

Van: 10.2e
Aan: [Koolmees, W.](#)
Cc: [Mulder, L.](#); [Buitendijk, G.J.](#); [Herstel, C.A.](#); 10.2e ; [IJzerman, JT \(Jan\) \(DB\)](#); [Ton, H.](#); [Flier, M.P.](#);
10.2e ; [Beem, M.H. van](#) 10.2e
[Waagmeester, J.](#); 10.2e

Onderwerp: Nota stopzetten huidige wtv regeling - contouren nieuwe regeling
Datum: zondag 15 maart 2020 19:47:49
Bijlagen: [Nota uitwerking alternatieven opties WTV-regeling - concept nieuwe regeling.docx](#)
[Nota uitwerking alternatieven opties WTV-regeling - beslispunten concept nieuwe regeling.docx](#)
[Nota uitwerking alternatieven opties WTV-regeling - versie 15 maart.docx](#)

Beste Wouter,

Zie hierbij een aantal stukken met de laatste stand van zaken in het denken over de huidige wtv-regeling en de noodzaak tot het invoeren van een andere regeling.

Het bestaat uit een nota met de belangrijkste overwegingen inclusief juridische analyse, een concept nieuwe regeling en een aantal beslispunten t.a.v. een nieuwe regeling.

Best wat leesvoer, dus ik zou beginnen met de nota...

Hartelijk groet,

10.2e

Tijdelijke regeling tegemoetkoming loonkosten ter voorkoming van werkloosheid 2020

1. Doel van de regeling

- Het doel van de tijdelijke regeling is het voorkomen van werkloosheid als gevolg van de acute vraaguitval die optreedt.
- Deze regeling biedt geen oplossing voor de acute liquiditeitsproblemen waar veel bedrijven nu tegenaan lopen, omdat de bedrijvigheid door maatregelen compleet is stilgevallen (vgl. KLM, of reisbranche).
- Implicatie is dat vanuit het kabinetsbeleid (EZK, FIN) breder moet worden ingezet op het adresseren van de acute liquiditeitsproblemen bij het grootbedrijf en mkb.
- De regeling biedt wel de mogelijkheid voor deze bedrijven om werknemers in dienst te kunnen houden, door de periode van acute vraaguitval te overbruggen via een tegemoetkoming in de loonkosten in de vorm van een subsidie.
- We willen de regeling zo spoedig mogelijk openstellen, maar dit kan niet onmiddellijk (PM UWV). In de huidige wtv duurt het ca 14 weken voordat tot betaling kan worden overgegaan.

Beslispunt: kunt u instemmen met deze doelstelling?

2. Nadere voorwaarden

- In eerdere regelingen mbt bijvoorbeeld bijzondere wtv en deeltijd WW, zijn voorwaarden gesteld mbt instemming van vakbonden of personeelsvertegenwoordiging bij de aanvraag, en bijvoorbeeld een scholingsplicht.
- Gezien de omvang van de acute vraaguitval, is het ons inziens nu niet opportuun nu dit type voorwaarden te stellen.
- In de regeling die we nu opstellen geldt dat werkgevers gedurende een half jaar (net zoals in de huidige wtv) in aanmerking kunnen komen voor tegemoetkoming in de loonkosten.
- Daarnaast is opgenomen dat de periode waarvoor de subsidie kan worden verleend, is verlengd van 6 weken naar 3 maanden, met de mogelijkheid tot verlenging.
- Voordeel is dat dit aan werkgevers gedurende langere tijd zekerheid geeft.
- Werkgevers kunnen na 3 maanden verlenging aanvragen. In de regeling kan worden bepaald (vooraf) dat hieraan nadere voorwaarden zullen worden gesteld.

Beslispunt: kunt u hiermee instemmen?

3. Hoogte tegemoetkoming loonkosten

- De voorzitter van VNO-NCW heeft aangegeven dat hij ervan uit gaat dat bedrijven de lonen volledig door blijven betalen, terwijl de overheid werkt aan het op korte termijn oplossen van liquiditeitsproblemen van bedrijven.
- Maatschappelijk is het zeer gewenst dat werkenden – ondanks de nieuwe (tijdelijke) eisen m.b.t. thuiswerken, quarantaine en sociale distantie – ervan uit kunnen gaan dat hun inkomen op peil blijft.
- Bij de huidige werktijdverkortings (wtt) geldt dat de werkgever het aantal werkuren mag verminderen, en dat de werknemer voor die uren WW ontvangt. De WW uitkering wordt aangevraagd door en uitbetaald aan de werkgever.
- De werknemer krijgt dus betaald op het niveau van de WW, de werkgever heeft geen aanvullingsplicht tot 100% van het salaris. In de praktijk hebben werkgevers wel vaak het loon doorbetaald op het niveau van 100%.

Overwegingen:

- De vraag is nu op welk betalingsniveau de tijdelijke regeling moet zien.
- Het is mogelijk in de tijdelijke regeling te kiezen voor een tegemoetkoming in de loonkosten van 100%.
- Daarmee kom je tegemoet aan de maatschappelijke noodzaak op korte termijn zekerheid te geven over behoud van werkgelegenheid en inkomen.
- Alternatief is werkgevers tegemoet te komen tot (bijvoorbeeld) 80% van de loonkosten. Dat past bij de gedachte dat 20% eigen risico voor de werkgever redelijk is. Werkgevers zijn dan verplicht dit aan te vullen tot 100%.
- Echter: bij de bepaling van de hoogte van de tegemoetkoming moet rekening gehouden worden met het feit dat pensioenpremies geen deel uitmaken van de loonsom maar wel door de werkgever betaald moeten worden.
- Een tegemoetkoming van 90% lijkt dan redelijk.
- Door uit te gaan van 90% wordt de nieuwe regeling in de beeldvorming verder losgekoppeld van de WW en het is een verbetering ten opzichte van de huidige wtt.
- Voordeel hiervan is dat werkgevers zelf een aandeel nemen in het opvangen van de huidige situatie en daartoe interen in eerder opgebouwde buffers. Het eigen aandeel in de loonkosten is een belangrijke buffer voor misbruik en oneigenlijk gebruik. Tenslotte heeft een lagere betaling een aanmerkelijk budgettair effect (**PM raming**).
- Nadeel is dat de nieuwe regeling voor werkgevers slechter uitpakt dan de huidige wtt, voor wat betreft de loondoorbetalingsplicht. De kans dat een rechter zal oordelen dat het stopzetten van de huidige regeling onrechtmatig is, wordt groter naarmate de nieuwe regeling minder gunstig is. In dat geval kan de rechter bepalen dat een schadevergoeding moet worden betaald en/of dat alsnog wtt verleend moet worden.

Beslispunten:

Kunt u instemmen met een tegemoetkoming in de loonkosten van 90%?

4. Maximum subsidie op werknemersniveau

- In de tijdelijke regeling wordt opgenomen dat werkgevers in aanmerking komen voor tegemoetkoming van de loonkosten, mits die gemiddeld in de totale loonsom niet meer bedragen dan 2x het maximaal dagloon (€ 9.600 per maand).
- Reden is om te voorkomen dat exorbitante loonkosten door de overheid zonder beperking worden gesubsidieerd.

Beslispunt:

Kunt u hiermee instemmen?

5. Verlening vooraf

- Het is de vraag of UWV het totaal aangevraagde subsidiebedrag in één keer verleend, dan wel werkt met een bijvoorbeeld 80% van het aangevraagde bedrag.
- Werkgevers willen enerzijds natuurlijk zo snel mogelijk een tegemoetkoming in alle loonkosten zien. In de communicatie is het handig om aan te geven dat bedrijven en organisaties de totale tegemoetkoming in één keer ontvangen.
- Anderzijds: als wordt gekozen voor het vooraf betalen van een gedeelte van het gevraagde bedrag, zullen anderzijds achteraf minder verrekeningen en terugvorderingen nodig zijn, hetgeen zowel voor de werkgever als UWV ene grote lastenverlichting betekent.

Beslispunt: kunt u instemmen met het betalen van 80% van de gevraagde subsidie vooraf?

Tijdelijke regeling voorkomen werkloosheid 2020

Dit voorstel is opgebouwd aan de hand van de volgende uitgangspunten:

- Loondoorbetaling voor werknemers
- Loskoppeling van individueel WW-recht
- Rechtstreekse betaling aan werkgevers
- Minimale belasting voor uitvoering en kleine werkgevers
- Streven naar een zo kort mogelijke periode tussen ontvangen aanvraag en uitkeren

Doel van de regeling

- Voorkomen van werkloosheid i.v.m. acute vraaguitval.

Doelgroep

- Alle werkgevers met werknemers die onder de Nederlandse sociale zekerheid vallen en die te maken krijgen met acute vraaguitval binnen de aanvraagtermijn.

Omschrijving voorstel

- Een werkgever vraagt een tegemoetkoming in de loonkosten aan bij de uitvoerder. In de aanvraag levert de werkgever de volgende gegevens:
 - De omzetgegevens van 1 jaar vóór de aanvraagperiode, op maandbasis. Wanneer dit niet mogelijk is dan meest recente gegevens bijv. feb of jan 2020. (Dit vereist mogelijk een rekensleutel voor seizoenscorrectie).
 - Inschatting van het verlies in omzet in % ten opzichte van recente omzetgegevens. Dit is binnen de periode waarvoor de subsidie wordt aangevraagd.
 - Aanvrager moet recente omzetgegevens definiëren als zijnde 1 jaar eerder of een ander tijdvak.
 - Criterium voor toekenning is dat het verwachte omzetverlies **minimaal 20%** is.
 - Het loonheffingsnummer (nodig voor eenvoudige herkenning in UWV-systemen)
- Bij aanvraag committeert de werkgever zich aan de volgende verplichtingen:
 - Geen ontslag op grond van bedrijfseconomische redenen aanvragen gedurende de subsidieperiode.
 - Deelname aan controle achteraf via een accountantsverklaring (geldt niet voor kleine aanvragen)
- Na controle en goedkeuring ontvangt werkgever een voorschot voor aangevraagde periode, deze is maximaal **3 maanden**. De werkgever kan **eenmalig** aanvraag doen voor een verlenging van de subsidie, voor een maximumduur van 6 maanden (zelfde duur als huidige WTV).
- UWV zal het subsidiebedrag vaststellen (zie rekenvoorbeeld onderaan), dit gaat op basis van:
 - Totale loonsom (uit de polisadministratie)
 - Verwachte verlies aan omzet (opgegeven door werkgever bij aanvraag)
 - Vastgestelde percentage loonkosten wat de overheid wil compenseren (**minimaal 75%, maximaal 100%, nader politiek vast te stellen**)
 - Toetsing met maximale toekenning, indien nodig beperken tot maximale toekenning
- De maximale toekenning staat gelijk aan het aantal werknemers van de werkgever maal **max dagloon x 2**. Dit staat gelijk aan een **gemiddeld brutosalaris van €9.600 per maand**. Hiermee wordt het gemiddeld bedrag per werknemer gemaximeerd, om te voorkomen dat exorbitante bedragen worden uitgekeerd aan minder-behoevenden.
- Na vaststelling van het bedrag wordt het lumpsumbedrag als voorlopige verlening aan werkgevers uitgekeerd. Ook wordt in dit stadium door UWV bepaald of de aanvrager wel of niet wordt vrijgesteld van een accountantsverklaring achteraf.
- Na afloop subsidieperiode dient de werkgever een accountantsverklaring in te dienen waarin de omzetgegevens over de periode van het subsidieperiode worden aangegeven.
- UWV kan, op basis van de accountantsverklaring en polisadministratie, vaststellen wat het verlies in omzet en het verlies in loonkosten is geweest. Dit kan door middel van een

vergelijking met de eerder opgegeven gegevens bij aanvraag. Voor deze vergelijking is o.a. een seizoenscorrectie nodig.

- Het uiteindelijke subsidiebedrag wordt vastgesteld door de procentuele daling van de omzet te vertalen naar de loonsom. Hier wordt het verschil tussen de loonsom bij aanvraag en huidige loonsom van af getrokken. Zie rekenvoorbeeld onderaan.
- Op basis van deze gegevens kan worden vastgesteld of er te veel of te weinig is betaald, en kan de definitieve subsidie worden vastgesteld. Hieruit vloeien nabetalings of terugvorderingsacties.
- Ook dient er een controle plaats te vinden of er sprake is geweest van ontslag op basis van bedrijfseconomische redenen binnen de subsidieperiode.
- Voor kleinere aanvragen (aantal werknemers in aanvraag <10 of lumpsum <€50.000, nader te bepalen) geldt de verplichting voor een accountantsverklaring niet.

