



[Home](#) > [Onderwerpen](#) > [Coronavirus COVID-19](#) >
[Veelgestelde vragen per onderwerp](#) >
[Financiële regelingen](#) >

Vragen over de Tijdelijke Noodmaatregel Overbrugging voor Werkgelegenheid

Het kabinet neemt een aantal maatregelen om ondernemers te ondersteunen tijdens de coronacrisis. De Tijdelijke Noodmaatregel Overbrugging voor Werkgelegenheid (NOW) is één van die maatregelen.

Wat houdt de nieuwe Tijdelijke Noodmaatregel Overbrugging ten behoeve van behoud van Werkgelegenheid (NOW) in?

Werkgevers kunnen een aanvraag indienen voor een substantiële tegemoetkoming in de loonkosten, en hiervoor van UWV een voorschot ontvangen.

Hiermee kunnen zij werknemers met een vast en met een flexibel contract gewoon doorbetalen.

De tegemoetkoming kan in ieder geval voor 3 maanden aangevraagd worden, met de mogelijkheid tot verlenging (evt. onder andere voorwaarden) met nog eens 3 maanden.

Wat doet het kabinet om misbruik van deze noodmaatregelen tegen te gaan?

Op dit moment werkt het kabinet keihard aan de uitwerking van de NOW en de nieuwe regeling voor zelfstandigen. Voor de NOW is het belangrijk dat de dienstverlening snel en goed is, maar dat werkgevers zich ook meteen goed aan de regels houden. Het kabinet kijkt met het UWV en andere betrokken partijen hoe het misbruik zo goed mogelijk kan tegengaan. Wat betreft de nieuwe regeling voor zelfstandigen is de Participatiewet de wettelijke basis. Wie een beroep doet op de regeling moet aan de gemeente alle inlichtingen geven die nodig zijn om het recht op en de hoogte van de uitkering te kunnen bepalen. Verstrekt de zelfstandige onvolledige of valse inlichtingen, dan moet de gemeente de uitkering terug vorderen en daar bovenop een boete opleggen.

Hoe zorgt het kabinet ervoor dat de noodmaatregelen op het terrein van Werk en Inkomen (NOW en Tozo) al eind maart of uiterlijk begin april van kracht zijn en niet bureaucratisch uitpakken?

De bijzondere omstandigheden vragen om grote spoed. Wat betreft het Noodfonds Overbrugging Werkgelegenheid (NOW) werken SZW en UWV nu keihard om zo snel mogelijk tot een werkbare regeling te komen. Die regeling is nodig om vervolgens zo snel mogelijk een speciaal loket te kunnen openen bij het UWV. Dat loket neemt alle al ingediende en nog in te dienen aanvragen in behandeling. Snelheid waarmee bedrijven geld kunnen krijgen is één van de allerbelangrijkste punten bij de uitwerking van de regeling. UWV zal op basis van de aanvraag een voorschot van de tegemoetkoming (in elk geval 80% van het bedrag) verstrekken. Achteraf wordt vastgesteld wat het daadwerkelijke verlies in omzet is geweest. Ook wat betreft de steun aan zelfstandigen is snelheid ongeloflijk belangrijk. SZW is nu samen met deskundigen van gemeenten, VNG en Divosa bezig om zo snel mogelijk een regeling uit te werken die gemeenten de mogelijkheid biedt om aanvragen snel af te handelen. Daarbij werken ze ook samen aan praktische zaken zoals standaardaanvraag-formulieren en ICT-voorzieningen. De regeling is nog niet van kracht. Gemeenten die zzp'ers alvast willen ondersteunen in afwachting van de nieuwe regeling, kunnen hun alvast een voorschot geven. Voor beide regelingen geldt dat snelheid is gediend bij eenvoud. Door de regelingen zo eenvoudig mogelijk te maken, wil

het kabinet bureaucratie voorkomen. Tegelijk moeten de regelingen wel zorgvuldig zijn en misbruik worden tegengegaan. Het kabinet streeft naar een goede balans tussen aan de ene kant snelheid en eenvoud en aan de andere kant zorgvuldigheid en het tegengaan van misbruik.

Wat doet het kabinet om flexwerkers, mensen met nulurencontracten en uitzendkrachten die door de coronacrisis geen werk meer hebben, zo snel mogelijk inkomenszekerheid te geven?

