

NOW 3: Veranderingen per 1 oktober 2020

Het kabinet verlengt de Tijdelijke noodmaatregel overbrugging voor werkbehoud (NOW) per 1 oktober met 3 tijdvakken van 3 maanden. In het eerste tijdvak komen bedrijven met een omzetsdaling van ten minste 20% in aanmerking voor steun. Vanaf januari 2021 moet er sprake zijn van een omzetsdaling van ten minste 30%.

Het doel van de regeling blijft het ondersteunen van werk en inkomen, maar het wordt ook belangrijk dat bedrijven en werknemers zich aanpassen aan de huidige economische situatie. De tegemoetkoming aan bedrijven voor loondoorbetaling wordt in stappen afgebouwd. Tegelijk komt er ruimte voor werkgevers om de loonsom te laten dalen zonder dat dit ten koste gaat van de subsidie.

De belangrijkste wijzigingen

- NOW 3 geldt tot 1 juli 2021 (3 tijdvakken van 3 maanden).
- Het minimale omzetverlies om aanspraak te kunnen maken op de regeling, gaat vanaf het tweede tijdvak omhoog van 20% naar 30%.
- De steun over 9 maanden kent een geleidelijke afbouw van vergoedingspercentages: van 80%, naar 70% naar 60%.
- Tegenover de afbouw van de vergoeding, bestaat de mogelijkheid om de loonsom geleidelijk te laten dalen met 10%, 15% en 20% zonder dat dit ten koste gaat van de subsidie.
- De korting voor het aanvragen van bedrijfseconomisch ontslag (zoals opgenomen in NOW 2.0) vervalt, de reguliere ontslagbescherming blijft in stand.
- Het maximaal te vergoeden loon per werknemer zal in het derde tijdvak (april, mei, juni 2021) worden verlaagd naar maximaal 1x het dagloon. (is nu 2x het dagloon, wat neerkomt op € 9.538 per maand)
- Als een werkgever een NOW3 subsidie aanvraagt, is hij verplicht om zich in te spannen om met ontslag bedreigde werknemers van werk naar werk te begeleiden.

Inspanningsverplichting tot het stimuleren van een ontwikkeladvies en scholing.

De overige voorwaarden blijven gelijk. Dus ook de inspanningsverplichting tot het stimuleren van een ontwikkeladvies en scholing. Hierover heeft het Ministerie het volgende op de website opgenomen:

Hoe wordt ervoor gezorgd dat werkgevers werknemers stimuleren tot een ontwikkeladvies en scholing?

Werkgevers die gebruikmaken van NOW zijn verplicht om hun OR te informeren over het feit dat zij deelnemen aan NOW. Mochten werkgevers niet uit zichzelf aandacht geven aan loopbaanontwikkeling en scholing, dan kan de OR of personeelsvertegenwoordiging de vinger aan de pols houden en de werkgever hierop aanspreken.

Daarnaast wordt verwezen naar **de Regeling NL leert door**. Er zijn twee varianten:

Tijdelijke Subsidie NL leert door - Ontwikkeladvies

Om mee te doen aan een ontwikkeltraject, kunnen deelnemers zich aanmelden bij een loopbaanadviseur. De loopbaanadviseur verzorgt de registratie en de financiële afhandeling. Het loket voor de ontwikkeladviezen wordt 1 december 2020 opnieuw geopend. Vanaf dat moment kunnen werknemers, zelfstandigen en werkzoekenden weer kosteloos een ontwikkeladvies volgen bij een loopbaanadviseur. Er zijn dan in totaal 50.000 adviestrajecten beschikbaar.

Tijdelijke Subsidie NL leert door – Scholing

Vanaf eind 2020 is het mogelijk gratis (online) scholingsactiviteiten te volgen. Opleiders en opleiderscollectieven bieden, gebruik makend van de regeling, kosteloze online scholing aan. Naar verwachting is het aanbod van kosteloze online scholing per december 2020 beschikbaar.

Kijk voor meer informatie over deze regelingen op www.hoewerkt nederland.nl.

Bedrijven die in aanmerking komen voor NOW 3

In het eerste tijdvak geldt de regeling voor alle werkgevers met een (verwacht) omzetverlies van ten minste 20%, als zij verder ook aan de voorwaarden voldoen. Vanaf het tweede tijdvak - vanaf januari - wordt dit verhoogd naar ten minste 30% omzetverlies.

Voor deelname aan NOW 3 per 1 oktober maakt het niet uit of een bedrijf eerder wel of niet heeft deelgenomen aan NOW-regelingen.

Looptijd NOW 3

NOW 3 loopt vanaf 1 oktober in 3 tijdvakken van 3 maanden tot 1 juli 2021.

Vergoedingspercentage en verlaging van de loonsom

De werkgever kan een tegemoetkoming in de loonkosten ontvangen, waarbij het maximale vergoedingspercentage het percentage van de totale loonsom is in geval van een omzetverlies van 100%. Dit vergoedingspercentage wordt per tijdvak langzaam afgebouwd. Die afbouw ziet er als volgt uit: In het eerste tijdvak - vanaf 1 oktober - bedraagt het maximale vergoedingspercentage 80%, in het tweede tijdvak 70% en in het derde tijdvak 60%.

Tegelijkertijd wil het kabinet werkgevers met langdurig omzetverlies de ruimte bieden een deel van de loonsom te laten dalen, zonder een verlaging van de subsidie. Het vrijstellingpercentage is het percentage van de totale loonsom dat de werkgever kan dalen zonder gevolgen voor de hoogte van de tegemoetkoming in de loonkosten. Het vrijstellingspercentage voor de loonsom loopt op van 10% in het eerste tijdvak, 15% in het tweede tijdvak tot 20% in het derde tijdvak.

De (vrijwillige) daling van de loonsom kan op verschillende manieren tot stand komen. Denk aan natuurlijk verloop in het personeelsbestand, door minder personeel aan te houden of door een vrijwillig loonoffer te vragen van werknemers. Individuele afspraken over het loon zijn niet gekoppeld aan de aanvraag van de subsidie. Ze kunnen mogelijk in onderling overleg tussen werkgever en werknemer tot stand komen, mits aan de juridische voorwaarden voor een dergelijke afspraak is voldaan. De korting die in de NOW 2 wordt toegepast op het moment dat er sprake is van bedrijfseconomisch ontslag wordt losgelaten.

Meer info over deze en andere financiële regelingen met betrekking tot COVID-19 is hier te vinden:

<https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/coronavirus-financiele-regelingen/overzicht-financiele-regelingen/now>

<https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/coronavirus-financiele-regelingen/overzicht-financiele-regelingen>