het voor werkgevers en accountants onduidelijk als de bedragen bij verschillende NOW-tranches steeds veranderen. Dit risico wordt derhalve geaccepteerd.

Omdat tijdens de maanden november en december ondernemingen (deels) open konden blijven, is er



geen aanleiding om bedrijven die kampen met grote omzetverliezen nog volledige steun te geven. Een omzetverlies van tussen de 80% en 100% is daarom minder waarschijnlijk. Het risico op misbruik en oneigenlijk gebruik van de loonsubsidie wordt met de 80% omzetverliesgrens beperkt. Deze grens geeft werkgevers immers een prikkel om de bedrijfsvoering zoveel mogelijk door te zetten.

Het NOW-5 subsidievoorschot wordt in één termijn uitbetaald door UWV. In voorgaande NOW-tranches werd dit steeds in twee of meer termijnen uitbetaald. Dit bood UWV de mogelijkheid om te interveniëren en (bijvoorbeeld) de tweede of derde termijn niet uit te betalen, wanneer er tussentijds onregelmatigheden bij werkgevers werden ontdekt. Het in meerdere termijnen uitbetalen van de subsidie beperkte het M&O risico dat er meer subsidie wegvloeit, omdat UWV verdere betalingen kon tegenhouden. Omdat er in de NOW-5 in één keer wordt uitbetaald is er geen mogelijkheid om tussentijds in te grijpen bij ernstige vermoedens van onrechtmatig handelen. Dit leidt tot het risico dat er meer subsidiegelden bij mogelijk onrechtmatige ontvangers terecht komen, die mogelijk niet succesvol teruggevorderd kunnen worden. Het risico wordt gedeeltelijk beperkt doordat de periode van de NOW-5 korter is dan de voorgaande NOW tranches.

Ook nieuw aan de NOW-5 is de uitbreiding dat meer startende ondernemers gebruik kunnen maken van de regeling. Dit betekent een uitbreiding van de doelgroep van de regeling ten opzichte van de vorige NOW tranches en maakt dat de al geldende M&O risico's gelden grotere groep. Deze bedrijven zijn echter onderhevig aan de gebruikelijke controles die van toepassing zijn op de NOW, waarmee eventuele risico's op misbruik en oneigenlijk gebruik zoveel mogelijk worden geadresseerd en gemitigeerd.

7. Evaluatie

De minister draagt zorg voor de evaluatie van doeltreffendheid en doelmatigheid van deze regeling. De doeltreffendheid en doelmatigheid voor de NOW kunnen pas goed geëvalueerd worden als alle benodigde onderzoeksgegevens beschikbaar zijn. De vaststellingsperiodes lopen bij de NOW anderhalf jaar achter op de voorschotverleningsperiodes. Vaststellingen die nog niet geheel gesloten zijn, kunnen nog niet worden geëvalueerd omdat er dan een select-effect optreedt van bedrijven die sneller zijn met het doen van hun vaststellingsaanvraag. De eindevaluatie van de NOW-1 tot en met de NOW-5 is voorzien voor 2023. Bij deze evaluatie zal er naast doeltreffendheid en doelmatigheid ook uitgebreid aandacht zijn voor de lessen die geleerd kunnen worden. Het voornemen is om de Tweede Kamer in het najaar van 2022 op de hoogte te stellen over de voortgang van de evaluatie en daarbij in te gaan op de geactualiseerde evaluatieprogrammering, de wijze van toetsing en eventuele tussenresultaten. Ondertussen wordt er continu gemonitord of er nieuwe signalen zijn waarop het beleid aangepast kan worden in de bestaande of nieuwe pakketten als blijkt dat in de praktijk er een onvoorziene, onwenselijke uitwerking van het beleid optreedt.

8. Financiële gevolgen

Het budgettaire effect van de NOW-5 (7^e tranche) wordt ingeschat op circa € 1,5 miljard (inclusief uitvoeringskosten). Het bedrag is een grove inschatting en afhankelijk van de impact van de contactbeperkende maatregelen op bedrijven en werknemers. De regeling wordt voor 80% bevoorschot aan werkgevers en wordt op een later moment afgerekend bij de subsidievaststelling.

De budgettaire gevolgen van de NOW-5 zijn in de tweede supplettoire begroting voor 2021 van het ministerie van SZW verwerkt. Daarbij is een bedrag van € 1,416 miljard toegevoegd aan de uitgaven van artikel 1 van de begroting (artikel Arbeidsmarkt), waarvan € 65 miljoen voorzien is voor het openstellen van de NOW-5 voor bedrijven die tussen 1 februari 2020 en 30 september 2021 zijn gestart. Deze bedragen zijn bedoeld voor de subsidie-uitgaven van de NOW-5. De bijstelling van deze raming zal via de reguliere begrotingswetten SZW aan de Tweede en Eerste Kamer worden voorgelegd.

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



Uitvoeringskosten

Voor de aanvullende uitvoeringskosten van deze regeling door UWV is € 4 miljoen in 2022 gereserveerd. Voor wat betreft SZW bedraagt de reservering voor de uitvoeringskosten in totaal € 3,3 miljoen in 2022. De met de NOW-5 gepaard gaande uitvoeringskosten voor het UWV en SZW (in totaal € 7,3 miljoen) vallen in 2022 en verder. Deze worden via een Nota van Wijziging op de begroting 2022 van SZW verwerkt.

9. Administratieve lasten

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

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

Het aantal aanvragen voor de NOW-1 bedraagt circa 140.000. Het aantal aanvragen voor de NOW-2 bedraagt circa 65.000. Het aantal aanvragen voor de NOW-3 (derde tranche) bedraagt circa 81.000, voor de NOW-3 (vierde tranche) circa 78.000 en voor de NOW-3 (vijfde tranche) circa 46.000. Het aantal aanvragen voor de NOW-4 bedraagt circa 27.000. Doordat de virusontwikkeling onzeker blijft en het beter of slechter kan gaan dan we op dit moment verwachten, is het lastig om in te schatten hoeveel werkgevers de NOW-5 gaan aanvragen. Onderstaande berekening is gebaseerd op een totaal aantal van circa 40.000 aanvragers.

Om de NOW-5 regeling zo eenvoudig mogelijk te houden, overlapt deze grotendeels met de voorgaande NOW-regelingen. Het is de verwachting dat de meeste bedrijven die een beroep zullen doen op de NOW voor het overgrote zal bestaan uit bedrijven die ook gebruik hebben gemaakt van een eerdere NOW-tranche, omdat de huidige contact beperkende maatregelen veelal dezelfde sectoren raken als eerdere contact beperkende maatregelen. Daarnaast is de NOW-5 uitgebreid voor starters. Voor deze groep geldt dat zij meer moeite zullen ondervinden met de kennisneming van en gewenning met de regeling. Het is onzeker om hoeveel bedrijven het gaat, maar er wordt gerekend met circa 2,5 duizend aanvragen van starters. De totale eenmalige administratieve lasten in verband met kennisneming van de regeling worden in de NOW-5 ingeschat op € 0,026 miljoen.