De nieuwe subsidieregeling Noodfonds Overbrugging Werkgelegenheid (NOW) geldt ook voor werknemers voor wie de werkgever geen loondoorbetalingsplicht heeft, zoals werknemers met een oproepcontract of een flexibel contract voor zover die in dienst blijven gedurende de aanvraagperiode. Werkgevers kunnen dankzij de nieuwe regeling dus ook werknemers met flexibele contracten in dienst houden. En uitzendbureaus die uitzendkrachten in dienst hebben, kunnen deze door deze regeling in dienst houden.

Werktijdverkorting en de NOW-regeling

Wat is het verschil tussen de tijdelijke noodmaatregel overbrugging voor werkgelegenheid en werktijdverkorting? Wat verandert er precies?

De NOW kent andere voorwaarden dan de regeling werktijdverkorting (WTV-regeling). Het kabinet wil graag meer werkgevers financieel tegemoet komen en wil dit sneller doen dan binnen de ingetrokken WTV-regeling. Werkgevers kunnen onder de NOW een aanvraag indienen voor een substantiële tegemoetkoming in de loonkosten, en hiervoor van UWV een voorschot ontvangen. Bij de wtv-regeling werd de werkgever achteraf gecompenseerd. Het aanvraagproces is door loskoppeling van de wtv en WW sterk vereenvoudigd, en er worden geen WW-rechten van werknemers opgesoupeerd. Daarnaast wordt in plaats van werkvermindering omzetverlies als criterium gebruikt. En om werkgevers snel duidelijkheid en zekerheid te bieden, hoeft onder de nieuwe regeling niet te worden aangetoond in welke mate de buitengewone omstandigheden hebben bijgedragen tot het omzetverlies.

Waarom zijn de maatregelen wat betreft werktijdverkorting vervangen door de tijdelijke noodmaatregel overbrugging voor werkgelegenheid? Wat is de meerwaarde hiervan?

De uitbraak van het Coronavirus leidde tot een ongekend groot beroep op de werktijdverkorting-regeling. Daarop was deze regeling niet toegesneden. Het kabinet heeft gekozen voor een nieuwe regeling die royaler, eenvoudiger en snellere is. Zo kunnen we meer werkgevers financieel tegemoet komen dan binnen de wtv-regeling mogelijk was.

De regeling Werktijdverkorting (wtv) is stopgezet als 'corona-maatregel'. Welke maatregel komt daarvoor in de plaats?

Het kabinet introduceert de Tijdelijke Noodmaatregel Overbrugging ten behoeve van behoud van Werkgelegenheid (NOW). Momenteel wordt overleg gevoerd met UWV over de uitvoering van deze regeling. De hoofdlijnen van deze regeling zijn echter al bekend (zie hieronder).

Waarom is de regeling Werktijdverkorting gestopt als maatregel?

- De uitbraak van het coronavirus heeft de afgelopen weken geleid tot een ongekend groot beroep op de regeling Werktijdverkorting voor werkgevers.
- Deze regeling was niet toegesneden op de ingrijpende gevolgen van de corona-uitbraak voor Nederlandse bedrijven en organisaties. Daarom is de wtv ingetrokken.
- Het kabinet wil graag meer werkgevers financieel tegemoetkomen en dit bovendien sneller doen dan binnen de ingetrokken wtv-regeling en doet dit via de nieuwe Tijdelijke Noodmaatregel Overbrugging ten behoeve van behoud van Werkgelegenheid (NOW).

Kan ik nog werktijdverkorting aanvragen?

Nee, dat is niet meer mogelijk.

Kan ik wel een wtv-aanvraag indienen voor andere omstandigheden dan corona?

Nee, de wtv-regeling is ingetrokken. Ook bij omzetverlies wegens andere oorzaken dan de uitbraak van het COVID-19-coronavirus dient u gebruik te maken van de nieuwe regeling.

Hoe lang blijft mijn lopende Werktijdverkorting van kracht? En als ik moet verlengen, hoe werkt dat dan als er ondertussen een andere regeling is?

Als u reeds een toekenning hebt gekregen voor werktijdverkorting, dan blijft deze vergunning van kracht. Indien u gebruik maakt van de vergunning voor werktijdverkorting en na afloop daarvan verlenging wilt, moet u gebruik maken van de nieuwe Tijdelijke Noodmaatregel Overbrugging ten behoeve van behoud van Werkgelegenheid (NOW).

Ik heb Werktijdverkorting aangevraagd via de website die daarvoor was, maar had nog geen antwoord gehad. Moet ik dat afwachten, moet ik zelf iets doen, Hoe gaat het verder?

