

TIJDELIJKE NOODMAATREGEL OVERBRUGGING WERKGELEGENHEID (NOW)

Aanvraagperiode	2020			2021	
	1 ^e	2 ^e	3 ^e	4 ^e	5 ^e
Maanden	maart t/m mei	juni t/m september	oktober t/m december	januari t/m maart	april t/m juni
Aanvraagloket voorschot open	6 april t/m 5 juni 2020	6 juli t/m 31 augustus 2020	16 november t/m 13 december 2020, 15 t/m 27 december 2020	15 februari t/m 14 maart 2021 ¹	17 mei t/m 13 juni 2021 ¹
Aanvraagloket definitieve berekening open	7 oktober 2020 t/m 31 oktober 2021	15 maart 2021 t/m 5 januari 2022	4 oktober 2021 t/m 26 juni 2022	31 januari 2022 t/m 23 oktober 2022	31 januari 2022 t/m 23 oktober 2022
Minimaal omzetverlies	20%	20%	20%	20%	20%
Maximale tegemoetkoming	90%	90%	80%	85%	85%
Opslag voor aanvullende lasten	30%	40%	40%	40%	40%
Bovengrens loon per werknemer	€ 9.538 (2 keer max. dagloon)	€ 9.538 (2 keer max. dagloon)	€ 9.691 (2 keer max. dagloon)	€ 9.718 (2 keer max. dagloon)	€ 9.718 (2 keer max. dagloon)
Referentiemaand loonsom bij voorschot	januari 2020 / november 2019 (peildatum 15 maart 2020)	maart 2020 / november 2019 (peildatum 15 mei 2020)	juni 2020 / april 2020 ² (peildatum 26 augustus 2020)	juni 2020 / april 2020 ² (peildatum 26 augustus 2020)	juni 2020 / april 2020 ² (peildatum 26 augustus 2020)
Referentiemaand loonsom bij definitieve berekeningen³	januari 2020 (maart 2020) ⁴ Peildatum: 15 maart 2020	maart 2020 Peildatum: 15 mei 2020	juni 2020 Peildatum: 26 augustus 2020	juni 2020 Peildatum: 26 augustus 2020	juni 2020 Peildatum: 26 augustus 2020
Periode omzetverlies	De omzetsdalingsperiode van 3 kalendermaanden vangt aan op 1 maart, 1 april of 1 mei.	De omzetsdalingsperiode van 4 kalendermaanden vangt aan op 1 juni, 1 juli of 1 augustus. Als gebruik is gemaakt van de voorgaande NOW-subsidieperiode dan volgt de periode van het omzetverlies automatisch de eerdere periode.	De omzetsdalingsperiode van 3 kalendermaanden vangt aan op 1 oktober, 1 november of 1 december. Als gebruik is gemaakt van de voorgaande NOW-subsidieperiode dan volgt de periode van het omzetverlies automatisch de eerdere periode.	De omzetsdalingsperiode van 3 kalendermaanden vangt aan op 1 januari, 1 februari of 1 maart. Als gebruik is gemaakt van de voorgaande NOW-subsidieperiode dan volgt de periode van het omzetverlies automatisch de eerdere periode.	De omzetsdalingsperiode van 3 kalendermaanden vangt aan op 1 april, 1 mei of 1 juni. Als gebruik is gemaakt van de voorgaande NOW-subsidieperiode dan volgt de periode van het omzetverlies automatisch de eerdere periode.
Betaling voorschot	3 aparte betalingen (3 x 1 maand)	2 aparte betalingen (2 x 2 maanden)	3 aparte betalingen per tranche (3 x 1 maand)	3 aparte betalingen per tranche (3 x 1 maand)	3 aparte betalingen per tranche (3 x 1 maand)
Ontslag wegens bedrijfseconomische redenen	150% van de loonsom van de desbetreffende werknemer(s)	100% over drie (niet vier) maanden + evt. 5% bij collectief ontslag	Contact opnemen met NOW UWV voor ondersteuning bij begeleiding naar ander werk. Bij uitblijven melding, 5% korting op tegemoetkoming.		
Loonsom	Loonsom zo veel mogelijk gelijk houden	Loonsom zo veel mogelijk gelijk houden	Loonsom mag met max. 10% dalen ten opzichte van juni 2020 ⁵	Loonsom mag met max. 10% dalen ten opzichte van juni 2020 ⁵	Loonsom mag met max. 10% dalen ten opzichte van juni 2020 ⁵
Benodigde verklaringen t.b.v. definitieve berekening	<p><i>Geen verklaring</i></p> <p><i>Derdenverklaring</i></p> <p><i>Accountantsverklaring</i></p>				
Verbod op bonussen, dividend of aankoop eigen aandelen	Geldt voor gehele concern als aanvraag op werkmaatschappijniveau wordt ingediend, ongeacht de hoogte van de tegemoetkoming. Dat verbod geldt niet als de omzet bepaald is op concernniveau.		Voor werkmaatschappijen en concerns zijn er verschillende regels van toepassing		
Concerns & Groepen	<p>Bepaling omzetverlies</p> <p>Op concernniveau, tenzij niet het minimaal benodigde % omzetverlies wordt behaald, dan op niveau van individuele werkmaatschappij. Indien op werkmaatschappijniveau, periode en omzetverlies en gelijk trekken aan andere werkmaatschappijen. Voor een aanvraag op werkmaatschappijniveau gelden aanvullende voorwaarden.</p>				
Groepsamenstelling per	1 maart 2020	1 juni 2020	1 oktober 2020	1 oktober 2020	1 oktober 2020
Verplichtingen	Inspanningsverplichting om personeel te informeren over NOW-aanvraag.	Inspanningsverplichting om personeel te informeren over NOW aanvraag en om werknemers te stimuleren met ontwikkeladvies of scholing.	Inspanningsverplichting om personeel te informeren over NOW-aanvraag. Inspanningsverplichting om werknemer te stimuleren met ontwikkeladvies of scholing. Inspanningsverplichting begeleiden naar ander werk bij voornemen beëindigen arbeidsovereenkomst of niet voortzetten van arbeidsovereenkomst. Bij een ontslagaanvraag om bedrijfseconomische redenen bent u verplicht om in die subsidieperiode contact op te nemen met UWV voor ondersteuning bij begeleiding naar ander werk. Bij uitblijven melding, 5% korting op tegemoetkoming.		