Opmerkingen

- Gearceerde onderdelen betreffen modaliteiten.
- De korte looptijd van de regeling biedt mogelijkheid om binnen afzienbare tijd de regeling aan te passen op basis van veranderende omstandigheden en/of ervaringen. Binnen 1 maand vóór aanpassing moet er worden gecommuniceerd over de aangepaste voorwaarden i.v.m. zekerheid voor werkgevers.
- Door de controles vooraf te minimaliseren wordt de tijd tussen het verlenen van de beschikking en het uitkeren van het subsidiebedrag geminimaliseerd, ook wanneer vergunnings- en toekenningsprocessen via dezelfde uitvoerder lopen levert dit waarschijnlijk tijdswinst op.
- Dit voorstel voorziet in ondersteuning voor vaste werknemers en flexwerkers. Uitzendkrachten worden alleen voorzien wanneer het betreffende uitzendbureau een aanvraag indient.
- Alle werknemers die niet in de polisadministratie zitten
- Gezien de verwachte omvang van de aantallen aanvragers en de beperkte ervaring/capaciteit bij UWV wordt terugvordering een moeizaam proces.
- Om misbruik en oneigenlijk gebruik te voorkomen is een variant mogelijk waar het lumpsumbedrag wordt vastgesteld aan de hand van een accountantsverklaring achteraf. Dit zou ten kosten gaan van

Rekenvoorbeeld bepaling uiteindelijk subsidiebedrag

Een werkgever heeft bij subsidieaanvraag opgegeven vorig jaar €10.000.000 omzet (over een periode van 3 maanden) te hebben genoten en een omzetverlies van 50% te verwachten voor de subsidieperiode (ook 3 maanden).

Uit de polisadministratie blijkt dat de totale loonsom voor het bedrijf €6.000.000 bedraagt.

Het initiële subsidiebedrag wordt vastgesteld door het verwachte omzetverlies 1-op-1 te vertalen naar de loonsom:

Totale loonsom x verwachte omzetverlies

$$\mathbf{€6.000.000 \times 0,5 = €3.000.000}$$

Vervolgens wordt dit bedrag verrekend met het percentage dat de overheid bereid is te compenseren richting werkgever. In dit voorbeeld is het percentage 80%.

$$\mathbf{€3.000.000 \times 0,8 = €2.400.000}$$

Er wordt €2.400.000 uitgekeerd aan de aanvragende werkgever.

Uit de accountantsverklaring blijkt dat het geleden omzetverlies 40% ten opzichte van vorig jaar. Tegelijkertijd blijkt uit de polisadministratie dat de loonsom is gedaald van €6.000.000 naar €5.800.000. Het verschil in oude loonsom en nieuwe loonsom is:

$$\mathbf{€6.000.000 - €5.800.000 = €200.000}$$

Het definitieve bedrag wordt:

Oude loonsom x reële omzetverlies x overheidspercentage

$$\mathbf{€6.000.000 \times 0,4 \times 0,8 = €1.920.000}$$

Aangezien er aan €200.000 loonkosten is verdwenen, komt dit deel van de loonsom niet in aanmerking voor de subsidie, aangezien voor dit deel van de loonsom de tegemoetkoming niet is ingezet. Vanwege het overheidsbijdragepercentage van 80% moet dit nog worden verrekend.

Het eindbedrag is:

$$\mathbf{€1.920.000 - (€200.000 \times 0,8) = €1.760.000}$$

Het verschil tussen het eindbedrag en initiële bedrag is:

$$\mathbf{€1.760.000 - €2.400.000 = -€720.000}$$

Er wordt €720.000 teruggevorderd bij de werkgever.



DG Werk

Directie
Werknemersregelingen
Afdeling Werkloosheid

Contactpersoon

Datum
13 maart 2020

Onze referentie

nota

Mogelijkheden aanpassing WTV

Akkoord SG/DG

1. Status nota

Ter bespreking

2. Aanleiding

Vanavond heeft u om 21:00 uur overleg met de meest betrokken ministers over de crisis, onder meer over de economische maatregelen. Voorafgaand is een teleconferentie met ambtelijk SZW om 20:00 uur. Dit is de plek om de stand van zaken voor een concept voorstel t.a.v. de WTV te bespreken. Maandagmiddag heeft u dan een politieke vijfhoek voor mogelijke besluitvorming over de WTV en om 17:00 uur spreekt u met sociale partners.

Beslispunt

- Gaat u ermee akkoord dat we de huidige WTV regeling zo snel als mogelijk stopzetten, en tegelijkertijd aankondigen dat er een nieuwe regeling komt die beter is toegesneden op de specifieke situatie waar we nu in zitten en beter uitvoerbaar is?
- Bij deze nota vindt u de contouren van een concept nieuwe regeling met een aantal beslispunten. Wij horen graag u mening over het concept en de bijgevoegde beslispunten.

Kernpunten

Onze analyse is dat het noodzakelijk is zo snel mogelijk de huidige WTV regeling af te sluiten (aanstaande maandag of dinsdag), ondanks de juridische risico's en potentiële haken en ogen die wij zien (zie de bijlage met juridische analyse). We hebben nu al meer dan 16.000 aanvragen ontvangen voor ongeveer 270.000 werknemers, UAW loopt steeds verder achter op het aantal aanvragen, en het is inmiddels duidelijk dat ook UWV deze aanvragen niet kan verwerken onder de huidige regeling. Ook is duidelijk dat de betalingstermijn van de huidige regeling voor bedrijven grote problemen oplevert. Elke nieuwe groep aanvragen die onder de oude regeling valt, maakt de huidige problemen alleen maar groter.

Morgen zullen wij met een concept komen voor de regeling om de huidige WTV regeling af te sluiten.

Tegelijkertijd met de woordvoering dat besluit zullen we een nieuwe regeling moeten aankondigen, die zo snel als mogelijk in werkingen zal treden, en waarvan we de contouren meteen zullen moeten kunnen schetsen om paniek te voorkomen. Het idee is dat alle nog niet afgehandelde aanvragen niet meer onder de oude regeling zullen worden afgehandeld, maar onder de nieuwe.

Directie
Werknemersregelingen
Afdeling Werkloosheid

Datum
13 maart 2020

Onze referentie

De nieuwe regeling wordt vormgegeven als een subsidieregeling. T.a.v. de nieuwe regeling staat nog open of het loket voor de subsidie-aanvragen de directie UAW of het UWV zelf kan zijn.

We gaan ervan uit dat het UWV onder de nieuwe regeling sneller tot uitbetaling over kan gaan. Wij kunnen nu nog geen zekerheid geven hoe veel sneller het kan onder de huidige regeling, dus het is nog ingewikkeld in welke mate deze regeling een bijdrage kan leveren aan het voorkomen van liquiditeitsproblemen van bedrijven. Doel van de WTV is het voorkomen van werkloosheid door bedrijven te helpen in deze periode van grote vraaguitval. Aanvullend beleid van EZK/FIN in de vorm van kredietverlening / garantstellingen die de acute liquiditeitsproblemen van bedrijven oplossen blijft dus een noodzaak.

Aan de concept regeling kleven elementen van staatssteun. Wij gaan er vanuit dat dit is geoorloofd, maar bij de uitwerking moet rekening gehouden worden met de benodigde goedkeuring door de EUcommissie. EZK heeft gisteren een interdepartementaal coördinatiepunt ingericht voor een gecoördineerde en gestroomlijnde staatsteunprocedure van NL richting Cie voor steunmaatregelen COVID-19. Ook van de kant van Cie is een dedicated COVID-19 State aid team ingesteld.

Eerste juridische analyse tijdelijk en definitief stopzetten werktijdverkorting

De mogelijkheid voor werkgevers om ontheffing van het verbod op werktijdverkorting te krijgen is geregeld in artikel 8, derde lid, van het Buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen 1945. De ontheffing wordt verleend door de Minister van SZW. Als een werkgever een dergelijke ontheffing krijgt, krijgen de werknemers aanspraak op een werkloosheidsuitkering op grond van de WW.

Directie
Werknemersregelingen
Afdeling Werkloosheid

Datum
13 maart 2020

Onze referentie

Stopzetten werktijdverkorting

WTV wordt zsm stopgezet, voor alle situaties (dus niet alleen corona-crisis) In een beleidsregel wordt opgenomen dat er geen wtv meer wordt verleend. Deze beleidsregel kan binnen een dag worden gepubliceerd en in werking treden. Terugwerkende kracht (tot een persmoment waarop bekend wordt gemaakt dat wtv-regeling wordt ingetrokken) is een optie. Het is mogelijk om de al ingediende aanvragen niet meer te behandelen. Dit helpt op de korte termijn. Reeds verleende wtv blijft bestaan; UWV moet voor die gevallen dus nog gewoon WW uitkeren.

Er kan voor gekozen worden ook aanvragen die op het tijdstip van de stopzetting al ingediend waren, vanwege de stopzetting af te wijzen. Bedrijven zullen onder een nieuwe regeling een nieuwe aanvraag moeten doen. Er kan ook voor worden gekozen dat de aanvragen onder de oude regeling worden 'meegenomen' in de nieuwe regeling. Dit betekent wel een grotere uitvoeringslast. Hier is de vraag of het belang van 'gemak' voor de werkgever moet prevaleren boven belang van de uitvoering.

Juridische risico's

Het stopzetten van de wtv is juridisch kwetsbaar. Hoewel er beleidsruimte is om al dan niet wtv toe te kennen, is het helemaal niet toekennen van wtv niet in lijn met de strekking van de wettelijke bepaling. Bedrijven die niet meer in aanmerking komen voor wtv zullen dit aan de rechter voorleggen. Hoe de rechter dit beoordeelt hangt mede af van de vraag hoe het stopzetten van de wtv zich verhoudt tot de maatregelen die ervoor in de plaats zijn gekomen.

Het stopzetten van wtv met terugwerkende kracht (tot persmoment) helpt op de korte termijn. Elke dag dat de wtv eerder stopgezet wordt scheelt immers heel veel aanvragen. Het stopzetten is juridisch kwetsbaar als er niets iets voor in de plaats komt dat minimaal even gunstig is; in dat geval is de intrekking met terugwerkende kracht immers niet in nadeel van betrokkenen. Als dat niet gebeurt zal de intrekking kunnen sneuvelen voor de rechter, met als gevolg dat bv schade vergoed moet worden of alsnog wtv verleend moet worden.

Er bestaat kans dat een werkgever de intrekking via kort geding bij de rechter aanvecht (civielrechtelijk; onrechtmatige overheidsdaad). Dit zou volgende week al kunnen gebeuren. Dit risico is minder groot als al zoveel mogelijk duidelijkheid gegeven kan worden over de inhoud van de nieuwe regeling. Dezelfde risico's gelden voor het afwijzen van aanvragen die voor de stopzetting zijn binnengekomen.

Tijdelijk stopzetten

Vooruitlopend op de stopzetting van wtv kan besloten worden het toekennen van de ontheffing tijdelijk stop te zetten. Hiervoor is geen wijziging van de beleidsregel nodig, want we behandelen dan praktisch geen aanvragen meer.

Vervolgens kan de regeling alsnog stopgezet worden (met wijziging beleidsregel). Ook kan gekozen worden om de al ingediende aanvragen aan te merken als aanvragen in het kader van een nieuwe regeling. tijdens de tijdelijke stopzetting kunnen nog steeds aanvragen worden gedaan, dat is niet te voorkomen. Het aanvraagstelsel moet daarom online blijven; als we kiezen voor een overgang naar een nieuwe regeling, moet die bij voorkeur niet minder gunstig zijn dan de huidige regeling.

Directie
Werknemersregelingen
Afdeling Werkloosheid

Datum
13 maart 2020

Onze referentie

Als de nieuwe regeling minder gunstig is, dan moeten we rekening houden met juridische procedures die we niet winnen. We kunnen dus wel kiezen voor een soberder regeling, maar dan brengt financiële risico's mee van worden teruggefloten worden door de rechter. de beslistermijn loopt door voor de aanvragen die voor of tijdens de stopzetting zijn gedaan; de uitvoering van de nieuwe regeling start daarom met deze achterstand.

Over het tijdelijk (praktisch) stopzetten hoeft niet perse gecommuniceerd te worden. Het lijkt verstandig dat ook niet te doen, omdat dit tot onrust leidt, en er daardoor wellicht juist meer aanvragen worden gedaan. Belanghebbende werkgevers/werknemers kunnen bezwaar of beroep instellen tegen het uitblijven van een besluit. Tevens kan een verzoek om een voorlopige voorziening worden ingediend bij de voorzieningenrechter, waarbij kan worden verzocht om het bestuursorgaan een termijn te stellen voor het nemen van het besluit. De voorzieningenrechter kan hieraan zo nodig een dwangsom verbinden. Andere weg is de ingebrekestelling met een dwangsom bij niet tijdig beslissen. Naarmate de stopzetting langer duurt, wordt de kans dat de genoemde risico's zich voordoen groter.

ander onderwerp

Van: Flier, M.P**Datum:** woensdag 18 mrt. 2020 4:43 PM**Aan:** Koolmees, W.**Kopie:** 10.2e

@minszw.nl^{10.2e}, MINSZW.NL^{10.2e}, @minszw.nl^{10.2e}, @minszw.nl^{10.2e}, minszw.nl^{10.2e},
 @minszw.nl^{10.2e}, @minszw.nl^{10.2e}, Waagmeester, D., @minszw.nl^{10.2e},
 @minszw.nl^{10.2e}, Buitendijk, G.J., , Beem, M.H. van , 10.2e

Mulder, L.