U krijgt hierover bericht. Uw aanvraag voor de ingetrokken wtv-regeling wordt beschouwd als een aanvraag voor de nieuwe Tijdelijke Noodmaatregel Overbrugging ten behoeve van behoud van Werkgelegenheid (NOW). Wel zal bij u aanvullende informatie opgevraagd worden.

Hoeveel bedrijven hebben in totaal werktijdverkorting aangevraagd? Wat gaat er met deze aanvragen gebeuren?

Op het moment van het intrekken van de regeling werktijdverkorting waren er meer dan 50.000 nog af te handelen aanvragen werktijdverkorting voor meer dan 750.000 werknemers. Verleende toekenningen voor werktijdverkorting blijven van kracht. Als de werkgever na afloop daarvan verlenging wenst, kan hij een aanvraag indienen op basis van de NOW. Aanvragen voor de ingetrokken wtv-regeling waarop nog niet is beslist worden beschouwd als een aanvraag voor de NOW; wel zal aanvullende informatie bij de indiener worden opgevraagd.

Werkgeversvragen over de NOW-regeling

Welke voorwaarden gelden om in aanmerking te komen voor een tegemoetkoming in de loonkosten via de NOW-noodmaatregel?

- _ Bij de aanvraag committeert de werkgever zich vooraf aan de verplichting géén ontslag op grond van bedrijfseconomische redenen aan te vragen voor zijn werknemers gedurende de periode waarover de tegemoetkoming ontvangen wordt.
- _ De aanvrager verwacht tenminste 20% verwacht omzetverlies;
- _ De aanvraag geldt voor een periode van 3 maanden, die eenmalig verlengd kan worden met nog eens 3 maanden (aan de verlenging kunnen nadere voorwaarden worden gesteld);
- _ De regeling ziet op omzetsdalingen vanaf 1 maart 2020;
- _ De hoogte van de tegemoetkoming in de loonkosten is afhankelijk van de terugval in omzet, maximaal 90% van de loonsom. Hieronder enkele voorbeelden van hoe de relatie tussen omzetsdaling en hoogte van de tegemoetkoming uitwerkt:
 - _ indien 100% van de omzet wegvalt, bedraagt de tegemoetkoming 90% van de loonsom van een werkgever;
 - _ indien 50% van de omzet wegvalt, bedraagt de tegemoetkoming 45% van de loonsom van een werkgever;
 - _ indien 25% van de omzet wegvalt, bedraagt de tegemoetkoming 22,5% van de loonsom van de werkgever.
- _ Op basis uw aanvraag zal UWV een voorschot verstrekken ter hoogte van 80% van de verwachte tegemoetkoming.
- _ Achteraf wordt vastgesteld wat de werkelijke daling in de omzet is geweest.
- _ Voor aanvragen boven een nader te bepalen omvang van de tegemoetkoming is een accountantsverklaring vereist.
- _ Bij de definitieve vaststelling van de tegemoetkoming vindt nog een correctie plaats als er sprake is geweest van een daling van de loonsom.
- _ Werkgevers betalen het loon aan betrokkenen werknemers 100% door als zij gebruik maken van de tegemoetkomingsregeling.

Wanneer kan ik, als werkgever, een aanvraag indienen voor de Tijdelijke Noodmaatregel Overbrugging ten behoeve van behoud van Werkgelegenheid (NOW)?

U kunt deze nog niet indienen. Er wordt hard gewerkt om hier zo snel mogelijk verandering in te brengen. De exacte datum wordt zo spoedig mogelijk bekend gemaakt. De periode waarover u tegemoetkoming kunt krijgen, hangt niet af van deze datum. Omzetverlies vanaf 1 maart komt in aanmerking voor tegemoetkoming.

Wanneer kan ik een aanvraag indienen voor de Tijdelijke Noodmaatregel Overbrugging ten behoeve van behoud van Werkgelegenheid (NOW)?

U kunt deze nog niet indienen. Er wordt hard gewerkt om hier zo snel mogelijk verandering in te brengen. De exacte datum wordt zo spoedig mogelijk bekend gemaakt. De periode waarover u tegemoetkoming kunt krijgen, hangt niet af van deze datum. Omzetverlies vanaf 1 maart komt in aanmerking voor tegemoetkoming.

Hoe dien ik een aanvraag in voor de nieuwe tegemoetkomingsregeling loonkosten (NOW-maatregel)?

U kunt de aanvraag indienen bij UWV.