Voor de indiening van de vaststellingsaanvraag van de NOW-5 moet het omzetverlies berekend worden. Dit is het verschil tussen de omzet in de tweemaandsperiode waarover men subsidie heeft aangevraagd en de omzet in het gehele jaar 2019, teruggerekend naar een tweemaandsperiode. Een aantal werkgevers zal deze bedragen snel uit hun geautomatiseerde bedrijfsadministratie kunnen halen, voor andere bedrijven zal dit ingewikkelder zijn. Er wordt tevens weer een online rekenhulp voor het berekenen van de verwachte omzetzaling beschikbaar gesteld. Voor met de NOW bekende werkgevers wordt een gemiddelde tijdsbesteding van 30 minuten gerekend. Verder wordt rekening gehouden dat starters, die nieuw zijn met de NOW-regeling, gemiddeld 1 uur nodig zullen hebben voor de berekening van de verwachte omzetzaling en het opstellen en indienen van de aanvraag. De administratieve lasten voor het indienen van de aanvraag, komen uit op € 1,215 miljoen voor alle bedrijven tezamen.

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

Voor de aanvraag van de definitieve vaststelling van de subsidie dient de werkgever de gerealiseerde omzetzaling over de aanvraagperiode te berekenen. Dit is een van de verplichtingen in het kader van de eindverantwoording. Voor deze en de overige verplichtingen (zie artikel 17, tweede lid onderdeel a tot en met d van de regeling) wordt gerekend met een gemiddelde tijdsbesteding van 1,5 uur. Voor de berekening van de aanvraag van de definitieve vaststelling wordt uitgegaan dat werkgevers die gebruik maken van de startersregeling een gemiddelde tijdsbesteding van 3 uur nodig zullen hebben. De administratieve lasten voor alle bedrijven tezamen komen dan uit op € 3,645 miljoen.

De kosten van het opstellen van de overeenkomst om te voldoen aan de eis rond het bonus- en dividendbeleid worden geraamd op € 0,186 miljoen.

Dit brengt het totaal aan geraamde administratieve lasten op € 5,072 mln. Dit is 0,36% van het geraamde totaalbedrag dat aan subsidie zal worden verstrekt.



Voor het kunnen vaststellen van een rechtmatige besteding van NOW-gelden, dienen bedrijven die een voorschot van ten minste € 125.000 ontvangen of als bij de aanvraag tot vaststelling blijkt dat zij tenminste € 125.000 subsidie ontvangen, een accountantsverklaring te overhandigen. Bedrijven die onder deze grenzen blijven, hebben een verklaring van een deskundige derde nodig. Er is geen verklaring nodig indien het voorschot minder dan € 40.000 bedraagt, tenzij de subsidie bij vaststelling wordt bepaald op tenminste € 40.000. Een bedrijf moet per NOW-tranche bepalen of hij een derdenverklaring of accountantsverklaring moet inleveren. De totale kosten van het laten opstellen van deze verklaringen worden geraamd op circa € 43,780 miljoen (3,1% van het subsidiebedrag). Per bedrijf zijn deze kosten sterk afhankelijk van de bedrijfssituatie en de voorbereidende werkzaamheden van de ondernemingen zelf. Bij de kostenraming is rekening gehouden met bedrijfsgrootte en subsidiebedrag. Naarmate het bedrijf groter is en het subsidiebedrag hoger nemen de kosten van het laten opstellen van een verklaring toe. Tot € 40.000 is geen aanvullende verklaring van een deskundige derde vereist. De inschatting is dat ongeveer 95% van de aanvragers geen derdenverklaring nodig zal hebben. Pas vanaf dit bedrag is een aanvullende verklaring vereist. Voor circa 1.200 bedrijven (3%) worden de kosten geraamd op gemiddeld € 2.650, voor circa 400 bedrijven (1%) op gemiddeld € 15.000.

Advies Adviescollege toetsing regeldruk

Het Adviescollege toetsing regeldruk (ATR) heeft op 1 december 2021 een advies uitgebracht over de regeling. De ATR constateert dat de beschrijving van nut en noodzaak van de regeling toereikend is. De ATR heeft geadviseerd om de regeling vast te stellen.

De ATR heeft, net als aangegeven bij de NOW-4, wel nog steeds zorgen bij de aanvullende verklaring die met de NOW-4 geïntroduceerd is bij ondernemingen die een voorschot of vaststelling van meer dan 125.000 euro hebben. De ATR stelt nogmaals dat de materiele betekenis van deze voorwaarde minimaal is, en dat hier sprake is van symboolwetgeving. Wel is de ATR positief over het feit dat in de NOW-5 is opgenomen dat de onder de NOW-4 gesloten overeenkomst ook voor de NOW-5 mag worden gebruikt. Dat voorkomt extra regeldruk voor de betreffende werkgevers. De opmerkingen met betrekking tot de aanvullende verklaring hebben echter geen effect op het wel of niet vaststellen van de NOW-5.

II. Artikelsgewijs deel

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

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

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

Artikel 1. Begripsbepaling

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

Het begrip extra periode salaris wordt in artikel 8 gebruikt. Een voorbeeld van extra periode salaris is een recht op een dertiende maand. Het betreft hier niet eenmalige bonussen of vakantietoelagen.

In de regeling wordt op verschillende plekken de begrippen 'loon' en 'loonsom' gehanteerd. Met het loon wordt bedoeld op het loon voor de sociale verzekeringen op grond van artikel 16 van de Wet financiering sociale verzekeringen (hierna: SV-loon), en wel alleen voor zover het gaat om loon uit tegenwoordige dienstbetrekking. Het SV-loon is behoudens enkele uitzonderingen gelijk aan het loon overeenkomstig de Wet op de loonbelasting 1964. Doordat met deze omschrijving loon uit vroegere dienstbetrekkingen is uitgesloten, geldt dat uitkeringen – op een tweetal uitzonderingen na – in principe ook niet worden meegenomen in de berekening van de loonsom. De twee uitzonderingen hierop zijn: Ziekteuitkeringen 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 dienstbe-



trekking en vallen daarmee wel onder het begrip 'loon'. Ziekte-uitkeringen door eigenrisicodragers worden in technische zin gezien als loon uit tegenwoordige dienstbetrekking, maar zijn dit in praktische zin niet. Het compenseren van deze betalingen past niet bij het doel van werkbehoud zoals bedoeld in de NOW. Hoewel het loonbegrip dient te worden gelezen in de context van het doel van de regeling, zijn deze uitkeringen voor de duidelijkheid expliciet uitgesloten van het loonbegrip.

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

De omzetzaling, omzetperiode en referentie-omzet zijn gedefinieerd. Dit zijn verschillende begrippen. De omzetzaling ziet op de daling van de omzet, zoals dat wordt vastgesteld in artikel 6.

De omzetperiode betreft de periode waarover de werkgever het omzetverlies dient te berekenen. Deze periode omvat de kalendermaanden november en december 2021.