¹ Data onder voorbehoud. Zodra de data definitief zijn worden deze op uwv.nl gedeeld.

² Wanneer er op de peildatum van de eerstgenoemde referentiemaand geen loonsom aanwezig is in de loonaangifte wordt er gekeken naar de loonsom in de 'terugvalmaand' (de als tweede genoemde referentiemaand).

³ Is de loonsom in de maanden waarin de tegemoetkoming wordt ontvangen lager dan driemaal de loonsom in de referentiemaand (of viermaal in het geval van de 2e aanvraagperiode NOW), dan wordt deze lagere loonsom als uitgangspunt genomen voor de definitieve berekening.

⁴ Is de loonsom van maart tot en met mei 2020 hoger dan de loonsom van driemaal de loonsom van januari 2020, dan wordt de loonsom van maart tot en met mei als uitgangspunt genomen voor de berekening van de definitieve subsidievaststelling. De loonsommen van april en mei worden vervolgens gemaximeerd op de loonsom van maart, met als peildatum 15 mei 2020. Deze nieuwe rekenmethode geldt automatisch voor alle werkgevers die een hogere gemiddelde loonsom hebben in de periode maart tot en met mei, in vergelijking met de maand januari.

⁵ De loonsom kan gedeeltelijk dalen ten opzichte van de referentiemaand loonsom bij definitieve berekening zonder dat dit leidt tot een verlaging van de subsidievaststelling. Dit is het vrijstellingspercentage voor de loonsom.