Kan ik, als werkgever, ook een aanvraag indienen voor een tegemoetkoming loonkosten voor werknemers met een flexibel contract?

Ja dat kan. De nieuwe tegemoetkomingsregeling is ook van toepassing op de loonkosten voor werknemers waarvoor de werkgever geen loondoorbetalingsplicht heeft. Denk aan werknemers met een oproepcontract. Uitzendbedrijven kunnen ook voor uitzendkrachten die bij hen dienst zijn een tegemoetkoming in de loonkosten aanvragen. Zo kunnen bedrijven deze heftige periode overbruggen zonder dergelijk personeel te hoeven laten gaan.

Kan ik ook een aanvraag indienen voor een tegemoetkoming loonkosten voor werknemers met een flexibel contract?

Ja dat kan. De nieuwe tegemoetkomingsregeling is ook van toepassing op de loonkosten voor werknemers waarvoor de werkgever geen loondoorbetalingsplicht heeft. Denk aan werknemers met een oproepcontract. Uitzendbedrijven kunnen ook voor uitzendkrachten die bij hen dienst zijn een tegemoetkoming in de loonkosten aanvragen. Zo kunnen bedrijven deze heftige periode overbruggen zonder dergelijk personeel te hoeven laten gaan.

Geldt de NOW ook voor uitzendkrachten met uitzendbeding?

Ja, de NOW geldt ook voor uitzendkrachten, met of zonder uitzendbeding, kan de uitzendwerkgever via de NOW een tegemoetkoming krijgen. De aanvraag moet dus worden ingediend door het uitzendbureau. Voor uitzendwerkgevers gelden dezelfde voorwaarden als voor reguliere werkgevers. Als de uitzendkracht door de opdrachtgever is 'teruggestuurd' en het uitzendbeding is ingeroepen, kan het uitzendbureau de uitzendkracht een tijdelijk contract voor de duur van de tegemoetkoming aanbieden.

Vallen kerkenoetschappen als werkgever ook onder het tijdelijke Noodfonds Overbrugging Werkgelegenheid (NOW)?

Deze vraag kan worden beantwoord als de regeling is uitgewerkt

Kunnen bedrijven die uit voorzorg dichtgaan omdat als gevolg van de 1,5 meter afstandseis het werk niet veilig kan worden gedaan (bijvoorbeeld in het geval van rijinstructeurs), in aanmerking komen voor (een van de) regelingen uit het noodpakket? Indien ja, welke?

Ja, deze werkgevers komen in aanmerking voor de NOW als zij aan de geldende voorwaarden voldoen.

Kunnen bedrijven die wel geopend zijn maar veel minder toeloop krijgen (bijvoorbeeld kledingwinkels of campinghouders) in aanmerking komen voor (een van de) regelingen uit het noodpakket? Indien ja, welke?

Ja, deze werkgevers komen in aanmerking voor de NOW mits zij aan de geldende voorwaarden voldoen.\

Geldt de NOW ook voor mensen die niet in Nederland belastingplichtig zijn? Waarom is niet gekozen voor het aanbrengen van een staffel in de mate van tegemoetkoming?

Dit is nog niet bekend. Het kabinet werkt het tijdelijke Noodfonds Overbrugging Werkgelegenheid (NOW) op dit moment uit. Beide punten zijn onderdeel van deze uitwerking. Als de regeling volledig af is, informeert het kabinet de Kamer.

Geldt de NOW-regeling ook voor de categorie uitzendkrachten waarbij het dienstverband is komen te vervallen na het uitzendbeding (bijvoorbeeld bij einde opdracht)?

De NOW-regeling is ook van toepassing op de loonkosten van uitzendkrachten, met of zonder uitzendbeding. De uitzendwerkgever kan via de NOW een tegemoetkoming aanvragen en wordt gecompenseerd voor de loonkosten voor mensen die hij nog in dienst heeft. Voor uitzendwerkgevers gelden dezelfde voorwaarden als voor reguliere werkgevers. Als de uitzendkracht door de opdrachtgever is 'teruggestuurd' en het uitzendbeding is ingeroepen, kan het uitzendbureau de uitzendkracht een tijdelijk contract voor de duur van de tegemoetkoming aanbieden.

Geldt de NOW-regeling ook voor niet-ondernemingen, zoals kerken en sportclubs, die geen onderneming zijn maar wel werkgever (en die een omzetterugval zien, bijvoorbeeld door minder zaalverhuur en minder entreegelden)?