Om de omzetzaling vast te kunnen stellen wordt de omzet in de omzetperiode vergeleken met de omzet in de referentieperiode, de zogenaamde referentie-omzet. De berekening van de referentie-omzet is geregeld in artikel 6.

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 overheids werknemer (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 tot en met het vijfde lid is het omzetbegrip gedefinieerd. De omzet wordt bepaald op basis van grondslagen en detailtoepassingen die consistent zijn met de grondslagen en detailtoepassingen zoals deze door de werkgever zijn gehanteerd in de uiterlijk op 1 november 2021 vastgestelde jaarrekening 2019, mits voor de berekening van de referentie-omzet het kalenderjaar 2019 bepalend is. Wordt voor de berekening van de referentie-omzet niet gekeken naar het kalenderjaar 2019 dan geldt dat de grondslagen en detailtoepassingen voor de bepaling van de referentie-omzet en de omzet in de meetperiode gelijk aan elkaar moeten zijn.

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

Tot slot is in het vijfde lid geregeld dat als een werkgever voor de maanden november of december 2021 een WW-uitkering ten behoeve van de werknemer uitbetaald krijgt in verband met WTV, deze uitkering wordt aangemerkt als omzet voor de NOW-5.

Artikel 2. Inleidende bepaling

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

Artikel 3. Doel van de subsidie

In artikel 3 is het doel van de subsidie geformuleerd. Het doel is tweeledig. Enerzijds wordt beoogd werkloosheid die veroorzaakt wordt door acute terugval in de omzet ten gevolge van buitengewone omstandigheden die niet tot het normale ondernemersrisico behoren, zoveel mogelijk te voorkomen. Anderzijds wordt beoogd dat werkgevers zich samen met de werknemers kunnen voorbereiden op de nieuwe economische situatie. Het is hierbij niet de bedoeling dat er dividenden of bonussen worden uitgekeerd of eigen aandelen worden aangekocht over het jaar 2021.



Artikel 4. Voorwaarden voor subsidieverlening

De werkgever heeft de mogelijkheid om subsidie voor loonkosten te ontvangen over de periode 1 november tot en met 31 december 2021. De werkgever komt in aanmerking voor subsidieverlening als hij ten minste 20% omzetsdaling verwacht over de kalendermaanden november en december 2021.

Welke stukken de werkgever dient aan te leveren, volgt uit artikel 9.

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:

- niet of onvoldoende aannemelijk is dat de omzetsdaling van de betreffende werkgever ten minste 20% zal zijn;
- het rekeningnummer dat bij de aanvraag is opgegeven niet correspondeert met het in de aanvraag opgegeven loonheffingnummer en de daaraan verbonden, oftewel bijbehorende, rekeninggegevens;
- geen loongegevens beschikbaar zijn over de aangiftetijdvakken, bedoeld in artikel 8, tweede en derde lid; of
- de aanvraag anderszins niet voldoet aan de in deze regeling gestelde eisen.

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

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

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

Artikel 6. Omzetsdaling

Eerste, tweede, derde, vierde en vijfde lid

Het eerste lid biedt rekenregels om de omzetsdaling te berekenen. Het eerste lid bepaalt dat de omzetsdaling berekend wordt door het verschil tussen de referentie-omzet en de omzet in de omzetsperiode (november en december 2021) af te zetten tegen de referentie-omzet. In het tweede tot en met het zevende lid wordt de referentie-omzet nader uitgewerkt.

De hoofdregel voor de berekening van de referentie-omzet is weergegeven in het tweede lid, namelijk dat de referentie-omzet de omzet over het kalenderjaar 2019 is, gedeeld door zes. 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 november en december 2021 – in dit voorbeeld de periode waarover de werkgever subsidie kan aanvragen – is zijn omzet gemiddeld € 70.000 per maand, ofwel € 140.000 over de gehele periode. In dit geval is de omzetsdaling:

$$(\text{€ } 1.200.000 / 6) - \text{€ } 140.000 = \text{€ } 60.000$$

$$\text{€ } 60.000 / (\text{€ } 1.200.000 / 6) = 0,30$$

$$= 30\%$$

In het derde tot en met het zevende lid zijn de uitzonderingen voor de berekening van de referentie-omzet gegeven. De eerste uitzondering – opgenomen in het derde lid – voorziet in de situatie dat de onderneming de bedrijfsuitoefening is begonnen in de periode van 2 januari 2019 tot en met 1 februari 2020. Wanneer de aanvang van de bedrijfsuitoefening van een onderneming in het jaar 2019 of in januari 2020 of op 1 februari 2020 plaatsvond, worden de gehele kalendermaanden vanaf de dag na aanvang van de bedrijfsuitoefening tot en met 29 februari 2020 in aanmerking genomen voor de bepaling van de omzetreferentie, omgerekend naar een tweemaandsperiode. In het derde lid wordt met de gekozen bewoordingen ('aanvang van de bedrijfsuitoefening') aansluiting gezocht bij de terminologie van de Handelsregisterwet 2007 (zie aanvullend hoofdstuk 3 onder 'Referentieomzet-



periode voor startende ondernemingen'). Het moet daarbij daadwerkelijk gaan om een nieuwe onderneming, welke zowel een Nederlands als een niet-Nederlandse rechtspersoon of natuurlijke persoon kan zijn. Voor ondernemingen die al op 1 januari 2019 bestonden geldt het eerste lid.

Voorbeeld Een voorbeeld voor de toepassing van lid 3: een werkgever start zijn onderneming op 17 juli 2019. Zijn in aanmerking te nemen omzet vanaf 1 augustus 2019 tot en met 29 februari 2020 bedraagt in totaal € 140.000. In dit geval wordt de omzet over deze 7 maanden naar rato omgezet naar 2 maanden ($€ 140.000 / 7 \times 2 = € 40.000$). Dat is de referentie-omzet. In de maanden november en december 2021 – in dit voorbeeld de periode waarover de werkgever subsidie kan aanvragen – is zijn omzet gemiddeld € 10.000 per maand, ofwel € 20.000 over de gehele periode. In dit geval is de omzetzijdeling:	
$€ 40.000 - € 20.000 = € 20.000$	
$€ 20.000 / € 40.000 = 0,5$	= 50%

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

Voorbeeld Een voorbeeld voor de toepassing van lid 4: een werkgever start zijn onderneming op 5 november 2020. Zijn in aanmerking te nemen omzet vanaf 1 juli tot en met 31 oktober 2021 bedraagt in totaal € 180.000. In dit geval wordt de omzet over deze 4 maanden omgezet naar 2 maanden ($€ 180.000 / 2 = € 90.000$). Dat is de referentie-omzet. In de maanden november en december 2021 – in dit voorbeeld de periode waarover de werkgever subsidie kan aanvragen – is zijn omzet gemiddeld € 20.000 per maand, ofwel € 40.000 over de gehele periode. In dit geval is de omzetzijdeling:	
$€ 90.000 - € 40.000 = € 50.000$	
$€ 50.000 / € 90.000 = 0,56$	= 56%