Onderwerp: aanvullende besluiten en guidance van de minister mbt NOW

Ha Wouter

Ter bevestiging bijgaand nog even de punten die we eind van de ochtend gewisseld hebben.

Wie zit er in de loonsom:

- Minister is akkoord met het meenemen van de zogenaamde fictieve dienstbetrekkingen. Zij vallen wel onder de sociale zekerheid, maar hebben geen arbeidsovereenkomst.
Reden: gelet het doel van de regeling (mogelijk maken dat salarissen kunnen worden betaald) is er geen wezenlijk verschil tussen deze groep en andere flexwerkers;

NB: na afloop bleek dat er ook nog een groep fictieve dienstbetrekkingen bestaat die niet onder de sociale zekerheid valt. Bv dga's hebben een fictieve dienstbetrekking voor de loonheffing, maar niet voor de premieheffing. Dit leggen we apart nog een keer voor aan de minister.

hoe mee om te gaan?

Wat zit er in de loonsom:

- Minister is akkoord met het SV-loon, dat wil zeggen het loon excl sociale premies;
Reden: in de tegemoetkoming wil je geen onderscheid maken tussen premiebetalers en eigen risicodragers;
- Minister is akkoord met het meefinancieren van een forfaitaire opslag voor de sociale premies. In het technische overleg is deze vooralsnog berekend op 14%
Reden: behoort tot de loonkosten en in de raming was hier al rekening mee gehouden;
- Minister is akkoord met het meefinancieren van een opslag voor het werkgeversdeel van de pensioenpremies. In het technisch overleg is deze berekend op 7% (ervanuitgaande dat we alleen naar de marktsector kijken).

Reden: 11.1

Aandachtspunt: dit was niet de basis van de ramingen. Vergt overleg met Financiën.

document 005

al in gang
gezet?

- NB Inmiddels is er als aandachtspunt bijgekomen of er ook een opslag voor de opbouw vakantiegeld (8%) bijgeteld moet worden. Mede in verband met de discussie over de mogelijke knelpunten rond de betaling van vakantiegeld in mei en juni. We leggen dit nog apart voor aan de Minister. Vergt ook afstemming met Fin.

↳ waarom nu toch moet/wordt?

Flexibele startdatum:

- Minister heeft voorkeur voor flexibele startdatum van de 3 maandsperiode, mits dit de zaak niet moeilijker maakt voor het UWV.

Reden: Dit biedt bv de horeca gelegenheid om vanaf 14 maart aan te vragen ipv 1 maart.

Nadrukkelijk gewisseld dat die flexibele startdatum wel van toepassing kan zijn op het omzetcriterium, maar niet op de loonsom. Die wordt altijd op maandbasis gezien. → heb ik idyl scherp!

↓
bevat
zaterdag
van
3and?

Overig:

- Gewisseld dat het behulpzaam kan zijn om zo veel mogelijk rust te brengen in het proces. Daarbij helpt de boodschap dat we tot 1 maart terug kijken, ongeacht de datum van de aanvraag, maar ook de boodschap dat je oom niet per se bij de opening van het loket hoeft aan te vragen maar ook later als je meer inzicht hebt in de omvang van je omzetverlies.

Verdere proces:

- Onderscheid gemaakt tussen:
 - publicatie van de regeling: streven binnen 2 weken;
 - openstelling van het loket: zsm daarmee; binnenskamers denken we aan 1 april, maar dit wordt nog niet naar buiten gebracht;
 - betalingen: streven om tot een aanmerkelijke verkorting ten opzichte van de maximale termijn van 14 weken bij de WTV;

Groeten, Martin

↳ Centraal punt voor ons:

Wat kan er snel,
restant in de uitvoering?

ander onderwerp

Van: Koolmees, W.

Verzonden: zondag 22 maart 2020 22:31

Aan: Flier, M.P

CC: ^{10.2e} ; ^{10.2e} ; ^{10.2e} ; Buitendijk, G.J. ;
 Waagmeester, D. ; ^{10.2e} ; ^{10.2e} ; Meijer, J.H. (WBJA) ; Mulder, L.

Onderwerp: RE: beslispunten NOW

Ha allen,

Wederom onder de indruk!

Staccato langs de verschillende punten:

- 1) Beslisnota vijfhoek: hoge inkomens op 2x vind ik prima,^{11.1} werkgevers-opslag kan ik mee leven, zit ook in de raming, en kan dinsdag eventueel politiek makkelijk worden aangepast. Ik voorzie hier dus geen heel grote problemen.
- 2) Beslispuntenmemo voor mij:\
 - 1a: mogelijkheid om na 3 maanden de voorwaarden aan te kunnen passen in neerwaartse zin wil ik op dit moment wel expliciet opnemen.^{11.1}

- 1b prima

- 2a prima

- 2b deze is politiek kwetsbaar voor de flexcontracten. Wat was precies de aanbeveling van de Stichting van de Arbeid op dit punt?

- 3 in hoofdlijnen akkoord, DGA's kan ik niet helemaal overzien,

Ik heb met Martin afgesproken dat wij elkaar morgenmiddag spreken als hij terug is van UWV. Daarnaast heb ik met ^{10.2e} (niet Martin!) afgesproken dat wij dinsdag, na de politieke vijfhoek gaan sonderen bij i.i.g. de coalitiefracties en eventueel GL/PvdA/SP/SGP voor het WGO van woensdag.

Voor nu, dank, slaap lekker, morgen weer verder!

Hulde!

Groet, Wouter

Verzonden met BlackBerry Work

(www.blackberry.com)

Van: Flier, M.P

Datum: zondag 22 mrt. 2020 9:44 PM

Aan: Koolmees, W.

Kopie: ^{10.2e} ; ^{10.2e} ; ^{10.2e} ; Buitendijk, G.J. ;
 Waagmeester, D. ; ^{10.2e} ; ^{10.2e} ;

Meijer, J.H. (WBJA)

Onderwerp: FW: beslispunten NOW

Ha Wouter,

Bijgaand een drietal stukken.

- Een algemeen overzicht van de opzet van de NOW;
- Een concept-beslismemo voor de 5-hoek, met een paar heikele politieke punten;
- Een concept-beslismemo voor jou, mbt overige punten tbv de regeling.

Het geheel dekt waar we nu staan ten aanzien van de voorbereiding van besluitvorming. Onopgelost zijn nog de problematiek van de concerns en de vraag volgens welke methode je een omzetverlies moet berekenen.

Hier gaan we morgen weer mee verder.

Voor de goede: veel van de nu geformuleerde beslispunten zijn ook nog onderwerp van gesprek met het UWV.

Ik heb met het UWV echter afgesproken dat het desalniettemin nuttig is om ze al aan je voor te leggen, zodat we jou al aan de voorkant betrekken.

Het betekent wel dat als uit overleg met het UWV nog andere inzichten komen dit nog tot aanpassingen kan leiden die we opnieuw aan je voor zullen leggen.

Achter de beslispuntennota ligt nog een hele reeks van uitwerkmemo's. maar die wilde ik je voor de zondagavond nog even besparen maar kan je desgewenst op elk moment krijgen.

Groeten, Martin



leden van de vijfhoek

Directie
Arbeidsverhoudingen
 Afdeling Arbeidsrecht en
 Diversiteit

Contactpersoon
 10.2e

minszw.nl

nota

beslispunten NOW

Datum
 22 maart 2020

Onze referentie
 2020-0000042357

Akkoord SG/DG

1. Status nota

Ter beslissing

2. Aanleiding

- Op basis van de tijdelijke Noodmaatregel Overbrugging ten behoeve van Werkbehoud (NOW) kan iedere werkgever een tegemoetkoming vragen in de loonsom indien hij geconfronteerd wordt met een omzetsdaling van meer dan 20% over 3 maanden.
- Dit betreft een tegemoetkoming in de loonsom van maart, april en mei (eerste tranche). Een werkgever kan evt. verzoeken om een verlenging (tweede tranche) voor de loonsom over juni, juli en augustus.
- De tegemoetkoming bedraagt maximaal 90% van de loonsom. UWV verstrekt zo snel mogelijk voorschotten ter hoogte van 80% van de tegemoetkoming waarop uiteindelijk recht bestaat.
- Bij de uitwerking van deze regeling staan nog een aantal (politieke) vragen open. Hierover wordt uw besluit gevraagd.

3. Beslispunten/advies/beslistermijn

Hoge inkomens

- Het is de vraag in hoeverre de regeling volledig tegemoet moet komen aan de hoogste inkomens en de inkomens van bestuurders. Aan de ene kant is verdedigbaar dat de hoge inkomens (van bestuurders) niet volledig in aanmerking komen voor subsidie vanwege de uitstraling. Is de tegemoetkoming daarvoor bedoeld? Tegelijkertijd is het risico op werkloosheid door de vraaguitval voor hogere inkomens, bijvoorbeeld piloten bij KLM, niet kleiner. Het is zoeken naar de juiste grens. Hieronder een uitwerking van de mogelijkheden om dit in de regeling te maximaleren.
- Het advies is gebruik te maken van het SV-loon. Hier vallen ook verzekerde bestuurders onder, de onverzekerde bestuurders (zoals DGA's) zijn daarmee uitgesloten. We adviseren onverzekerde bestuurders niet mee te nemen in de regeling en verzekerde bestuurders wel. Dat is ook het beste uitvoerbaar voor UWV.

- Om de compensatie van zeer hoge inkomens te beperken wordt geadviseerd de grondslag voor de subsidie te beperken tot een gemaximeerd loonbedrag van 2 keer het max. dagloon (omgerekend per maand) per individuele werknemer. Het maximummaandloon is in 2020 € 4.769 per maand. Op deze manier worden de hogere lonen bij verschillende werkgevers in dezelfde mate gemaximeerd. Alternatief zou zijn een gemiddeld maximum per werkgever, met als nadeel dat de compensatie voor hogere inkomens dan de facto afhangt van verhouding hoge en lagere inkomens bij de werkgever. De factor waarmee vermenigvuldigd wordt, in het voor 2 maal, is een politieke keuze.
- In het huidige voorstel is de vergelijking van de loonsom van de referentieperiode (bevroren, dus gelijk aan de loonsom die is gebruikt bij de berekening van het voorschot) en de subsidieperiode de controle op het verlies van werkgelegenheid. Theoretisch is het mogelijk om in beide perioden dezelfde loonsom te hebben met een veel kleiner personeelsbestand. Een werkgever kan bijvoorbeeld de oproepkrachten niet meer oproepen en de loonsom die zij in de referentieperiode vertegenwoordigden aan zichzelf als salarisverhoging toekennen. Met de geadviseerde maximering uit het vorig punt voorkomen we dat we deze constructies grootschalig subsidiëren.

Directie
Arbeidsverhoudingen
 Afdeling Arbeidsrecht en
 Diversiteit

Datum
 22 maart 2020

Onze referentie
 2020-0000042357

Werkgeversopslag, correctiefactor voor werkgeverslasten en werknemersbijdragen:

Voorgesteld wordt de loonsom te vermenigvuldigen met een correctiefactor voor de werkgeverslasten en werknemersbijdragen die boven op het SV-loon komen. Doel is hiermee aanvullende kosten zoals werkgeverspremies en werknemersbijdragen aan pensioen en de van opbouw vakantietoelage, te compenseren. Het voorstel is om uit te gaan van een correctiefactor op basis van de volgende onderdelen:

- Werkgeversbijdrage pensioen van 7% (reeds geaccordeerd door M SZW)
- Werkgeversopslag voor overige premies van 14% (op basis van CPB gegevens loonkosten markt)
- Deze percentages zijn gebaseerd op wat werkgevers gemiddeld betalen over de gehele loonsom. De werkgeverspremies worden betaald tot het maximumpremieloon, terwijl pensioenpremie niet betaald wordt over een eerste deel van het loon (de franchise). Dat betekent dat de hoogte van deze delen van de opslag pas definitief kunnen worden vastgesteld als bekend is of en hoe de loonsom voor de subsidie-vaststelling gemaximeerd wordt. Het advies om een gemiddeld gemaximeerd loonbedrag ter hoogte van 2 keer het max. maandloon te gebruiken heeft geen effect op de voorgestelde percentage.
- Bovenstaande onderdelen waren al opgenomen in de eerder (ambtelijk) met FIN gedeelde raming.
- Omdat wordt gestart vanaf SV-loon van UWV moet er ook een opslag komen voor:
 - Werknemers bijdrage pensioen van 4,5% (op basis van de CPB cijfers).
 - Opslag ook de reservering voor vakantiebijslag: 8% (deze wordt voor werkgevers met een all-in loon gecorrigeerd bij de vaststelling).
- Deze 2 onderdelen waren nog niet apart geraamd, maar zitten in het bruto-loon dat als basis voor de raming is gebruikt. Opnemen van deze opslagen leidt dus niet tot extra kosten.
- Vakantiebijslag is belastbaar inkomen en moet daarom als eerst worden toegepast op het SV-loon. De voorstelde berekening is $(SV\text{-loon} * 1,08) * 1,255$. 1,255 is de optelling van 7%+14%+4,5%.
- Met deze opslag komen we tegemoet aan de juridische eis dat de regeling niet nadeliger mag zijn dan de WTV-regeling. Met de WTV-regeling hoeven

werkgevers deze kosten over het vrijgestelde deel van de arbeid niet te betalen, daarover krijgen de werknemers een WW-uitkering.

