



Dit is wat we nu weten over de nieuwe NOW

Arbeidsrecht

Het volledige economisch noodpakket wordt met één maand verlengd tot 1 oktober. Dit moet de sociale partners de gelegenheid geven om afspraken te maken voor de lange termijn. De ontslagboete verdwijnt uit de NOW, maar werkgevers moeten wel investeren in de arbeidsmarktwaarde van hun werknemers.

Net zoals in de **eerste NOW-regeling** (Tijdelijke Noodmaatregel Overbrugging Werkgelegenheid) kunnen werkgevers die tenminste 20 procent omzetverlies verwachten een tegemoetkoming in de loonkosten krijgen van maximaal 90 procent van de loonsom. De verhouding zoals die in de eerste NOW-regeling gold, geldt ook voor de nieuwe regeling. De omzetsdaling moet worden vastgesteld over een periode van drie maanden die mag beginnen op 1 juni, 1 juli of 1 augustus 2020. De loonsom van maart 2020 wordt genomen als referentiemaand.

Hoe zit het met ontslag in de NOW?

In de eerste loon tegemoetkomingsregeling was het de intentie van het kabinet om ontslag wegens bedrijfseconomische reden tegen te gaan. Daarom moesten werkgevers 150 procent van de tegemoetkoming voor de betreffende werknemer terugbetalen. In de nieuwe regeling blijft de werkgever verplicht om geen bedrijfseconomisch ontslag aan te vragen. Maar de gevolgen van ontslag worden minder. In plaats van 150 procent, hoeft de werkgever nog maar 100 procent terug te betalen. In plaats daarvan komt een nieuwe verplichting: **om- en bijscholing**. Werkgevers moeten zich verplicht gaan inspannen om hun werknemers te stimuleren een ontwikkeladvies aan te vragen of scholing te volgen voor behoud van werk.

Geen dividend, geen bonus, geen aandelenkoop

Om in aanmerking te komen voor een tegemoetkoming in de NOW-regeling moeten werkgevers ook beloven over 2020 en tot en met de aandeelhoudersvergadering in 2021 geen dividend of bonussen uit te keren. Ook mogen er geen eigen aandelen worden ingekocht. Die regel geldt alleen voor ondernemingen die meer dan 100.000 euro aan voorschot op de tegemoetkoming ontvangen. Voor werkmaatschappijen die als onderdeel van een concern een NOW-subsidie hebben gekregen geldt dit drempelbedrag niet. Zij mogen onder geen enkele voorwaarde dividend of bonussen uitkeren en eigen aandelen inkopen.

Hogere opslag en meer aandacht voor seizoenswerk

In de eerste NOW-regeling ontvingen werkgevers een opslag op de loonkosten van 30 procent. Dit percentage wordt verhoogd naar 40 procent. Ook is er meer mogelijk geworden om verschillen tussen de referentiemaand en de subsidieperiode op te vangen. In de nieuwe NOW-regeling wordt maart als referentiemaand genomen. Zo kunnen werkgevers waar veel seizoenswerk plaatsvindt makkelijker in aanmerking komen voor een tegemoetkoming onder de NOW-regeling. Bovendien is voor bedrijven met een seizoenspatroon ook een oplossing gezocht voor het eerste tijdvak. Als de loonsom van maart tot en met mei hoger is dan de loonsom van drie maal januari, wordt de loonsom van maart als uitgangspunt genomen. Daardoor subsidiebedrag omhoog. Deze nieuwe rekenmethode geldt automatisch voor alle werkgevers met een hogere gemiddelde loonsom in de periode maart tot en met mei dan in de maand januari.

Extra salaris uit de loonsom

Werkgevers die in maart een hogere loonsom hadden dan in juni, juli en augustus kunnen in de problemen komen met de nieuwe NOW-regeling. Daarom worden maatregelen worden genomen de loonsommen van de verschillende maanden zo zuiver mogelijk toe te passen en vergelijken. Zo worden extra periode salarissen, zoals een dertiende maand, en de uitbetaling van vakantiebijslag uit de loonsommen gehaald. Het uitbetalen van een extra periode salaris heeft op die manier geen effect op de hoogte van de tegemoetkoming. Bovendien hoeven de werkgevers door een eenmalig hogere loonsom de volledige NOW-subsidie niet terug te betalen, wegens een dalende loonsom.

NOW aanvragen

Het wordt naar verwachting vanaf 6 juli 2020 mogelijk om een aanvraag te doen voor de tweede NOW-regeling.