Het vijfde lid ziet op ondernemingen waarvan de bedrijfsuitoefening in de periode van 2 juli 2021 tot en met 30 september 2021 is aangevangen. Ook deze ondernemingen konden op grond van de eerdere NOW-regelingen, als zij toen al met de bedrijfsuitoefening waren aangevangen, nog geen aanspraak maken op een subsidie. Van deze recente starters is de bedrijfsuitoefening aangevangen tijdens de periode waarin relatief weinig beperkende maatregelen golden van juli 2021 tot en met oktober 2021, waardoor niet deze gehele periode voor hen kan worden betrokken bij de berekening van de referentieomzet. Conform de berekeningswijze van de referentieomzet in het derde lid, wordt voor deze ondernemingen gekeken naar de omzet over de periode vanaf de eerste volledige kalendermaand vanaf de aanvang van de bedrijfsuitoefening tot en met 31 oktober 2021, gedeeld door het aantal maanden waarvan de omzet in aanmerking wordt genomen, vermenigvuldigd met twee. Zo heeft ook voor deze ondernemingen de referentieomzet betrekking op een tweemaandsperiode.

Voorbeeld Een voorbeeld voor de toepassing van lid 5: een werkgever start zijn onderneming op 14 juli 2021. Zijn in aanmerking te nemen omzet vanaf 1 augustus tot en met 31 oktober 2021 bedraagt in totaal € 30.000. In dit geval wordt de omzet over deze 3 maanden naar rato omgezet naar 2 maanden ($€ 30.000 / 3 \times 2 = € 20.000$). Dat is de referentie-omzet. In de maanden november en december 2021 – in dit voorbeeld de periode waarover de werkgever subsidie kan aanvragen – is zijn omzet gemiddeld € 5.000 per maand, ofwel € 10.000 over de gehele periode. In dit geval is de omzetzijdeling:	
$€ 20.000 - € 10.000 = € 10.000$	
$€ 10.000 / € 20.000 = 0,5$	= 50%

Zesde en zevende lid

Het zesde lid heeft betrekking op overgang van onderneming en wordt alleen toegepast indien de werkgever daarvoor kiest. De werkgever verzoekt in dat geval om toepassing van deze methode bij de subsidieaanvraag, wat erop neerkomt dat de werkgever op het aanvraagformulier aangeeft van deze alternatieve berekeningsmethode gebruik te willen maken.

Is sprake van een overgang van onderneming in de periode van 2 januari 2019 tot en met 1 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 referentie-omzet te nemen, omgerekend naar een tweemaandsperiode. Dit gold ook in de NOW-4 en is geregeld in het zesde lid, onder a.



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

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

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

Het zevende lid voorziet in de situatie dat een werkgever een onderdeel of activiteit afstoot vanaf de periode waarover de referentie-omzet wordt berekend tot en met 1 november 2021. Om de referentie-omzet zuiver te houden, wordt in dat geval bepaald dat de omzet van het afgestoten onderdeel of de afgestoten activiteit in mindering wordt gebracht op de referentie-omzet.

Achtste en negende lid

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

In de derde zin van het negende lid komt een beperking op het voorgaande tot uiting. Indien er sprake is van concernonderdelen die geen in Nederland gevestigde rechtspersonen of vennootschappen zijn en tevens geen in Nederland verzekerd SV-loon hebben, is de band met Nederland dermate klein dat het niet in de rede ligt om de omzetzaling mede te berekenen op de omzet van een dergelijk concernonderdeel. Nederlandse rechtspersonen of natuurlijke personen dienen altijd te worden meegeteld. Indien er een verzoek om toepassing van artikel 7 wordt gedaan, geldt een afwijkende omzetzalbepaling (zie de toelichting bij artikel 7).

Voor de bepaling van de omzetzaling wordt uitgegaan van de (relevante) concernonderdelen, waaruit het concern op 1 november 2021 bestond.

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

Tiende lid

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

Artikel 7. Afwijking van bepalen omzetzaling 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 omzetzaling afzonderlijk worden berekend. Ingevolge het vierde lid worden



een zogeheten 'tussenholding' en haar groepsmaatschappijen daarbij behandeld als waren zij één rechtspersoon (een groepsdeel als bedoeld in artikel 405, eerste lid, van Boek 2 van het Burgerlijk Wetboek). Het eerste lid stelt aan deze mogelijkheid de volgende aanvullende voorwaarden:

- a. De rechtspersoon of vennootschap heeft geen bedrijfsmatige activiteiten die voor meer dan de helft bestaan uit het binnen de groep ter beschikking stellen van arbeidskrachten. Op grond van deze voorwaarde worden zogeheten personeels-BV's uitgesloten van deze mogelijkheid.
- b. Voorafgaand aan de aanvraag van de vaststelling van de subsidie wordt een overeenkomst getekend met ten minste één belanghebbende vereniging van werknemers, bedoeld in artikel 3, derde lid, van de Wet melding collectief ontslag, en bij gebreke daarvan, of indien de werkmaatschappij 20 of minder werknemers heeft, een andere vertegenwoordiging van werknemers, over werkbehoud. Op grond daarvan wordt als belanghebbende vereniging van werknemers beschouwd een vereniging van werknemers, die in de onderneming werkzame personen onder haar leden telt, krachtens haar statuten ten doel heeft de belangen van haar leden als werknemers te behartigen, als zodanig in de betrokken onderneming of bedrijfstak werkzaam is, voorts ten minste twee jaar in het bezit is van rechtspersoonlijkheid en als zodanig aan de werkgever bekend is. Deze overeenkomst dient met het oog hierop te worden gesloten met een vakbond. De werkgever handelt in overeenstemming met deze overeenkomst.
- c. In onderdeel c is een voorwaarde opgenomen die inhoudt dat de andere rechtspersonen of vennootschappen binnen een groep als bedoeld in artikel 6, negende lid, geen opdrachten of projecten mogen uitvoeren die ten koste kunnen gaan van de rechtspersoon of vennootschap waarvoor de omzetzaling met toepassing van dit artikel wordt bepaald. Hiermee wordt voorkomen dat de omzet van de rechtspersoon waarvoor subsidie wordt aangevraagd, kunstmatig laag wordt gehouden.
- d. De omzetzaling van de groep, bedoeld in artikel 6, negende lid, in de gekozen periode waarover de omzetzaling wordt berekend moet minder dan 20% bedragen. Indien de omzetzaling van de groep als geheel 20% of meer is, dient de omzet van de groep te worden vastgesteld met toepassing van artikel 6, negende lid. Subsidieverstrekking op basis van de omzet op het niveau van de werkmaatschappij is dan niet mogelijk. Wat verstaan wordt onder omzetzaling, is geregeld in artikel 6, eerste lid. Daaruit vloeit voort dat het percentage van de omzetzaling wordt uitgedrukt in hele procenten, en afgerond naar boven. Dat geldt ook voor dit onderdeel.