Directie
Arbeidsverhoudingen
Afdeling Arbeidsrecht en
Diversiteit

Datum
22 maart 2020

Onze referentie
2020-0000042357

BASICS – Tijdelijke Noodmaatregel Overbrugging ten behoeve van Werkbehoud

De Tijdelijke Noodmaatregel Overbrugging ten behoud van Werkgelegenheid (NOW) hanteert de volgende uitgangspunten:

- Er moet sprake zijn van 20% omzetverlies in 3 maanden;
- Loondoorbetaling voor werknemers;
- Loskoppeling van individueel WW-recht;
- Rechtstreekse betaling aan werkgevers;
- Minimale belasting voor uitvoering en kleine werkgevers;
- Streven naar een zo kort mogelijke periode tussen ontvangen aanvraag en voorschotverlening;
- Geen ontslag om bedrijfseconomische redenen.

Doel van de regeling

- Voorkomen van werkloosheid en voorkomen van onnodig ontslag
- Behoud van menskracht/ervaring/kennis

Doelgroep

- Alle werkgevers met werknemers die onder de Nederlandse sociale zekerheid vallen en die te maken krijgen met acute en zware terugval in de omzet binnen de aanvraagtermijn.
- Ook voor werknemers met een flexibel contract, wiens loon wordt doorbetaald, kan een tegemoetkoming ontvangen worden. Uitzendwerkgevers kunnen uitzendkrachten in dienst houden en ook voor hen een tegemoetkoming ontvangen.
- DGA's die niet verzekerd zijn voor de werknemersverzekeringen (WW/ZW/WIA) vallen buiten deze regeling. **Dit is een beslispunt.**

Er wordt voorgesteld vooralsnog geen andere doelgroepen uit te sluiten. Wel moet worden voorkomen dat er dubbele financiering plaatsvindt, door andere financieringsstromen vanuit de overheid. Er wordt nog verkend hoe dat precies moet gebeuren.

Omschrijving voorstel *N.B. Deels work in progress omdat nog overleg met UWV plaatsvindt*

Aanvraag en omzetrempel

- Een werkgever vraagt een tegemoetkoming in de loonkosten aan bij UWV. In de aanvraag levert de werkgever de volgende gegevens:
 - Bedrijfsgegevens
 - Betreft het eerste aanvraag of verlenging (tweede tranche)
 - Heeft u een wtv-aanvraag gedaan?
 - Loonheffingnummer
 - Vanaf wanneer vraagt u tegemoetkoming aan?
 - Bepaald wordt dat tegemoetkoming in loonkosten altijd ziet op de loonsom van maart t/m mei. Voor voorschot wordt gerekend met loonsom van januari. Evt. als deze gegevens niet beschikbaar zijn wordt gerekend met de loonsom van november.
 - Inschatting van het verlies in omzet in % over die periode.
 - Voor de definitie van 'omzet' wordt aangesloten bij de definitie daarvan uit de btw-wetgeving (Wet OB): omzet is al hetgeen een ondernemer in en vanuit Nederland in rekening brengt voor zijn diensten en/of leveringen van goederen (exclusief de btw). Ook vrijgestelde producten en diensten (bijvoorbeeld zorg) vallen daaronder.
 - Om bedrijven van wie de omzetzaling na-ijlt niet te benadelen kunnen bedrijven wel kiezen vanaf welk moment omzetzaling start. Voor de eerste tranche kan deze startdatum liggen tussen 1 maart en 1 mei. Het betreft een aaneengesloten periode van 3 maanden. Voor de tweede tranche start deze driemaands-periode uiterlijk 1 augustus.
 - Startmoment van de relevante periode voor omzetverlies ligt op 1 maart, 1 april of 1 mei.

- Referteperiode, tegen welke periode wordt omzetverlies afgezet? Nog uitgezocht wordt welke referteperiode het meest geschikt is.
- Criterium voor toekenning is dat het verwachte omzetverlies minimaal 20% is over 3 maanden.
- Als bedrijven onderdeel zijn van een concern, is de vraag of de omzetsdaling per rechtspersoon of over het gehele concern wordt bepaald. Dit wordt nog nader uitgezocht met behulp van experts.
- Aanvraag voor de eerste tranche kan worden ingediend t/m 31 augustus en de aanvraag voor de tweede tranche t/m 30 november 2020.

Verplichtingen

- Bij aanvraag committeert de werkgever zich aan de volgende verplichtingen:
 - Geen ontslag op grond van bedrijfseconomische redenen aanvragen gedurende de subsidieperiode. Gekeken wordt nog hoe ontslag tijdens de subsidieperiode voorkomen kan worden.
 - Deelname aan controle achteraf via een accountantsverklaring (geldt niet voor kleine aanvragen). Nog open staat welke eisen gelden voor kleine aanvragen onder een omzet of subsidiedrempel.
 - Voorgesteld wordt geen verplichtingen in de aanvraag op te nemen t.a.v. dubbele financiering.
- Na controle en goedkeuring ontvangt werkgever een voorschot voor aangevraagde periode van 3 maanden.
 - Bevoorschotting in de eerste tranche kan alleen plaatsvinden voor 1 juni om te voorkomen dat voorschotten voor de eerste en tweede tranche door eenzelfde aanvrager tegelijkertijd kunnen worden gedaan.

Verlenging

- Na 3 maanden kan eenmalig een aanvraag worden gedaan voor een verlenging van de subsidie voor maximaal nog 3 maanden. Voor huidige regeling blijft nog open of deelname aan de 2^e tranche opengesteld wordt indien niet is deelgenomen aan de 1^e tranche.
- De voorwaarden voor de 2^e tranche kunnen anders luiden dan de voorwaarden voor de 1^e tranche. Nu al kunnen we aangeven dat de volgende parameters anders kunnen zijn dan voor de eerste tranche: hoogte omzetsdrempel (hoger omzetverlies dan 20%), hoogte tegemoetkoming (lager dan 90% loonsom als maximum), een lagere forfaitaire opslag op de loonsom, een lagere aftoppingsgrens en scholingsverplichtingen.

Voorschot subsidiebedrag

- UWV zal het voorlopige subsidiebedrag vaststellen (zie rekenvoorbeeld onderaan), dit gaat op basis van:
 - Totale loonsom (uit de polisadministratie)
 - Voorgesteld wordt de loonsom te vermenigvuldigen met een correctiefactor voor de werkgeverslasten en werknemersbijdragen die boven op het SV-loon komen. Doel is hiermee aanvullende kosten zoals werkgeverspremies en werknemersbijdragen aan pensioen en de van opbouw vakantietoeslag, te compenseren. Het voorstel is om uit te gaan van een correctiefactor op basis van de volgende onderdelen. **PM beslispunt**
 - Werkgeversbijdrage pensioen van 7%
 - Werkgeversopslag voor overige premies van 14% (op basis van CPB gegevens loonkosten markt)
 - Werknemers bijdrage pensioen van 4,5% (op basis van de CPB cijfers)
 - Opslag ook de reservering voor vakantiebijslag: 8% (deze wordt voor werkgevers met een all-in loon gecorrigeerd bij de vaststelling).
 - Vakantiebijslag is belastbaar inkomen en moet daarom als eerst worden toegepast op het SV-loon. De voorstelde berekening is (SV-loon * 1,08) * 1,255. 1,255 is de optelling van 7%+14%+4,5%.
 - Verwachte verlies aan omzet (opgegeven door werkgever bij aanvraag),

- Vastgestelde percentage loonkosten wat de overheid wil compenseren (90% naar rato van omzetzaling; bijvoorbeeld 45% bij 50% omzetzaling, 22,5% bij 25% omzetzaling)
- Een voorschot bedraagt 80% van de toekenning.
- Na vaststelling van het bedrag wordt het lumpsumbedrag (bezien wordt nog of evt. betaling in termijnen wenselijk is mogelijk ook termijnen) als voorlopige verlening aan werkgevers uitgekeerd.

Uiteindelijke afrekening

- Na afloop subsidieperiode dient de werkgever, indien UWV heeft vastgesteld dat dat noodzakelijk is, een accountantsverklaring in te dienen waarin de omzetgegevens over de periode van het subsidieperiode worden aangegeven.
- De maximale toekenning staat gelijk aan het aantal werknemers van de werkgever maal max dagloon x 2. Hiermee wordt het gemiddeld bedrag per werknemer gemaximeerd, om te voorkomen dat exorbitante bedragen worden uitgekeerd aan minder-behoevenden. **PM beslispunt.**
- UWV kan, op basis van en polisadministratie en – indien van toepassing – de accountantsverklaring, vaststellen wat het verlies in omzet en het verlies in loonkosten is geweest. Dit kan door middel van een vergelijking met de eerder opgegeven gegevens bij aanvraag. Een werkgever die geen accountantsverklaring hoeft te overleggen, moet zelf aannemelijk wat het daadwerkelijke omzetverlies is geweest.
- Het uiteindelijke subsidiebedrag wordt vastgesteld door de procentuele daling van de omzet te vertalen naar de loonsom (zoals bij het voorschot beschreven). Hier wordt het verschil tussen de loonsom bij aanvraag en loonsom van maart, april en mei (1^e tranche) of juni, juli, augustus (2^e tranche) van afgetrokken. Zie rekenvoorbeeld onderaan.
- Op basis van deze gegevens kan worden vastgesteld of er te veel of te weinig is betaald, en kan de definitieve subsidie worden vastgesteld. Hieruit vloeien nabetalings of terugvorderingsacties.
- Ook dient er een controle plaats te vinden of er sprake is geweest van ontslag op basis van bedrijfseconomische redenen binnen de subsidieperiode.
- Na vaststelling van het bedrag wordt het lumpsumbedrag (bezien wordt nog of evt. betaling in termijnen wenselijk is mogelijk ook termijnen) als voorlopige verlening aan werkgevers uitgekeerd.

Opmerkingen

- De korte tijd waarin een ministeriële regeling kan worden gewijzigd biedt de mogelijkheid om binnen afzienbare tijd de regeling aan te passen op basis van veranderende omstandigheden en/of ervaringen. Op deze manier kunnen ook de voorwaarden die wijzigen in de 2^e tranche worden aangepast.
- Door de controles vooraf te minimaliseren wordt de tijd tussen het verlenen van de beschikking en het uitkeren van het subsidiebedrag geminimaliseerd, ook wanneer vergunnings- en toekenningsprocessen via dezelfde uitvoerder lopen levert dit waarschijnlijk tijdswinst op.
- Gezien de verwachte omvang van de aantallen aanvragers en de beperkte ervaring/capaciteit bij UWV wordt terugvordering een moeizaam proces.
- Er zal nog een keuze moeten worden gemaakt of voor de andere publieke financieringen, zoals loonkostensubsidie, LKV en LIV moet gekozen worden voor een lagere vaststelling. Waarschijnlijk is het bij deze financieringen alleen uitvoerbaar voor het UWV om dubbele financiering te voorkomen via de vaststelling van de andere subsidies en niet via de NOW, of om de dubbele financiering te accepteren.
- Er zal nog een keuze moeten worden gemaakt of voor de andere publieke financieringen, zoals loonkostensubsidie, LKV en LIV moet gekozen worden voor een lagere vaststelling. Waarschijnlijk is het bij deze financieringen alleen uitvoerbaar voor het UWV om dubbele financiering te voorkomen via de vaststelling van de andere subsidies en niet via de NOW, of om de dubbele financiering te accepteren. Wel zal moeten worden bepaald dat bij publieke financiering deze publieke vergoeding van de prestatie omzet is, ook al zijn deze vrijgesteld van omzetbelasting. Ook subsidies worden altijd gerekend tot de omzet, ook al staat er geen directe tegenprestatie tegenover. Dit moet nog verder worden uitgewerkt.

Rekenvoorbeeld bepaling uiteindelijk subsidiebedrag

Een werkgever heeft bij subsidieaanvraag opgegeven vorig jaar €10.000.000 omzet (over een periode van 3 maanden) te hebben genoten en een omzetverlies van 60% te verwachten voor de subsidieperiode (ook 3 maanden).

Uit de polisadministratie blijkt dat de totale loonsom voor het bedrijf over maart, april en mei €6.000.000 bedraagt.

Het initiële subsidiebedrag wordt vastgesteld door het verwachte omzetverlies 1-op-1 te vertalen naar de loonsom:

Totale loonsom x verwachte omzetverlies

$$\mathbf{€6.000.000 \times 0,6 = €3.600.000}$$

Vervolgens wordt dit bedrag verrekend met het percentage dat de overheid tegemoetkomt in de loonkosten: 90%.

$$\mathbf{€3.600.000 \times 0,9 = €3.240.000}$$

Er wordt als voorschot op het uiteindelijke bedrag 80% uitgekeerd.

$$\mathbf{€3.240.000 \times 0,8 = 2.592.000}$$

De aanvrager ontvang 2.592.000 aan voorschot in de tegemoetkoming.