Deze vraag kan worden beantwoord als de regeling is uitgewerkt.

Welke regelingen en mogelijkheden zijn er voor ondernemers die werken met personeel via een payroll-constructie?

De NOW-regeling geldt ook voor payrollkrachten. De payrollwerkgever kan via de NOW een tegemoetkoming aanvragen en worden gecompenseerd voor de loonkosten voor mensen die hij nog in dienst heeft. Voor payrollwerkgevers gelden dezelfde voorwaarden als voor andere werkgevers. Ingeleende krachten (zoals payrollkrachten) tellen niet mee in de loonsom van het bedrijf waar ze de werkzaamheden verrichten.

Op welke manier kunnen uitzendkrachten in fase A van de cao van de Algemene Bond Uitzendondernemingen (ABU) of fase 1/2 van de cao van de Nederlandse Bond van Bemiddelings- en Uitzendondernemingen (NBBU) gebruik maken van de NOW?

De NOW-regeling geldt ook voor uitzendkrachten, met of zonder uitzendbeding. De uitzendwerkgever kan via de NOW een tegemoetkoming aanvragen en worden gecompenseerd voor de loonkosten voor mensen die hij nog in dienst heeft. Voor uitzendwerkgevers gelden dezelfde voorwaarden als voor andere werkgevers. Als de opdrachtgever de uitzendkracht heeft 'teruggestuurd' en het uitzendbeding is ingeroepen, dan kan het uitzendbureau de uitzendkracht door deze regeling een tijdelijk contract voor de duur van de tegemoetkoming aanbieden.

Op welke manier kunnen werknemers met een nulurencontract die minder dan een half jaar in dienst zijn bij hun huidige werkgever gebruik maken van de NOW?

De NOW geldt ook voor werknemers voor wie de werkgever geen loondoorbetalingsplicht heeft, zoals werknemers met een nulurencontract. De duur van het dienstverband is hier geen voorwaarde voor, maar de werkgever moet wel het loon doorbetalen. Als de werkgever het loon niet doorbetaalt, wordt hij niet gecompenseerd via de NOW. Het kabinet roept bedrijven dan ook op om deze mensen in dienst te houden en het loon door te betalen voor de uren die ze eerder gewerkt hebben.

Kapperszaken en schoonheidssalons hebben hun deuren moeten sluiten (extra maatregelen van maandag 23 maart). Kunnen zij gebruik maken van de nieuwe NOW-regeling en van de regeling voor zelfstandigen in de bijstand als het om zelfstandige ondernemers gaat?

Maandag 23 maart heeft het kabinet aanvullende maatregelen genomen in de aanpak van het coronavirus. Voor onder andere kappers en schoonheidsspecialisten geldt tot 6 april dat zij helaas hun vak niet meer mogen uitoefenen. Ook zij komen in aanmerking voor NOW, als ze werkgever zijn en verder aan de voorwaarden voldoen. Voor zelfstandigen waarvan het inkomen door de coronacrisis onder het sociaal minimum komt, is er de tijdelijke aanvullende inkomensondersteuning.

Waarom krijgen in de regeling-NOW werkgevers een voorschot van 80%? Wat betekent dit concreet voor werkgevers?

Werkgevers krijgen voorafgaand aan de uiteindelijke vaststelling van de subsidie een voorschot van 80% van dat bedrag uitgekeerd door UWV. Op die manier beschikken werkgevers zo snel mogelijk over het geld om loonkosten te voldoen.

Kunnen maatregelen met een looptijd van drie maanden worden verlengd als de nood aan de man komt? Waarom staat er in de Kamerbrief over het noodpakket bij de regeling voor tegemoetkoming loonkosten (Kamerstuk 35415, nr. 2) expliciet "Deze periode kan eenmalig worden verlengd met nog een keer 3 maanden"?

Ja, dit kan. Eventueel – afhankelijk van de genomen maatregelen en de economische situatie op dat moment – kunnen de voorwaarden worden aangepast.

Heeft u of gaat u nog maatregelen aankondigen voor mensen wiens WW-uitkering de komende weken/maanden afloopt en waarvoor de kans op een baan door de crisis miniem is geworden? Is een tijdelijke verlenging van de WW een beleidsoptie die u overweegt?

Het kabinet zet met de NOW-regeling vol in op het behoud van werkgelegenheid bij de werkgever. In plaats van de WW te verlengen, wordt zo de periode dat iemand in de WW komt voorkomen of wellicht uitgesteld. Algemene verlening van de WW wordt momenteel niet overwogen.