Tweede, derde en vijfde lid

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

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

Artikel 8. Hoogte van de subsidie

Eerste lid

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

De letter A: omzetzaling

Bij de definitieve vaststelling is er duidelijkheid over de daadwerkelijke omzetzaling. In plaats van de verwachte omzetzaling (waarvan wordt uitgegaan in artikel 11) wordt uitgegaan van de daadwerkelijk gerealiseerde omzetzaling tijdens de gekozen omzetperiode. De in aanmerking te nemen omzetzaling bedraagt niet meer dan 80%. De gerealiseerde omzetzaling wordt weergegeven als zijnde A.

Voorbeeld



Voor de berekening van het bedrag van de subsidieverlening en het voorschot heeft een werkgever een referentieloosom (de loosom in het tijdvak september 2021) van € 1.000.000 en een verwachte omzetzaling van 90% in de periode november-december 2021. Vanwege de maximering van het omzetverliespercentage op 80%, wordt de subsidieverlening berekend met een verwacht omzetverlies van 80%. Dat leidt tot een subsidieverlening van $(0,8 \times € 1.000.000 \times 2 \times 1,4 \times 0,85) = € 1.904.000$ in totaal. Hierop krijgt de werkgever een voorschot van 80%, zijnde € 1.523.200.

Bij de subsidievaststelling blijkt dat de omzetzaling inderdaad 90% is en dat de loosom gelijk is gebleven ten opzichte van september 2021. Dit betekent dat de werkgever voor maximaal 80% omzetverlies subsidie ontvangt.

Het subsidiebedrag wordt vastgesteld op:

$$0,8 \times 1.000.000 \times 2 \times 1,4 \times 0,85 = € 1.904.000$$

De werkgever ontvangt hierdoor nog een nabetaling van $€ 1.904.000 - € 1.523.200 = € 380.800$

De letter B: loosom

Voor de bepaling van de hoogte van de loosom wordt met een aantal onderdelen rekening gehouden. De vaststelling van de loosom 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 december 2021 van vakantiebijslag, indien een betrokken werknemer uit dienst treedt) niet meegenomen in de loosom, met uitzondering van bovengenoemde werkgevers die geen vakantiebijslag reserveren (onderdeel a). Ten tweede wordt de loosom 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 loosom 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 is 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 juli 2021 € 9.812,30. 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 twee. De berekening van de letter B is gebaseerd op de loosom gedurende één maand. De subsidie wordt echter verstrekt voor een periode van twee maanden. Daarom wordt vermenigvuldigd met de factor twee.

Ten tweede wordt de uitkomst van het voorgaande vervolgens vermenigvuldigd met 1,4. Deze factor is een forfaitaire opslag om de loosom te corrigeren voor de verschillende kosten die de werkgever heeft. De loosom 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 loosom daarom vermenigvuldigd met 1,4. Net als dat de loosom niet volledig wordt gesubsidieerd binnen de NOW (zie hieronder), geldt ook dat de aanvullende werkgeverslasten bovenop de loosom 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 0,85 omdat de maximale subsidie 85% bedraagt.



Tweede 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 aangesloten bij het aangiftetijdvak september 2021; indien er sprake is van een werkgever die zijn werknemers elke vier weken loon uitbetaalt, wordt gekeken naar de tiende volledige vierwekenperiode in 2021. 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 (zie ook de toelichting in algemeen deel op dit punt).

Derde lid

Met het derde 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.

Vierde lid

Het vierde lid werkt als aanvulling op het eerste lid, indien de loonsom van de periode van 1 november tot en met 31 december 2021 meer dan 15% lager is dan de loonsom over de periode, bedoeld in het eerste lid. Het percentage loonsomdaling wordt naar beneden afgerond. De werking van het vierde lid wordt toegelicht met een voorbeeld.

Voorbeeld

Een werkgever heeft in de berekening van het voorschot, waarbij wordt uitgegaan van het tijdvak september 2021, € 1.000.000 loonsom en een verwachte omzetzaling van 50%. Dat leidt tot een verwachte vaststelling van de subsidie van $(0,5 \times € 1.000.000 \times 2 \times 1,4 \times 0,85) = € 1.190.000$ in totaal. Hiervan krijgt de werkgever een voorschot van 80%, te weten € 952.000.

De gerealiseerde omzetzaling is 50%. De uiteindelijke loonsom over de maanden november en december 2021 is € 1.500.000. Het verschil in loonsom (gemiddeld € 250.000 per maand minder) wordt als volgt verwerkt in de vaststelling:

De loonsom is met 25% gedaald ten opzichte van de referentieloosom. Het vrijstellingspercentage is 15%, dus de loonsom is met 10 procentpunt, oftewel € 200.000 teveel gedaald. Over deze 10 procentpunt teveel gedaalde loonsom wordt het bedrag van de subsidie verminderd. Deze vermindering is $((0,85 \times € 1.000.000 \times 2) - € 1.500.000) \times 1,4 \times 0,85 = € 238.000$. De subsidie wordt dus vastgesteld op $€ 1.190.000 - € 238.000 = € 952.000$ en er wordt $€ 952.000 - € 952.000 = € 0$ teruggevorderd.

Het voorgaande voorbeeld dient ter illustratie, waarbij geabstraheerd is van een aantal factoren. Om de vergelijking tussen het tijdvak, bedoeld in het tweede en derde lid, en het tijdvak van 1 november tot en met 31 december 2021 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 september 2021, € 1.000.000 loonsom en een verwachte omzetzaling van 50%. Een aantal werknemers van deze werkgever verdient meer dan tweemaal het maximumdagloon. Daarvoor wordt gecorrigeerd. Daardoor daalt de in aanmerking te nemen loonsom naar € 955.000. Dat leidt tot een verwachte vaststelling van de subsidie van $(0,5 \times € 955.000 \times 2 \times 1,4 \times 0,85) = € 1.136.450$ in totaal. Hierop krijgt de werkgever een voorschot van 80%, zijnde € 909.160.

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

Het initiële bedrag bij vaststelling is:



$0,5 \times 955.000 \times 2 \times 1,4 \times 0,85 = \text{€ } 1.136.450$
Daarna wordt gekeken of de loonsom in de subsidieperiode is gedaald ten opzichte van september 2021. De loonsom van de maanden november en december 2021 bedraagt, na maximering van tweemaal het maximumdagloon, € 1.600.000.
Omdat de loonsom over november en december 2021 meer dan 15% lager is dan tweemaal de loonsom in september 2021 moet ook het tweede deel van de subsidievaststelling worden toegepast. De subsidie wordt dus verlaagd met:
$((0,85 \times 955.000 \times 2) - 1.600.000) \times 1,4 \times 0,85 = \text{€ } 27.965$
De subsidie wordt dus definitief vastgesteld op $\text{€ } 1.136.450 - \text{€ } 27.965 = \text{€ } 1.108.485$. Er wordt dus $\text{€ } 1.108.485 - \text{€ } 909.160 = \text{€ } 199.325$ nabetaald.