Uit de accountantsverklaring blijkt dat het geleden omzetverlies i.p.v. 60% slechts 40% is ten opzichte van vorig jaar. Tegelijkertijd blijkt uit de polisadministratie dat de loonsom is gedaald van €6.000.000 naar €5.800.000. Het verschil in oude loonsom en nieuwe loonsom is:

$$\mathbf{€6.000.000 - €5.800.000 = €200.000}$$

Het definitieve bedrag wordt:

Oude loonsom x reële omzetverlies x overheidspercentage

$$\mathbf{€6.000.000 \times 0,4 \times 0,9 = €2.160.000}$$

Aangezien er aan €200.000 loonkosten is verdwenen, komt dit deel van de loonsom niet in aanmerking voor de subsidie, aangezien voor dit deel van de loonsom de tegemoetkoming niet is ingezet. Vanwege het overheidsbijdragepercentage van 80% moet dit nog worden verrekend.

Het eindbedrag is:

$$\mathbf{€2.160.000 - (€200.000 \times 0,9) = €1.980.000}$$

Het verschil tussen het eindbedrag en het voorschot is:

$$\mathbf{€1.980.000 - €2.592.000 = -€612.000}$$

Er wordt €610.000 teruggevorderd bij de werkgever.

Oplegger beslispuntenmemo's ontwerp en invoering NOW – afhandeling WTV-regeling 24 maart 2020

Aanleiding

Hieronder volgt een overzicht van de beslispunten op dit moment. Op basis van uw besluiten kunnen we verder afstemmen met UWV over de vormgeving en implementatie van de regeling.

Voor nadere context en inhoudelijke overwegingen kunt u de onderliggende beslis memo's (1b en 2) raadplegen. De nummers corresponderen met de hieronder aangehouden nummering. Voor onderdeel 6 (voorkomen dubbele financiering) geldt dat er geen onderliggend memo is. Alle beslisinformatie is in dit stuk gegeven.

Op dit moment ligt slechts een drietal beslis memo's voor, de overige memo's zijn al aan de orde geweest of zullen op een later moment langskomen.

1b. Omzet

- Beslispunt: hoe definiëren we omzet?
Advies: we sluiten voor de omzetdefinitie aan bij het jaarrekeningenrecht voor alle Nederlandse rechtspersonen.
- Beslispunt 2: hoe bepalen we of we de omzetdaling bij ondernemingen die onderdeel zijn van een groter concern?
Advies: U wordt geadviseerd uit te gaan van de omzetberekening van de fiscale eenheid voor de VPB. Eventueel zouden we concerns de mogelijkheid kunnen geven om alsnog op concernniveau (Boek 2 van het Burgerlijk Wetboek) de omzet te rapporteren, mits het ook hier gaat om de omzetdaling van de Nederlandse rechtspersonen.
- Beslispunt 3: hoe gaan we om personeelbv's?
Advies: Geadviseerd wordt voor concerns met personeelbv's voor de omzetbepalingen sowieso het concernniveau aan te houden.
- Beslispunt 4: Welke periodes vergelijken we voor het berekenen van omzetverlies?
Advies: A (meest zuiver, maar ingewikkeld) of B (minder zuiver, maar eenvoudig). → eenvoudig sup
- Beslispunt 5: gaat u akkoord met een uitgestelde referteperiode?
Advies: hiermee akkoord gaan.

2. Ontslagaanvraag bedrijfseconomische reden - Sanctie

- Beslispunt: Sanctie voor werkgever bij ontslag aanvraag wegens bedrijfseconomische redenen
Hoe wordt de sanctie vormgegeven als bij de definitieve vaststelling van de NOW-toekenning blijkt dat de werkgever toch bij UWV heeft verzocht toestemming te verlenen voor ontslag wegens bedrijfseconomische redenen?
Er worden twee opties onderscheiden: (1) de werkgever dient de gehele NOW-toekenning terug te betalen of (2) Loonsom van de werknemer(s) voor wie ontslag is aangevraagd wordt vastgesteld en bij wijze van sanctie verhoogd met 50% en dat komt in mindering op de totale loonsom waarover de NOW wordt berekend.

Advies: Advies is optie 2. Het geheel terugvorderen van de totale NOW-tegemoetkoming kan onder omstandigheden onwenselijk zijn. Zo kan het dat, ondanks dat NOW is toegekend, het (onvoorzien) toch financieel zo slecht gaat met de onderneming dat ontslag van (een deel van de) werknemers toch noodzakelijk is om faillissement te voorkomen.

6. Voorkomen dubbele financiering

- Beslispunt:** *Dubbele financiering vanuit de (semi-)publieke financiering vanuit andere domeinen*
 Veel instellingen krijgen financiering vanuit (semi-)publieke middelen. Vraag is of ook dergelijke instellingen zouden moeten worden gecompenseerd indien zij geraakt worden door het Coronavirus. Om te kunnen bepalen of een dergelijke compensatie via de normale NOW-systematiek zou kunnen lopen, is het van belang of de publieke financiering en subsidies gelden als omzet voor de NOW. Hierin zijn verschillende aanvliegroutes mogelijk.
Advies: Alle uitkeringen, subsidies en bijdragen door een openbaar lichaam of andere lichamen waaraan een deel van de overheidstaak is opgedragen, worden als inkomsten gelijkgesteld aan omzet voor de bepaling van de omzetsdaling over die maanden. Indien er sprake is van een (meer-)jaarlijkse subsidie of langer tijdvak dan het aanvraagtijdvak moeten deze inkomsten naar rato verdeeld over die maanden. Dit moet door de accountant worden getoetst, mits het voldoet aan de voorwaarden voor een accountantsverklaring.
- Beslispunt:** *Dubbele financiering vanuit het gemeentelijke domein*
 Loonkostensubsidie (LKS) en financiering Sociale werkvoorziening (SW) zijn geïdentificeerd als mogelijke dubbele financiering.
Advies LKS: In de voorschotfase van NOW LKS-verstrekingen door gemeenten laten doorlopen uit oogpunt van eenvoud en spoed. Dit gezien het hoger belang van behoud banen en inkomen voor mensen in deze bijzondere situatie. En werkgevers bij de toekenning van NOW-voorschot verplichten dat zij aan gemeenten melden dat zij NOW-voorschot krijgen voor hun werknemers met LKS, en de verplichting voor gemeenten opnemen in de AMvB loonkostensubsidie om LKS in dat geval terug te vorderen/ te verrekenen. De uitvoerbaarheid van de verrekening moet worden getoetst bij gemeenten. NB. Alternatief is dubbele financiering accepteren.
Advies Wsw: Betreft potentieel grote groep werknemers (75.000). Advies is compensatie via een aparte constructie te laten verlopen via toevoeging aan-Wsw budget voor gemeenten. Uitsluiten op voorhand via de entreevoorwaarden voor de NOW lukt naar verwachting niet. Voordeel is dat via een aparte regeling, die overigens inhoudelijk voor een groot deel op de NOW gebaseerd kan worden, één landelijke aanvraag via Cedris/VNG kan volstaan. PDV kan dit oppakken.
- Beslispunt:** *Wet tegemoetkoming loondomein (Wtl)*
 Voor samenloop met de Wtl zijn drie opties gesignaleerd: (i) Bij vaststelling van de NOW-toekenning verrekent UWV de te ontvangen Wtl tegemoetkomingen met de NOW-bijdrage; (ii) Wtl tegemoetkomingen worden niet uitgekeerd over de loonsom waarover NOW is ontvangen; en (iii) dubbele financiering accepteren.
Advies: Het advies is om dubbele financiering te accepteren. Opties i en ii zijn uitvoeringstechnisch vermoedelijk niet haalbaar.
- Beslispunt:** *Uitkeringen*
 Hieronder valt samenloop met de WAZO en met de no-riskpolis vanuit de Ziektewet. Voor de laatste geldt dat de huidige uitgaven liggen op €170 miljoen uitkeringslasten per jaar. Dit is omgerekend 42,5 miljoen per kwartaal. Voor zowel samenloop met de no-riskpolis vanuit de Ziektewet als de WAZO geldt dat het UWV deze bedragen mogelijk in mindering kan brengen bij de vaststelling van de NOW-toekenning door hun eigen systemen aan elkaar te koppelen (systeem NOW en systeem financiering no-riskpolis). Dit moet nog met het UWV worden verkend.
Advies: Verken met het UWV de mogelijkheden hiertoe. Alternatief is dubbele financiering accepteren.
- Beslispunt:** *Overige dubbele financiering*
 Hier valt te denken aan een aantal specifieke regelingen, zoals fiscale regelingen voor branches die leiden tot dubbele financiering of verminderde loonkosten.
Advies: Verkennen bij de RVO of het mogelijk is om bij bedrijven die in deze periodes gebruik maken van de NOW geen toestemming te geven voor de afdrachtvermindering voor die periodes. Zij krijgen dan immers een deel van die loonkosten al vergoed. Alternatief is de mogelijkheid van dergelijke dubbele financiering accepteren.

BESLISPUNTENMEMO: SANCTIE WANNEER WERKGEVER VOORWAARDE SCHENDT OM GEEN ONTSLAGAANVRAAG TE DOEN

Datum: 24 maart 2020

Opstellers: 10.2e, 10.2e

1 Waar gaat het om?

In dit memo gaat het om de sanctie die aan de werkgever wordt opgelegd, wanneer de werkgever de voorwaarde schendt om tijdens de NOW-periode geen ontslagaanvraag wegens bedrijfseconomische redenen te doen. In de brief van 17 maart is opgenomen: *de werkgever committeert zich vooraf aan de verplichting geen ontslag wegens bedrijfseconomische redenen aan te vragen voor zijn werknemers gedurende de periode waarvoor de tegemoetkoming ontvangen wordt.*

Vraag hierbij is:

- Hoe wordt de sanctie vormgegeven als bij de definitieve vaststelling van de NOW-toekenning blijkt dat de werkgever toch bij UWV heeft verzocht toestemming te verlenen voor bedrijfseconomisch ontslag?

2 Overwegingen

- Doel van de voorwaarde is om het zo onaantrekkelijk mogelijk te maken tijdens de NOW-periode bedrijfseconomisch ontslag aan te vragen bij UWV.
- Het commitment betekent dat de werkgever tijdens de NOW-periode geen ontslag om bedrijfseconomische redenen mag aanvragen. Doet hij dat wel, dan volgt achteraf een sanctie.
- De commitment geen ontslagaanvraag te doen is een voorwaarde voor NOW-toekenning en kan dus hooguit van invloed zijn op het recht op die toekenning of de hoogte daarvan. De werknemer kan hieraan naar alle waarschijnlijkheid jegens zijn werkgever geen rechten aan ontleen.
- Doet de werkgever toch een ontslagaanvraag dan betekent dat niet dat UWV de ontslagaanvraag in alle gevallen zal afwijzen. UWV kan dus de ontslagaanvraag in behandeling nemen. Als de werkgever voldoende aannemelijk kan maken dat verval van arbeidsplaatsen gezien de bedrijfseconomische omstandigheden noodzakelijk is, is dat voldoende grond voor UWV om toestemming te verlenen voor opzegging.
- UWV laat daarbij een eventuele NOW-aanvraag buiten beschouwing. Zou UWV (de mogelijkheid om NOW aan te vragen) van doorslaggevend belang laten zijn, dan zou dat ertoe leiden dat de werkgever ondanks de bedrijfseconomische noodzaak tot ontslag twee keer gesanctioneerd wordt. De afwijzing van de ontslagaanvraag en de sanctie op de NOW-toekenning.
- Niet is te voorkomen dat het dienstverband (met wederzijds goedvinden) wordt beëindigd om bedrijfseconomische redenen. Wel zal het zo zijn dat als we een sanctie regelen op het aanvragen van ontslag via UWV, dit uitstraling zal hebben naar wederzijds goedvinden. Veronderstelling is dat werknemer niet lichtzinnig zal instemmen met ontslag met wederzijds goedvinden. Het blijft daarnaast ook mogelijk dat de werkgever tijdelijke contracten niet verlengt, of ontslaat op een andere ontslaggrond (bijvoorbeeld disfunctioneren of langdurige arbeidsongeschiktheid).

Sanctie wanneer toch een ontslagaanvraag wordt ingediend

- Achteraf, bij de definitieve vaststelling van de NOW-toekenning, wordt vastgesteld of de werkgever een ontslagaanvraag heeft ingediend bij UWV om bedrijfseconomische redenen.
 - o Hiervoor is bepalend dat de werkgever een complete ontslagaanvraag heeft ingediend die door UWV in behandeling is genomen. Het is niet relevant of de UWV positief of negatief op de aanvraag beslist.
 - o UWV gaat naar aanleiding van de ingediende ontslagaanvraag de werkgever actief benaderen en wijzen op de mogelijke gevolgen van de ontslagaanvraag voor de NOW-toekenning. De werkgever heeft dan nog de gelegenheid de aanvraag in te

trekken. Trekt de werkgever de ontslagaanvraag vervolgens in voordat UWV deze in behandeling heeft genomen, dan blijft deze aanvraag buiten beschouwing voor een eventuele sanctie.