Tellen uitzendkrachten in het NOW mee in de loonsom?

De NOW-regeling geldt ook voor uitzendkrachten. Uitzendkrachten zitten in de loonsom van de uitzendwerkgever. Deze uitzendwerkgever kan via de NOW een tegemoetkoming aanvragen. Voor uitzendwerkgevers gelden dezelfde voorwaarden als voor reguliere werkgevers.

Hebben platformwerkers recht op de NOW-regeling?

Ja, mits zij in dienst zijn bij de werkgever en voldoen aan de overige voorwaarden kan de werkgever een beroep doen op de NOW-regeling.

Wat is de positie van flexwerkers, mensen met een tijdelijk contract en uitzendkrachten onder de NOW?

Past hun aandeel ook binnen de begroette 10 miljard euro?

De regeling moet (uitzend)werkgevers in staat stellen om alle werknemers aan te kunnen houden - ook werknemers waarvoor de werkgever geen loondoorbetalingsplicht heeft. Het kabinet heeft een dringende oproep gedaan aan het adres van de (uitzend)werkgevers om zoveel mogelijk werknemers in dienst te houden voor de uren die zij werkten. De regeling is nog in ontwikkeling.

Wordt 80% van de gehele loonsom of van het te compenseren bedrag aan werkgevers als voorschot gegeven? Gaat het hier om netto loon, bruto loon of bruto loon plus werkgeversbijdrage?

De berekening van de subsidie, de definitie van loonsom en de wijze van bevoorschotting wordt uitgewerkt in de regeling.

Hoe wordt omgegaan met mensen met een loonaanvullingsuitkering (LAU) als deze mensen er door de coronacrisis niet in slagen om tussen de 50% en 100% te verdienen van wat ze volgens de arbeidsdeskundige kunnen verdienen? Vervallen zij tot de veel lagere vervolguitering (VVU)? Hoeveel kost het om deze mensen voor de duur van drie maanden in de LAU te houden?

Het kabinet richt zich op dit moment op het inregelen van een vangnet waar dat in het licht van deze ongekende crisis het hardst nodig is. Met de inzet op de NOW-regeling wordt ook bevorderd dat WIA-gerechtigden die werken, hun werk kunnen behouden. Voor de WIA-gerechtigden die niet werken, is het vangnet de WIA. Deze biedt, eventueel in samenhang met de Toeslagenwet, minimaal een uitkering op het sociaal minimum (op niveau van huishouden). Een verlenging van de duur van de LAU wordt momenteel niet overwogen. Het is op dit moment niet in te schatten hoeveel mensen door de corona-crisis niet meer zullen voldoen aan de inkomenseis in de WIA. Als gezegd doet het kabinet er alles aan om te bevorderen dat WIA-gerechtigden die werken, ook hun werk behouden. Mochten zij toch terugvallen op de VVU dan ligt het inkomensverlies gemiddeld genomen op ongeveer 5.000 euro per jaar.

Waar kan ik als ondernemer terecht voor vragen?

Vind u op deze pagina geen antwoord op uw vragen? Neem contact op met het KVK-coronaloeket: [Kvk.nl/coronaloket](https://www.kvk.nl/coronaloket). Staat uw vraag er niet tussen, bel dan naar het Kamer van Koophandel Adviesteam: 0800-2117 (openingstijden van 08.30 tot 17.00 uur).

Werknemersvragen over de NOW-regeling

Wordt mijn loon doorbetaald als ik val onder de Tijdelijke Noodmaatregel Overbrugging ten behoeve van behoud van Werkgelegenheid (NOW)?

Ja, uw loon wordt volledig doorbetaald.

Verbruik ik ook WW-rechten indien ik onder de Tijdelijke Noodmaatregel Overbrugging ten behoeve van behoud van Werkgelegenheid (NOW) val?

Nee, u verbruikt geen WW-rechten. De tegemoetkomingsregeling staat los van de WW.

Moet ik, als werknemer, gegevens aanleveren om in aanmerking te komen voor tegemoetkoming via de tijdelijke NOW-noodmaatregel?

Nee, dit loopt via uw werkgever. U hoeft niets te doen.

Moet ik, als werknemer, gedurende de tegemoetkoming via de NOW-noodmaatregel stoppen met werken?

Dit is geen voorwaarde voor de tegemoetkomingsregeling. U maakt met uw werkgever afspraken of u (thuis) werk verricht voor uw werkgever.