Het bovenstaande voorbeeld gaat uit van aangiftetijdvakken van hele maanden.

Vijfde lid

Werkgevers kunnen echter ook per vier weken loonaangifte doen. Voor deze werkgevers wordt de beste benadering genomen voor de periode 1 november tot en met 31 december 2021, te weten de twaalfde en dertiende vierwekenperiode van het jaar. Dat komt neer op de periode 8 november tot en met 31 december 2021.

Indien vanwege vierwekenverloning moet worden uitgegaan van de periode 8 november tot en met 31 december 2021, wordt de loonsom over die periode verhoogd met 8,33 procent (13/12e) om het loon om te rekenen naar dat van een maand. Ook is het derde lid van overeenkomstige toepassing verklaard. Hiermee wordt bewerkstelligd dat de loonsom van werkgevers die over een tijdvak van een half jaar of jaar verlonen, ook wordt herleid naar een tijdvak van een maand.

Zesde lid

Op grond van het zesde lid wordt voorzien in een peildatum voor de gegevens uit de loonaangifte. Een peildatum is nodig omdat een werkgever de loonaangifte met terugwerkende kracht kan corrigeren door middel van correctieberichten. Voor de vaststelling van de hoogte van het voorschot is noodzakelijk dat kan worden uitgegaan van de loongegevens zoals deze gelden op een bepaald tijdstip. Deze datum is vastgesteld op uiterlijk 15 november 2021, 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 september 2021. Ter beperking van fraude- en misbruikrisico's worden correctieberichten op de loonaangifte van na 15 november 2021 niet meer meegenomen in de bepaling van de loonsom op grond van dit artikel.

Zevende 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 2021; Om enige speling te creëren is een peildatum vastgelegd van 15 februari 2022. Loonaangiften en eventuele correcties die na die dag zijn ingediend, worden dus niet meer meegenomen. Indien er evenwel na de peildatum een correctie is doorgevoerd waarmee de loonsom naar beneden wordt bijgesteld, kan de Minister op het moment van vaststelling besluiten die gewijzigde loonaangifte alsnog te gebruiken voor de subsidievaststelling. Ook na de vaststelling van de subsidie leidt een verkeerde loonaangifte, die na de peildatum is gecorrigeerd, tot een grond om de subsidievaststelling in te trekken of ten nadele van de werkgever te wijzigen (vgl. artikel 4:49 Awb).

Achtste lid

Dit lid regelt dat de subsidie met 5% wordt verlaagd als de werkgever niet aan de verplichting van artikel 14, onderdeel e, heeft voldaan. Die verplichting houdt in dat de werkgever, als hij vanaf 27 november tot en met 31 december toestemming vraagt voor bedrijfseconomisch ontslag, contact opneemt met het UWV uiterlijk op 31 januari 2022. Het UWV heeft hiervoor een apart telefoonnummer beschikbaar gesteld. Doet de werkgever dat niet, dan wordt de subsidie met 5% verlaagd. De subsidie wordt aangevraagd, verleend en vastgesteld per loonheffingnummer; voor de verlaging geldt



hetzelfde. De verlaging wordt toegepast nadat de hoogte op grond van het eerste lid is berekend en eventueel is gecorrigeerd op grond van het vierde lid. Daarna wordt de subsidie op grond van artikel 17 vastgesteld.

Artikel 9. Aanvraag van de subsidieverlening

Eerste en derde lid

In artikel 9 zijn de voorwaarden voor het aanvragen van de subsidie geformuleerd. De subsidieaanvraag wordt gedaan door de werkgever. Een natuurlijke persoon die de aanvraag namens de werkgever indient, moet daartoe uiteraard bevoegd zijn. Een aanvraag geschiedt door middel van een formulier dat beschikbaar wordt gesteld op www.uwv.nl.

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

Tweede lid

De werkgever kan een aanvraag indienen van 13 december 2021 tot en met 31 januari 2022. Indien een aanvraag buiten de gestelde periode valt, zal deze worden afgewezen. De werkgever kan per loonheffingnummer een keer een aanvraag indienen. Dat brengt met zich dat wanneer een subsidieaanvraag wordt geweigerd, de werkgever niet nogmaals voor datzelfde loonheffingnummer een aanvraag mag indienen.

Vierde lid

In het vierde lid is uitgewerkt welke gegevens in een subsidieaanvraag moeten worden vermeld. In de eerste plaats geeft de werkgever de verwachte omzetsdaling aan (in hele procenten). Voorts vermeldt de werkgever het loonheffingnummer, indien aanwezig het kvk-nummer en het SEPA-rekeningnummer waarop de werkgever betalingen van de Belastingdienst inzake loonheffingen ontvangt. Voor gebruik van dit rekeningnummer is gekozen om mogelijk te maken dat UWV, met behulp van gegevens van de Belastingdienst, een controle uitvoert op het opgegeven rekeningnummer. Daarnaast vermeldt de werkgever of een verzoek als bedoeld in artikel 6, zesde lid, wordt gedaan.

Vijfde lid

De werkgever zal bij de subsidieaanvraag via het aanvraagformulier worden gevraagd om te verklaren dat hij zich zal houden aan de verplichting om geen dividend, winstuitkeringen aan aandeelhouders of andere derden of bonussen uit te keren aan de directie of het bestuur of eigen aandelen in te kopen. Deze verklaring hangt samen met de verplichting, bedoeld in artikel 16. 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 omzetsdaling wordt verwacht. Datzelfde geldt indien de werkgever meerdere loonheffingnummers heeft, ook dan kan voor alle loonheffingnummers maar één periode worden uitgekozen. Ook de verwachte omzetsdaling zelf is voor alle loonheffingnummers van een werkgever, dan wel alle groepsonderdelen van een groep gezamenlijk, gelijk. Daarnaast is geregeld dat de werkgever die bij de aanvraag tot vaststelling zal verzoeken om toepassing van artikel 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 omzetzaling van het concern in die periode de minimale omzetzaling te boven ging (20% of meer) voor de werkmaatschappijen waar op werkmaatschappijniveau is aangevraagd. Toepassing van de omzetzaling op niveau van de werkmaatschappijen is niet mogelijk als de omzetzaling op concernniveau 20% of meer was.

Zevende lid

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

Achtste lid

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

Artikel 10. Verlening van de subsidie

Eerste lid

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

Tweede lid

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

- de periode waarvoor de subsidie wordt verleend;
- de hoogte van de subsidieverlening en het voorschot wat daarop gegeven wordt;
- alle verplichtingen waaraan de werkgever moet voldoen op grond van artikel 14, 15 en 16;
- de termijn waarbinnen de aanvraag voor de subsidievestiging moet worden gedaan.