- Opgemerkt wordt dat een ontslagaanvraag in de loonsomperiode, slechts in een beperkt aantal gevallen al direct in de loonsomperiode tot een lagere loonsom leidt. De reden daarvoor is dat de duur van de ontslagprocedure en de in acht te nemen opzegtermijn pas leidt tot beëindiging van het dienstverband na die periode. Logisch gevolg van schending van de voorwaarde dat geen ontslag mag zijn aangevraagd om bedrijfseconomische redenen, is dus dat dit ertoe leidt dat de werkgever de NOW-toekenning geheel of gedeeltelijk moet terugbetalen. De sanctie dient bovendien voldoende afschrikkend te zijn, zodat werkgever weerhouden wordt van het doen van een ontslagaanvraag. Opties daarbij zijn:
 1. De werkgever dient de gehele NOW-toekenning terug te betalen. Het gevolg daarvan kan echter zijn dat een werkgever die ondanks de NOW-toekenning wegens zware financiële problemen toch genoodzaakt is ontslag aan te vragen, als gevolg van de gehele terugbetaling alsnog over het randje van faillissement geduwd worden. De vraag is of dat wenselijk is.
 2. Loonsom van de werknemers voor wie ontslag is aangevraagd wordt vastgesteld en bij wijze van sanctie verhoogd met 50%. Dat bedrag wordt vervolgens in mindering gebracht op de totale loonsom. Gevolg: geen tegemoetkoming voor die werknemers voor wie ontslag is aangevraagd. Dat kan dus voor alle werknemers zijn (waardoor de NOW nihil wordt) of voor een gedeelte van de werknemers (waardoor de NOW wordt verminderd). Door de in mindering te brengen loonsom met een percentage te verhogen wordt gekozen voor sanctionering met een evenredig effect voor werkgevers. Gevolg: dit levert een extra sanctie voor dat een deel van de werknemers waarvoor ontslag is aangevraagd, maar niet als hij dat heeft gedaan voor alle werknemers. In dat geval wordt de NOW al nihil, en is er geen extra sanctie mogelijk.

3 Beslispunten

- Naar welke sanctie zoals hierboven geschetst gaat de voorkeur uit? Advies is optie 2 (loonsom van de werknemers voor wie ontslag is aangevraagd wordt verhoogd met 50% en dat komt in mindering op de totale loonsom waarover de NOW wordt berekend).
- Het geheel terugvorderen van de totale NOW-tegemoetkoming kan onder omstandigheden onwenselijk zijn. Het kan, ondanks dat NOW is toegekend, (onvoorzien) toch financieel zo slecht gaan met de onderneming dat ontslag van (een deel van de) werknemers toch noodzakelijk was om faillissement te voorkomen.

Concept beslispuntenmemo

Datum: 24 maart 2020

Opstellers: 10.2e, 10.2e, 10.2e en 10.2e

1 Onderwerp omzetcriterium

Voor toepassing van de tegemoetkomingsregeling NOW is omzetsdaling het criterium. Werkgevers die te maken hebben met tenminste 20% verwacht omzetverlies, kunnen - gerelateerd aan het omzetverlies - bij UWV voor een periode van 3 maanden een tegemoetkoming in de loonkosten aanvragen ter hoogte van maximaal 90% van de loonsom. UWV voert de regeling uit. Hoe concretiseren we dit in de regeling?

Bij dit onderwerp spelen drie vragen:

- 1 Wat is omzet?
- 2 Wat als een werkgever onderdeel is van groter geheel, bijv. een concern?
- 3 Hoe ga je om met personeels-BV's?
- 4 Hoe bereken je omzetverlies?

1. Wat is omzet?

Overwegingen

I Omzetdefinitie Wet op de Omzetbelasting

Eerder hebben we voorgesteld om voor de omzetdefinitie aan te sluiten bij de 'vergoeding' in artikel 8 van de Wet Omzetbelasting (OB). Omzet is dan *al hetgeen een ondernemer in en vanuit Nederland in rekening brengt voor zijn diensten en/of leveringen van goederen (exclusief de btw)*. De omzet wordt bepaald door het moment van facturatie voor de geleverde goederen of diensten.

Door dit begrip te gebruiken, kan in veel gevallen worden aangesloten bij de btw-aangifte van ondernemers bij de Belastingdienst; met name voor kleine rechtspersonen is dit een voordeel.

Echter, dit omzetbegrip sluit minder goed aan bij het activiteitsniveau. Bijvoorbeeld bij belangrijke facturatie voor- of achteraf (abonnementen, vliegtickets) of bij facturatie bij specifieke milestones (bouw). Er kan dan bijvoorbeeld al sprake zijn van geen of een verminderd activiteitsniveau (waardoor personeel (gedeeltelijk) thuis zit), maar van een omzetzak in de meetperiode van de regeling is nog geen sprake omdat nog facturatie plaatsvindt en dus omzet wordt geboekt.

Op verstuurde facturen in rekening gebrachte vergoedingen vormen normaal gesproken omzet (debiteuren), ook als deze niet worden betaald. Het kan dus voorkomen dat een ondernemer formeel geen omzetverlies heeft, terwijl zijn kasstroom wel opdroogt. Dat is een liquiditeitsprobleem waar met deze definitie geen oplossing voor wordt geboden.

II Omzet jaarrekeningenrecht

UWV stelt als alternatief voor om aan te sluiten bij de omzetdefinitie in het jaarrekeningenrecht. Op grond van de begrippen in de richtlijnen voor de jaarverslaggeving (RJ 940) gaan we uit van het volgende omzetbegrip.

Opbrengsten: baten die ontstaan bij de uitvoering van de normale activiteiten van een onderneming.

Netto-omzet: de opbrengst uit levering van goederen en diensten uit het bedrijf van de rechtspersoon onder aftrek van kortingen en dergelijke en van over de omzet geheven belasting.

Dit betekent dat omzet wordt verantwoord als de activiteiten betrekking hebben op de levering van goederen of diensten voor een specifieke klant waarmee een (verkoop)contract is gesloten.

Dit omzetbegrip sluit, zeker voor de middel en grote rechtspersonen, dichter aan bij het activiteitsniveau dan omzet op factuatiebasis. Deze rechtspersonen hebben (conform Burgerlijk Wetboek 2, Titel 9) ook de plicht om de jaarrekening door een accountant te laten controleren. Daarnaast is omzetzak met dit omzetbegrip minder gevoelig voor effecten van het verschuiven van facturatie of inning naar een periode buiten de meetperiode binnen de regeling en dus ook minder gevoelig voor oneigenlijk-/misbruik dan bij hantering van de omzetdefinitie voor de omzetbelasting. Wel kan omzet worden beïnvloed door de timing van de levering van goederen of diensten. Helemaal waterdicht kunnen we het niet maken.

Voor kleine rechtspersonen is deze definitie lastiger toepasbaar dan voor middel en grote rechtspersonen, maar de definitie is wel toe te passen omdat veel kleine rechtspersonen wel een jaarrekening hebben. We regelen dan dat deze kleine rechtspersonen de definitie kunnen hanteren die ze nu ook al volgen in de jaarrekening.

Netto-omzet is gedefinieerd als de opbrengst uit levering van goederen en diensten uit het bedrijf van de rechtspersoon onder aftrek van kortingen en dergelijke en van over de omzet geheven belastingen (RJ 940). Dit betekent dat omzet wordt verantwoord als de activiteiten betrekking hebben op de levering van goederen of diensten aan een specifieke klant waarmee een verkoopcontract is gesloten.

Geadviseerd wordt om in ieder geval een onderhanden project (in opdracht van derden) mee te nemen in de omzetzak. Onderhanden werk is een project dat is overeengekomen met een derde, voor de constructie van een actief of combinatie van activa waarbij de uitvoering zich

gewoonlijk uitstrekt over meer dan één verslagperiode. Hierbij is derhalve wel sprake van een levering van een prestatie aan een klant. Voor dergelijke projecten worden de projectopbrengsten verwerkt in de winst-en-verliesrekening naar rato van de verrichte prestaties per balansdatum. Dit betekent onderhanden werk wordt gepresenteerd als netto-omzet.

Om de procentuele daling van de omzet zo objectief mogelijk vast te stellen is het van belang dat de onderneming consistente grondslagen hanteert voor alle periodes die relevant zijn voor de berekening van de omzetzdaling. Bovendien kan het wenselijk zijn om te voorkomen dat ondernemingen opportunistisch grondslagen kiezen die tot de meest gunstige uitkomst leiden. Om neutraliteit en consistentie te waarborgen/bevorderen is het wenselijk om specifiek te bepalen dat de omzet voor de relevante periode in 2020 en voor de referentieperiode bepaald dienen te worden op basis van dezelfde grondslagen en detail toepassingen daarvan zoals die door de onderneming zijn gehanteerd in de laatste vóór 1 maart 2020 vastgestelde jaarrekening. Dat zal over het algemeen de jaarrekening over het boekjaar 2018 zijn.


Bij bepaalde typen rechtspersonen worden de baten die voortvloeien uit normale bedrijfsactiviteiten met een andere benaming aangeduid. Hierbij kan worden gedacht aan diverse not-for-profit organisaties waar in plaats van een winst-en-verliesrekening een exploitatierekening of staat van baten en lasten wordt opgesteld. De opbrengsten uit de reguliere bedrijfsactiviteiten worden hier ook wel aangeduid als baten.

PWC adviseert om een bepaling op te nemen dat bij organisaties waar de baten die ontstaan bij de uitvoering van de normale activiteiten van een onderneming met een andere term dan omzet worden aangeduid deze andere term daarvoor in de plaats kan worden gesteld. Dat stellen we ook in memo 6. ||

PWC adviseert ook voor om de bepaling op te nemen dat de omzetzdaling bepaald moet worden voor alle Nederlandse rechtspersonen gezamenlijk, en dat het percentage omzetzdaling dat daarvoor wordt bepaald toegepast dient te worden bij de NOW aanvraag voor alle loonheffingsnummers van het concern.

Besispunt 1: hoe definiëren we omzet?

Advies: we sluiten voor de omzetdefinitie aan bij het jaarrekeningenrecht voor alle Nederlandse rechtspersonen.



2. Wat als een werkgever onderdeel is van groter geheel, bijv. een concern?

Overwegingen

I Algemeen

Bij kleine ondernemingen zal het duidelijk zijn: de omzetzaling wordt bepaald per rechtspersoon/onderneming, bijvoorbeeld de bv, vof etc. Indien er sprake is van een rechtspersoon met meerdere loonheffingnummers wordt de omzetzaling bepaald op rechtspersoon/natuurlijke persoon en gebruikt voor de toepassing van de omzetzaling op de verschillende loonheffingnummers. Er moet namelijk per loonheffingnummer een aanvraag worden gedaan.

De lastige vraag is nog hoe we de omzetzaling bepalen bij ondernemingen die onderdeel zijn van een groter concern. Onze inschatting is dat het vooral om grotere rechtspersonen gaat. In het jaarrekeningenrecht is het mogelijk een geconsolideerde jaarrekening te maken, dus niet voor iedere rechtspersoon afzonderlijk, maar 1 gezamenlijke jaarrekening. Vaak zijn concerns een fiscale eenheid voor de omzetbelasting of de vennootschapsbelasting, waarbij meerdere ondernemingen samen worden gezien als één ondernemer.¹ Berekenen we de omzetzaling per concern, per fiscale eenheid (en welke dan) of per zelfstandig onderdeel. Hieronder ontvangt u een notitie die de keuzes van deze opties in beeld brengt.

II Wat als de onderneming onderdeel is van een groter concern?

Hier zijn verschillende overwegingen voor de bepaling welke omzetzaling voor welke eenheid wordt gekozen.

Voorkeursoptie:

Fiscale eenheid

Het is ook mogelijk om te bepalen dat de omzet wordt bepaald op het niveau van de fiscale eenheid in de zin van de Wet op de vennootschapsbelasting 1969. Ook hier moet een bepaalde mate van verwevendheid zijn. Tevens zijn deze fiscale eenheden hoofdelijk aansprakelijk voor de vennootschapsbelasting. Belangrijkste verschil met concerndefinitie is dat voor de VPB de aandelen bijna geheel in handen moeten zijn van de 'moeder' en dat bedrijven een fiscale eenheid vormen op basis van vrijwilligheid (dus op verzoek van de ondernemingen zelf). Meestal is de fiscale eenheid kleiner dan het concernniveau (er zijn dan meerdere fiscale eenheden in een concern), maar het komt ook voor dat er fiscale eenheden zijn die concernoverstijgend zijn. Bij een fiscale eenheid worden de resultaten van de dochtermaatschappij(en) toegerekend aan de moedermaatschappij. Een voordeel van een fiscale eenheid is dat u de verliezen van een maatschappij kunt verrekenen met winsten van een andere maatschappij die in dezelfde fiscale eenheid is gevoegd. Dit betekent dat ze voor de VPB onderling solidair zijn. Voorstel is dat ze voor de toekenning van NOW ook onderling solidair zijn wat betreft omzetzaling (en dus bepaling voor de loonsom).

Voordelen:

- o Fiscale eenheid is een bekend begrip bij de Belastingdienst en dus via een VPB-nummer kan gecontroleerd worden welke rechtspersonen er binnen de fiscale eenheid vallen. Binnen de rechtspersoon kunnen loonnummers worden gekoppeld. Zo kan uiteindelijk worden gecontroleerd welke loonnummers toebehoren aan de fiscale eenheid. Concern wordt niet in deze systemen opgenomen voor zover bekend.
- o Tussen de fiscale eenheden voor de VPB kan beperkt met omzet worden geschoven (alleen als alle activiteiten dan ook worden overgenomen). Dat lokt minder strategisch gedrag uit dan bepalen op de individuele rechtspersoon (zie onderdeel b hieronder).
- o Bij de fiscale eenheid voor de VPB is het uitgangspunt onderlinge solidariteit om opbrengsten en kosten binnen de fiscale eenheid tegen elkaar weg te kunnen strepen en daardoor lagere winstbelasting te mogen afdragen.

¹ Hiervan is sprake als de ondernemingen financieel, organisatorisch en economisch met elkaar verweven zijn.

Nadelen:

- o Het niveau van de fiscale eenheid en het concern lopen uit elkaar. Aangezien wordt geadviseerd aan te sluiten bij het jaarrekeningenrecht lijkt het al snel logischer hier dan ook bij het concernbegrip aan te sluiten, maar een goed alternatief is de fiscale eenheid.
- o Er kan nog wel iets geschoven worden (gehele activiteit laten overnemen) en de holding kan nog schuiven in de opdrachtverlening tussen fiscale eenheden.
- o Zie overige nadelen bij concernniveau.

Alternatieven:a. Concernniveau

Dat is het hoogste niveau: in het jaarrekeningenrecht is het mogelijk (en in sommige gevallen verplicht) voor een concern een geconsolideerde jaarrekening te maken waardoor de zelfstandige onderdelen geen eigen jaarrekening meer (hoeven) te maken. Dit groepsbegrip staat in het Burgerlijk Wetboek (artikel 24b van Boek 2). Hiervoor moet er wel sprake zijn van een groep waarover de hoofd-rechtspersoon een overheersende zeggenschap kan uitoefenen over de andere rechtspersoon of waarover hij de centrale leiding heeft. Daarnaast geldt ook de volledige aansprakelijkheid voor de schulden (artikel 24c Boek 2 van het Burgerlijk Wetboek).

Voordelen:

- o Er kan hierdoor zo min mogelijk binnen het concern geschoven worden. In het jaarrekeningenrecht is het mogelijk dat binnen een concern keuzes worden gemaakt waar de omzet voor een specifiek project terechtkomt en zo grotere omzetzijgingen ontstaan bij bepaalde entiteiten binnen het concern terwijl sprake is van omzetzijgingen bij andere entiteiten. Om die reden adviseert PWC om een bepaling op te nemen dat de omzetzijging bepaald moet worden voor alle Nederlandse rechtspersonen van een concern gezamenlijk, en dat het percentage omzetzijging dat daarvoor wordt bepaald toegepast dient te worden bij de NOW-aanvraag voor alle loonheffingsnummers van het concern.
- o Concernbegrip is ook geen keuze (in tegenstelling tot fiscale eenheid).

Nadelen:

- o Concerns met zeer uiteenlopende activiteiten zullen soms hard worden geraakt in één tak van het concern, terwijl de andere activiteiten kunnen doorlopen (of er zelfs meer vraag naar is). Denk hierbij aan een concern dat zowel schoonmaak-, als uitzend- en thuiszorgactiviteiten heeft. De schoonmaakactiviteiten blijven waarschijnlijk prima lopen, maar de uitzendactiviteiten (en misschien wel de thuiszorgactiviteiten) worden hard geraakt. Door de bepaling op concernniveau toe te passen, dwingen we dergelijke concerns feitelijk om de omzetzijging van de ene dochter te compenseren met de andere dochter. Dit kan tot ertoe leiden dat de dochter toch overgaat tot ontslag en bij grote ondernemingen en kan dat om grote aantallen ontslag gaan.
- o Vanuit werkgeversorganisaties zijn daarom ook vele verzoeken binnengekomen om nadrukkelijk niet van concernniveau uit te gaan.
- o De gegevens zijn niet goed verifieerbaar bij de Belastingdienst, aangezien een concern kan bestaan uit meerdere fiscale eenheid en, helaas, ook fiscale eenheden bestaan die over concerns heen bestaan.

b. Individuele rechtspersoon of natuurlijke persoon:

Als laatste is mogelijk aan te sluiten bij de zo laag mogelijke groep, die van de individuele rechtspersoon of natuurlijke persoon.

Voordelen:

- o Dit sluit waarschijnlijk het meest aan bij de beleving: de omzetzijging sluit aan bij waar het personeel wordt ingezet en dus waar de loonkosten worden gemaakt. Het voorkomt discussies over het moeten 'subsidiëren' van de activiteiten van de ene rechtspersoon met de andere rechtspersoon.

Nadelen:

- o Schuiven met omzet op basis van het jaarrekeningenrecht is onder omstandigheden mogelijk (zie voordeel bij concernaanpak). Deze optie maakt de regeling het meest vatbaar voor manipulatie. Zo bestaat tussen de verschillende onderdelen verschillende geldstromen (Interne verrekening systematiek), bij doorberekening naar elkaar.
- o Deze interne verrekening systematiek tussen BV's binnen een fiscale eenheid is voor de accountant en de Belastingdienst niet relevant (onderlinge solidariteit). Daarom wordt hier niet op gecontroleerd en is dit ook niet in te richten voor deze subsidie.

III Bedrijven met personeelsbv's

Zeker bij grote bedrijven is het mogelijk dat de werknemers in dienst zijn bij een andere entiteit ('personeels BV') dan waar de omzet wordt geregistreerd. Dit levert met de 'gewone' systematiek twee complicaties op: er zijn geen loonkosten in de entiteit waar de omzetsdaling optreedt en de interne omzetsdaling van de personeels BV (omdat die de personeelskosten niet meer kan doorberekenen aan de werkmaatschappijen) is geen representatie van de werkelijke externe situatie. Dit wordt geïllustreerd aan de hand van het volgende voorbeeld:

Bedrijf A heeft 40% omzetsdaling in 3 maanden. Hij kan nog 10% van zijn personeel inzetten daarvoor. In de regeling krijgt hij $90\% \times 40\%$ X de loonkosten vergoed.

Bedrijf B heeft 40% omzetsdaling in 3 maanden. Hij kan nog 10% van zijn personeel inzetten daarvoor. Bedrijf B heeft echter een personeelsbv. Uitgaande van de omzet van de personeelsbv zou er een omzetsdaling zijn van 90% (want er kunnen nog maar 10% van de personeelskosten doorberekend worden). Dan zou, uitgaande van die bv, er een vergoeding zijn van $90\% \times 90\%$ X de loonkosten.

Dat is onwenselijk, omdat bedrijf A en bedrijf B in dezelfde economische situatie zitten. Daarom zal het omzetsniveau bij een personeelsbv altijd moeten worden bepaald op concernniveau in de zin van Boek 2 van het Burgerlijk Wetboek, als het gaat om bedrijven.

Voor bepaling over personeelsvennootschappen wordt namelijk aangesloten bij het concernbegrip in Boek 2. Zo zit in de regeling van de uitzendovereenkomst ook een regeling voor personeelsvennootschappen:

In sommige concerns zijn de werknemers welbewust in dienst bij één vennootschap, die slechts of met name tot taak heeft de rol van werkgever ten opzichte van de bij het concern werkzame werknemers te vervullen. De werknemers zijn feitelijk werkzaam bij andere concernonderdelen. Die figuur is ook de wetgever niet ontgaan. Art. 7:691 lid 6 BW, in werking getreden op 1 januari 1999, bepaalt dat de bijzondere regels voor de uitzendovereenkomst niet van toepassing zijn op de uitzendovereenkomst waarbij de werkgever en de derde in een groep zijn verbonden als bedoeld in art. 2:24b BW, dan wel de één een dochtermaatschappij is van de ander als bedoeld in art. 2:24a BW. Voor personeelsbv's in een publieke instelling (vallen niet onder Boek 2), zou kunnen worden aangesloten bij het ondernemersbegrip in de WOR.

Daarom wordt geadviseerd voor deze specifieke ondernemingen voor de omzetsbepalingen sowieso het concernniveau aan te houden als de personeelsbv op concernniveau werkt. Dit sluit aan bij de reguliere verwijzing naar de personeelsbv.

Beslispunt 2: hoe bepalen we of we de omzetsdaling bij ondernemingen die onderdeel zijn van een groter concern?**Beslispunt 3: hoe gaan we om personeelsbv's?**

Advies beslispunt 2: U wordt geadviseerd uit te gaan van de omzetsberekening van de fiscale eenheid voor de VPB. Eventueel zouden we concerns de mogelijkheid kunnen geven om alsnog op concernniveau (Boek 2 van het Burgerlijk Wetboek) de omzet te rapporteren, mits het ook hier gaat om de omzetsdaling van de Nederlandse rechtspersonen.

Advies beslispunt 3: Geadviseerd wordt voor concerns met personeelsbv's voor de omzetsbepalingen sowieso het concernniveau aan te houden.

4 Welke periodes vergelijken we voor het berekenen van omzetverlies?

Noot vooraf: als gekozen wordt voor een verschuifbaar tijdvak van omzetverlies, kunnen de maanden maart/april/mei ook betekenen april/mei/juni of mei/juni/juli, afhankelijk van de keuze van de werkgever.

Variant A: vergelijken met verwachte omzet, gecorrigeerd voor groei en seizoenen

De omzet in maart, april en mei 2020 vergelijken met maart, april en mei 2019, vermenigvuldigd met de omzet in december 2019 – februari 2020 en gedeeld door de omzet in december 2018 – februari 2019.

Stel: de werkgever had in december 2018 – februari 2019 een omzet van 100 en in maart – april 2019 150. In december 2019 – februari 2020 was de omzet 200, dus feitelijk is de onderneming 100% gegroeid. De verwachte omzet voor maart – mei 2020 was 300 geweest (150+100%).

Voor werkgevers waar niet lang genoeg kan worden teruggekeken, moet een alternatieve berekeningswijze gelden (bijv. gemiddelde omzet vanaf begin onderneming).

Voordeel: corrigeert het best voor de omzet die de ondernemer gehad zou hebben als de coronacrisis niet had toegeslagen. Voor seizoensinvloeden én groei wordt gecorrigeerd. Dit lijkt het sterkst op de berekening die gold voor de bijzondere wtv-regeling n.a.v. de crisis in 2008.

Nadeel: Ingewikkeld. Relatief groot risico op overcompensatie als werkgevers normaliter sterk qua omzet en personeel groeien in maart-mei 2019 (seizoenseffect), maar daar nu nog geen extra personeel voor hadden aangenomen. Door fusie/splitsing/uitbreiding bij een ondernemingen of ondernemingen die een jaar geleden nog niet bestonden, is het niet mogelijk om anderhalf jaar terug te kijken en zij kunnen dus niet aan het criterium voldoen. Dit is een probleem bij alle methoden, maar hoe verder we terugkijken, hoe groter het probleem.

Voorbeeld waarin dit de werkgever benadeelt: Vooral risico op overcompensatie, plus problemen bij bedrijven die 1,5 jaar geleden nog niet bestonden.

Variant B: vergelijken met de gemiddelde omzet over 2019

De omzet in maart, april en mei 2020 vergelijken met de omzet in januari – december 2019, gedeeld door vier.

Voordeel: Eenvoudig. Omzet op jaarbasis is het best controleerbaar en geeft weinig ruimte voor sjoemelen (kan vaak aansluiten bij de al opgemaakte jaarrekeningen etc.).

Nadeel: Corrigeert er beperkt voor als werkgever bijna alle omzet in een korte tijdsperiode maakt. Corrigeert ook beperkt voor groei.

Voorbeeld waarin dit de werkgever benadeelt: De werkgever draait de meeste omzet in maart-mei. Vergeleken met dezelfde periode vorig jaar is er een groot omzetverlies. Door dat uit te middelen, wordt het berekende omzetverlies echter veel kleiner of zelfs nihil. Bijvoorbeeld: een werkgever heeft een maandomzet van 20 in maart-mei en 10 in de overige maanden. Jaaromzet 2019: 150. De omzet maart-mei 2020 daalt naar 10 per maand, dat is -50% t.o.v. maart-mei vorig jaar, maar -20% t.o.v. gemiddeld 2019.

Variant C: vergelijken met dezelfde periode vorig jaar

De omzet in maart, april en mei 2020 vergelijken met maart, april en mei 2019.

Voordeel: het is een objectief criterium dat goed uit te leggen is. Voor seizoensinvloeden wordt gecorrigeerd door naar dezelfde periode een jaar eerder te kijken.