Derde lid

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

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

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

De hoogte is allereerst afhankelijk van de verwachte omzetzaling. Indien een werkgever in de referentieperiode een omzet had van € 4.000.000 en de verwachting heeft dat zijn omzet zal dalen naar € 2.400.000, is de verwachte omzetzaling 40%. Bij de berekening van de hoogte van de subsidieverlening geldt, net als bij de berekening van de definitieve subsidie op grond van artikel 8, dat de maximaal in aanmerking te nemen verwachte omzetzaling 80% bedraagt. Verwacht de werkgever een hogere omzetzaling, dan wordt het bedrag van de subsidieverlening berekend op basis van een verwachte omzetzaling van 80%. Voor de verwachte omzetzaling 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 derde lid. Zowel voor wat wordt verstaan onder de loonsom als op welke periode de loonsom ziet.

Voorbeeld

De loonsom van de werkgever betreft in de maand september 2021 € 1.000.000. De uitkomst van het voorgaande wordt voor het voorschot met een aantal correctiefactoren vermenigvuldigd, zoals toegelicht in artikel 8, eerste lid.



Voor een voorbeeld van de hoogte van het voorschot wordt gebruik gemaakt van de verwachte omzetsdaling en de loonsom van de referentiemaand. De berekening is dan de verwachte omzetsdaling van 40%, vermenigvuldigd met de loonsom van € 1.000.000, vermenigvuldigd met 1,4, vermenigvuldigd met 2, vermenigvuldigd met 0,85. De uitkomst is een bedrag van € 952.000 voor de periode van 1 november 2021 tot en met 31 december 2021. Hiervan wordt, op grond van artikel 12, 80% uitgekeerd als voorschot, te weten € 761.600.

Artikel 12. Voorschot

De Minister verstrekt een voorschot van 80% van het bedrag van de subsidieverlening, bedoeld in artikel 11.

Artikel 13. Opschorting van de betaling

In artikel 13 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 14, onderdelen c, d en e. Het niet naleven van die verplichtingen kan niet leiden tot het opschorten van de betaling.

Artikel 14. Verplichtingen

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

- de werkgever de subsidie alleen aanwendt voor het doel waarvoor de subsidie is verstrekt en dus in ieder geval voor het betalen van de loonkosten;
- de verplichting om de ondernemingsraad, personeelsvertegenwoordiging, of bij het ontbreken daarvan, de werknemers te informeren over de verlening van de subsidie;
- de werkgever een inspanningsverplichting heeft om scholing en ontwikkeladvies te stimuleren bij werknemers;
- de werkgever een inspanningsverplichting heeft om bij te dragen aan de begeleiding naar ander betaald werk voor werknemers van wie de arbeidsovereenkomst eindigt of van wie hij het voornemen heeft de arbeidsovereenkomst te beëindigen of niet voort te zetten;
- de werkgever verplicht is om, indien hij vanaf 27 november tot en met 31 december 2021 een verzoek om toestemming doet om de arbeidsovereenkomst van één of meer werknemers op bedrijfseconomische gronden op te zeggen om tijdens de subsidieperiode contact op te nemen met UWV voor ondersteuning bij de begeleiding naar ander werk. De werkgever neemt hiervoor contact op met het UWV in de periode van 13 december 2021 tot en met 31 januari 2022;
- de werkgever een zodanig controleerbare administratie voert dat de voor de vaststelling van de subsidie van belang zijnde rechten en verplichtingen, betalingen en ontvangsten, met betrekking tot de werknemers waarvoor subsidie wordt verstrekt, kunnen worden nagegaan en verleent desgevraagd inzage in deze administratie tot vijf jaar na de datum van vaststelling van de subsidie;
- de werkgever de loonaangifte doet op grond van de Wet op de loonbelasting 1964 op de voorgescreven momenten;
- de werkgever onverwijld en schriftelijk aan de Minister meldt indien zich omstandigheden voordoen die van belang kunnen zijn voor een beslissing tot wijziging, intrekking of vaststelling van de subsidie;
- de werkgever na afloop van de periode waarover subsidie is verleend een definitieve opgave van de omzetsdaling overlegt;
- de werkgever meewerkt aan door of namens de Minister ingesteld onderzoek dat erop is gericht de Minister inlichtingen te verschaffen die van belang zijn voor het nemen van een besluit over het verstrekken van de subsidie of de ontwikkeling van het beleid van de Minister. De werkgever doet dat onder meer door het verschaffen van de daartoe benodigde inlichtingen, gegevens en bescheiden. Deze verplichting geldt tot vijf jaar na de datum van vaststelling van de subsidie.

Artikel 15. Verplichting overleggen accountantsverklaring

Eerste en tweede lid

In dit artikel is geregeld dat een verklaring van een accountant vereist is, waarbij tevens is voorzien in een vrijstelling van de verplichting om een verklaring van een accountant mee te zenden met de aanvraag bij een voorschot van minder dan € 125.000. Dit leidt tot lagere administratieve lasten voor kleinere werkgevers. Deze vrijstelling geldt niet indien de totale subsidie op het niveau van de natuurlijke persoon, rechtspersoon of groep wordt vastgesteld op € 125.000 of meer. Daarnaast geldt de vrijstelling niet voor de werkgevers die onderdeel zijn van een concern en toepassing van artikel 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 omzetsdaling kan worden aangetoond. Deze verplichting geldt niet indien het totale voorschot minder is dan € 40.000 of de totale subsidie een bedrag van minder dan € 40.000. Deze bedragen worden vastgesteld op het niveau van de natuurlijke persoon, rechtspersoon of concern.

Artikel 16. Verplichting niet uitkeren dividenden en bonussen

Eerste lid

In dit artikel is de verplichting opgenomen dat er geen dividend of andere winstuitkeringen worden uitgekeerd of geen eigen aandelen worden ingekocht. Tevens mogen er aan de directie of het bestuur geen bonussen of andere winstdelingen worden uitgekeerd. Deze verplichting vloeit voort uit het doel van de subsidieregeling zoals opgenomen in artikel 3. In artikel 9, vijfde lid, is opgenomen dat bij de aanvraag wordt verklaard aan deze verplichting te voldoen.

Een werkgever mag deze handelingen niet verrichten over 2021. De voorwaarde ziet niet op dividend, bonussen en aandelen over 2020, aangezien de beslissingen daarover al genomen waren maar pas in 2021 tot uitbetaling kan zijn overgegaan. Bij bonussen is dit beperkt tot de bonussen die worden uitgekeerd aan het bestuur en de directie. Het strekt zich niet uit tot het overige personeel dat in het bedrijf werkzaam is en dat mogelijk variabel beloond wordt via bonussen. Dit betekent voor DGA's/ bestuurders en andere directieleden dat zij mogelijk slechts hun basisvergoeding ontvangen of hun gebruikelijk-loonregeling, vanwege het verbod om bonussen uit te keren. Onder bonussen worden zowel winstdelingen als andere bonusbetalingen verstaan.

Tweede lid

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

Voor werkmaatschappijen die een aanvraag indienen op grond van artikel 7, eerste lid, geldt dat zij te maken hebben het dividendverbod volgens artikel 16, vierde lid, en met ten minste één belanghebbende vereniging van werknemers of, indien de werkgever dan 20 werknemers heeft, een andere vertegenwoordiging van werknemers, te weten de ondernemingsraad, de personeelsvertegenwoordiging of de personeelsvergadering, een overeenkomst moeten sluiten over werkbehoud (artikel 7, eerste lid) en – voor zover zij een voorschot of vaststellingsbedrag hebben van ten minste € 125.000 – over het dividendbeleid (artikel 16, tweede lid).

Als werkgevers reeds in het kader van de Vierde tijdelijke noodmaatregel overbrugging voor behoud van werkgelegenheid een overeenkomst over werkbehoud en dividendbeleid hebben gesloten, volstaat deze overeenkomst ook voor deze regeling.

Derde lid

De verplichtingen uit het eerste en tweede lid, gelden als het voorschot dat is verstrekt aan de werkgever, rechtspersoon of groep als bedoeld in artikel 6, negende lid, € 125.000 of meer bedraagt of wordt vastgesteld op € 125.000 of meer. In dat geval is de werkgever verplicht een accountantsverklaring te overleggen. De verplichting geldt voor de werkgever of de rechtspersoon. Dit vloeit voort uit het derde lid.

Vierde lid

Indien op grond van artikel 7 gebruik gemaakt wordt van de mogelijkheid om de omzetsdaling op het niveau van de werkmaatschappij te bepalen, geldt deze verplichting, ongeacht de hoogte van het subsidiebedrag, ook voor het gehele concern/de groep of de 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. De verplichting geldt voor 2021. Het verbod op het uitkeren van bonussen ziet binnen de groep slechts op de Raad van Bestuur, bestuur en directie van het groepshoofd of de moedermaatschappij en de rechtspersoon die aanvraagt.



Vijfde lid

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

Zesde lid

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

Zevende lid

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

Artikel 17. Subsidievaststelling

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

Eerste lid

De aanvraag voor de vaststelling geschiedt middels een door de Minister vast te stellen formulier. De aanvraag kan in ieder geval vanaf 1 juni 2022 worden ingediend. Op het moment waarop deze regeling is vastgesteld was nog geen uitsluitel te geven over de exacte datum waarop de aanvraag van de vaststelling op zijn vroegst kan worden gedaan. Deze datum zal op de website van UWV bekend gemaakt worden. De vaststelling kan tot en met 22 februari 2023 worden aangevraagd. Tegen de beschikking tot vaststelling van de subsidie staat bezwaar en beroep open.

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

Tweede lid

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

- de definitieve gegevens over de omzetzaling in de omzetperiode. De definitieve gegevens over de omzetzaling moeten betrekking hebben op de kalendermaanden die de werkgever bij ieder verzoek om verlening heeft opgegeven als de kalendermaanden waarover hij 20% omzetzaling verwachtte;
- een verklaring waaruit blijkt of in de periode, bedoeld in artikel 6, zevende lid, onderdelen of activiteiten zijn afgestoten;
- indien nodig een accountantsverklaring; en
- een verklaring dat voldaan is aan de verplichtingen genoemd in artikel 14, onderdelen a, b, en f tot en met j, en artikel 16.

Derde lid

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

Vierde lid

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



immers niet aan de voorwaarden die aan de subsidie zijn verbonden voldaan.

Vijfde lid

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

Daarnaast is in dit lid geregeld dat de subsidie van de werkgever die om toepassing van artikel 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 omzetzaling van het gehele concern 20% of meer is. Tot slot wordt de subsidie op nihil vastgesteld als in strijd is gehandeld met de verplichting geen dividend of bonussen uit te keren of geen eigen aandelen in te kopen, of wanneer geen overeenkomst met vakbonden is gesloten over het bonus- en dividendbeleid, bedoeld in artikel 16, tweede lid.

Zesde lid

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

Artikel 18. Terugvordering

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

Artikel 19. Wijziging subsidievaststelling

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

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

Artikel 20. Mandaat, volmacht en machtiging UWV en 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, beslissingen, de behandeling van bezwaar- en beroepschriften tegen besluiten die zijn genomen op grond van deze regeling. Het UWV op zijn beurt kan ondermandaat verlenen aan functionarissen die werkzaam zijn bij dat instituut. Dat kunnen naast functionarissen in dienst van het UWV, ook personen zijn die van buiten zijn ingehuurd, zolang deze personen maar onder gezag van het UWV werkzaam zijn bij het UWV.



Op grond van het vierde lid worden de door de voorzitter van de Raad van Bestuur functionarissen van het UWV aangewezen die zijn belast met het toezicht op de naleving van de in artikel 14, 15 of 16 genoemde verplichtingen. Deze aanwijzing is gebaseerd op artikel 8, eerste lid, van de Kaderwet SZW-subsidies. Op grond van het vijfde lid kunnen in aanvulling daarop ook functionarissen, werkzaam bij het Ministerie van Sociale Zaken Werkgelegenheid worden belast met dat toezicht. Het gaat daarbij om functionarissen, werkzaam bij de Inspectie SZW, voor zover zij zijn aangewezen door de inspecteur-generaal, en om functionarissen werkzaam bij de directie Dienstverlening, Samenwerkingsverbanden en Uitvoering, voor zover aangewezen door de directeur van die directie.

Artikel 21 en 22. Financiering en verslaglegging

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

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

Afrekening vindt ingevolge artikel 22 plaats via de jaarrekening.

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

Artikel 23

Artikel 23, eerste lid, regelt dat de naam van de Inspectie SZW, wordt vervangen voor de dan geldende naam 'Nederlandse Arbeidsinspectie'. Deze wijziging treedt in werking met ingang van 1 januari 2022.

Artikel 5, derde lid, van het Dagloonbesluit werknemersverzekeringen, waarnaar in artikel 8, eerste lid, onderdelen a en b, van de regeling, maar ook in de Eerste, Tweede, Derde, Vierde en Vijfde tijdelijke noodmaatregel overbrugging voor behoud van werkgelegenheid is verwezen, komt per 1 januari 2022 te vervallen. Anticiperend hierop is in artikel 23, tweede lid, en artikel 24, eerste lid, geregeld dat met ingang van 1 januari 2022 duidelijk is dat gekeken moet worden naar artikel 5, derde lid, van het Dagloonbesluit werknemersregelingen zoals dat luidde op 31 december 2021.

Artikel 24. Inwerkingtreding en vervaldatum

Deze regeling treedt in werking met ingang van de dag na plaatsing van de regeling in de Staatscourant, met uitzondering van artikel 23, dat met ingang van 1 januari 2022 in werking treedt. De regeling vervalt op 1 juli 2024.

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

Ook nadat de subsidie is vastgesteld, blijven de verplichtingen voor werkgevers van toepassing om tot vijf jaar na de vaststelling inzake te geven in de administratie en mee te werken aan een namens de Minister ingesteld onderzoek dat erop is gericht de Minister inlichtingen te verschaffen die van belang zijn voor het nemen van een besluit over het verstrekken van de subsidie, de vaststelling van de rechtmatigheid daarvan, of de ontwikkeling van het beleid van de Minister.

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

*De Staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,
A.D. Wiersma*