Nadeel: een onderneming kan in het afgelopen jaar gegroeid zijn en t.o.v. dezelfde periode vorig jaar geen omzetzaling hebben, terwijl die er de facto wel is. Door fusie/splitsing/uitbreiding bij een ondernemingen of ondernemingen die een jaar geleden nog niet bestonden, is het niet mogelijk om een jaar terug te kijken en zij kunnen dus niet aan het criterium voldoen. Voor werkgevers die normaal niet per maand hun omzet op basis van de jaarrekeningensystematiek bijhouden, wordt het lastig om dit voor 2019 alsnog te gaan bepalen.

Voorbeeld waarin dit de werkgever benadeelt: De werkgever is gegroeid en heeft de afgelopen tijd meer personeel aangenomen. Ten opzichte van recent heeft hij veel omzetverlies en hij kan zijn krachten niet meer betalen, maar ten opzichte van een jaar geleden weinig omzetverlies waardoor hij weinig of geen subsidie krijgt.

Variant D: vergelijken met meest recente periode

De omzet in maart, april en mei 2020 vergelijken met december 2019, januari en februari 2020.

Voordeel: De meest recente omzet sluit waarschijnlijk vaak het beste aan bij de hoeveelheid werknemers die een werkgever nu in dienst heeft. Bijvoorbeeld als de onderneming gegroeid of gekrompen is. Deze variant is bovendien voor meer werkgevers werkbaar dan variant A, waar verder wordt teruggekeken en vaker fusies etc. hebben plaatsgevonden.

Nadeel: We corrigeren niet voor seizoensinvloeden. Dat kan tot onder- of overcompensatie leiden, zeker omdat december voor sommige bedrijven een grote piek kent en andere juist een daling i.v.m. de vakantieperiode.

Voorbeeld waarin dit de werkgever benadeelt: De werkgever heeft het hele jaar vaste krachten in dienst, maar maakt de meeste omzet in de lente en zomer. In de winter maakt hij feitelijk verlies op zijn vaste krachten. Door te kijken naar december-februari is er weinig omzetverlies en krijgt hij geen compensatie, terwijl hij de omzet in mrt-mei wel nodig had om zijn personeel te kunnen betalen.

Variant E: heel 2020 vergelijken over heel 2019

De omzet over heel 2020 vergelijken met de omzet over heel 2019.

Voordeel: Eenvoudig. Omzet op jaarbasis is het best controleerbaar en geeft weinig ruimte voor sjoemelen (kan vaak aansluiten bij de al opgemaakte jaarrekeningen etc.). We kunnen alleen bij deze variant een controle verklaring van de accountant vragen (meest zware verklaring), omdat we van hele jaren uitgaan. Bij alle andere hierboven genoemde varianten moeten we van een beoordelingsverklaring uitgaan.

Nadeel: Neemt een voorschot op de verlenging van de regeling, want omzetverlies voor de eerste tranche is straks niet te onderscheiden van omzetverlies voor de tweede tranche. Sluit beperkt aan bij aard van de regeling, namelijk compenseren voor urgente problemen in maart-mei 2020. Duurt heel lang (tot 2021) voordat definitieve afrekening kan plaatsvinden. Zeer slecht voorspelbaar voor werkgevers, terwijl het de basis is voor de bevoorschotting.

Voorbeeld waarin dit de werkgever benadeelt: De werkgever heeft fors omzetverlies in maart-mei 2020 maar daarna normaliseert de omzet. Het berekende omzetverlies wordt daardoor relatief laag, terwijl hij in maart-mei geen omzet heeft gehad en die omzet nodig had om zijn personeel te betalen.

Beslispunt 4: welke variant kiezen we?

Advies: A (meest zuiver, maar ingewikkeld) of B (minder zuiver, maar eenvoudig).

Referteperiode omzetverlies

Er moet sprake zijn van 3 maanden omzetverlies. Dit omzetverlies kan meteen optreden (bijvoorbeeld sluiting horeca), maar meer geleidelijk (bijvoorbeeld steeds minder opdrachten). Dit noemen we het na-ijleffect. We dempen de effecten van het na-ijl effect deels met de gehanteerde definitie, maar het effect kunnen niet helemaal weg regelen. PWC heeft immers in haar memo's ook aangegeven dat er sprake kan zijn van een na-ijleffect.

U wordt daarom geadviseerd om mogelijk te maken dat de ondernemer de omzetzijging kan berekenen over één van de drie perioden (uitgestelde referteperiode):

- Maart, april en mei 2020;
- April, mei en juni 2020; of
- Mei, juni en juli 2020.

NB: m.u.v. variant E want die gaat als enige variant van heel 2020 uit.

Beslispunt 5: gaat u akkoord met een uitgestelde referteperiode?

Advies: hiermee akkoord gaan.

ander onderwerp

Van: Flier, M.P

Verzonden: vrijdag 27 maart 2020 17:18

Aan: Koolmees, W.

CC: Buitendijk, G.J. ;^{10.2e} ;^{10.2e} ; Waagmeester, D. ;^{10.2e} ;
^{10.2e} ;^{10.2e} ; Kuipers, K. ;^{10.2e} ;^{10.2e} ;

Onderwerp: RE: NOW

Mbt accountantsverklaring:

Alles kan (denk ik), maar....

- Er kan een groot gat zitten tussen het voorschot en de afrekening.
 De afrekening kan 5 keer zo hoog zijn: nl als omzetverlies toch veel hoger uitpakt dan eerder verwacht; bij 5 * € 125.000 had je misschien juist wel een controle willen hebben;
 De afrekening kan ook veel lager zijn; bij een afrekening van € 10.000 is een accountantsverklaring eigenlijk niet proportioneel;
- Om dit te vermijden, kijken we of we aan kunnen sluiten bij de categorieën ondernemingen in het jaarrekeningenrecht:
 - micro-rechtspersonen;
 - kleine rechtspersonen;
 - middelgrote rechtspersonen;
 - grote rechtspersonen;
- Micro-rechtspersonen zouden dan wellicht geheel kunnen worden uitgesloten ongeacht de omvang van het voorschot;
 Of per categorie een andere grens, enz.

We zijn er nog niet uit en tot nu toe hebben andere zaken prioriteit gehad.

Martin

Van: Koolmees, W. < >

Verzonden: vrijdag 27 maart 2020 17:02

Aan: Flier, M.P < >

CC: Buitendijk, G.J. < >;^{10.2e} @minszw.nl>;^{10.2e} < >;
^{10.2e} @MINSZW.NL>; Waagmeester, D. < >;
^{10.2e} @minszw.nl>;^{10.2e} @minszw.nl>;
^{10.2e} @MINSZW.NL>; Kuipers, K. < >;^{10.2e} @minszw.nl>;
^{10.2e} @minszw.nl>

Onderwerp: RE: NOW

Ha Martin,

Dank.

-Ik ga morgenavond de tekst lezen.

- kun je qua accountantsverklaring niet gewoon aansluiten bij 125000€ bevoorschotting?

- rest van beslispunten akkoord!

Gr wouter

Verzonden met BlackBerry Work

(www.blackberry.com)

Van: Flier, M.P

Datum: vrijdag 27 mrt. 2020 4:08 PM

Aan: Koolmees, W. < >

Kopie: Buitendijk, G.J.

10.2e @MINSZW.NL>, Waagmeester, D. <
 10.2e @minszw.nl>, 10.2e minszw.nl>, 10.2e
 10.2e @MINSZW.NL>, Kuipers, K. <
 10.2e @minszw.nl>, 10.2e @minszw.nl>, 10.2e

Onderwerp: NOW

Ha Wouter,

Nog een paar punten:

- Svz: wij hebben teksten opnieuw uitgewisseld met UWV; dat lijkt goed te gaan, maar we zijn nog bezig met de laatste afstemming. En onder tijdsdruk gaat er wel eens wat mis. Wij proberen tekst eind van de dag (zal wel vanavond worden) stil te leggen, zodat daarna alleen nog een redactieslag op de brief aan de TK en de toelichting nodig is. Wij vragen dan jou en anderen uiterlijk zondag 12.00 uur op de concepten te reageren. Die pakken we dan zondagmiddag op, zodat we ons maandag kunnen concentreren op laatste losse eindjes en de voorbereiding van de presentatie.

- Een los eindje waar we nog niet uit zijn is de grens waaronder geen accountantsverklaringen zullen worden gevraagd. We laten dat nu open met de aankondiging dat we de grens binnen enkele weken alsnog zullen trekken door de regeling op dit punt aan te vullen.

Probleem is hier dan je kan aansluiten bij de omvang van de onderneming (jaarrekeningplichtig of niet?) of bij de omvang van het subsidiebedrag (boven de € 125.000 of niet).

Het laatste bedrag staat tevoren echter niet vast (eindafrekening kan hoger uitvallen dan het voorschot) en het eerste gegeven is geen grootte die bekend is bij het UWV. We moeten deze kluwen nog ontwarren. Willen we in overleg met deskundigen de komende weken gaan doen.

- UWV zal nog een uitvoeringstoets opstellen. RvB UWV hecht eraan daarbij met name stil te staan bij de M&O-risico's en de risico's daarvan met het oog op de toekomst. = afbreukrisico voor UWV en SZW; goed om te wisselen. Fred Paling zal daar maandag nog contact met jou over zoeken.

- Wij bespraken nog de optie van een rente-opslag bij hoge terugbetalingen. Volgens WBJA is het bij subsidieverlening niet mogelijk om een standaard rente-opslag op te leggen in geval van terugvordering. Wij laten dit dus rusten.

- Daarnaast kwam nog de vraag op van een subsidieplafond. Dit was al eens afgeschreven omdat we geen onnodige hectiek willen creëren. Het idee mag niet postvatten dat als je aanvraagt te laat is, je mogelijk niets krijgt.

Er is echter ook een andere mogelijkheid van een subsidieplafond. Daarbij krijgt iedereen het voorschot, maar bij de afrekening wordt boven een totaalbedrag (het subsidieplafond) een generieke korting op alle aanvragen toegepast. Het moment van aanvraag speelt daarbij geen rol.

Uit financieel-budgettaire overwegingen is er natuurlijk veel te zeggen voor zo'n noodrem. Wij vinden het echter niet passen in de algemene opstelling van het kabinet ('whatever it takes'). Bovendien creëert het bij de aanvragers onzekerheid of ze nu wel of niet het hele bedrag zullen kunnen incasseren, terwijl het juist de onzekerheid over de betaalbaarheid van de salarissen met de regeling willen wegnemen. Kortom toch maar niet.

Ben jij akkoord met deze afweging?
 (NB advies is afgestemd met FEZ en ASEA)
 Groeten, Martin

Gevoeligheden NOW

27-03-2020

Dit document geeft een overzicht van de belangrijkste kritiekpunten die vanuit politiek, belangenorganisaties en maatschappij verwacht kunnen worden op de NOW.

Belangrijkste punten

- Reeds veelbesproken kritiekpunten zijn de flexwerkers en maximering op tweemaal max-dagloon. Vooral bij uitzendkrachten is het de vraag of de NOW een oplossing biedt.
- We verwachten zeer zware en luide kritiek van werkgevers op de keuze om omzetverlies op concernniveau te bepalen. Werkgeversorganisaties dringen daar al 1,5 week op alle niveaus op aan en zullen zich niet zomaar bij deze vormgeving neerleggen. Er zullen voorbeelden komen van (massa)ontslagen die vallen bij onderdelen van concerns die zelfstandig gezien wel onder de NOW zouden zijn gevallen.
- We verwachten ook zware kritiek op de berekening van de omzetsdaling: drie maanden in 2020 t.o.v. heel 2019. Ook hier zullen voorbeelden komen van ontslagen die vallen bij werkgevers die ofwel door seizoenspatronen, ofwel door sterke groei, niet onder de NOW vallen terwijl ze wel personeel hebben dat niet kan werken en dat ze niet kunnen betalen.

voorbeelden
graag!

11.1

) 11.1

- Tot slot bestaat er een groot risico op oneigenlijk gebruik. Er bestaat bijvoorbeeld een kans dat werkgevers bij de bevoorschotting op grote schaal 100% omzetsdaling gaan claimen, ook als daar geen sprake van is. Op de langere termijn spelen handhavingsrisico's bij de definitieve subsidievaststelling.

helder.

De belangrijkste punten, in meer detail**"De NOW doet te weinig voor flexkrachten: velen zullen alsnog ontslagen worden"**

- We kunnen werkgevers niet verplichten flexkrachten door te betalen, inclusief de 10% die de NOW niet vergoedt. Bovendien is er een risico dat flexkrachten na afloop van de NOW alsnog massaal ontslagen worden.
- Vooral bij uitzend- en payrollbedrijven zijn de risico's groot. Zij zijn volledig afhankelijk van personeel voor hun omzet en zullen de 10% eigen bijdrage niet altijd kunnen dragen. Inleners zullen zich waarschijnlijk niet verantwoordelijkheid voelen.
- *Ons antwoord:* De NOW komt werkgevers ook tegemoet voor flexkrachten. We doen een appel aan werkgevers om verantwoordelijkheid te nemen voor hun flexkrachten.

"De NOW pakt onrechtvaardig uit voor concerns en samengestelde bedrijven"

- Het omzetverlies wordt bepaald per concern. Als een concern als geheel minder dan 20% omzetverlies heeft, krijgen stilliggende onderdelen van dat concern geen tegemoetkoming.
- *Ons antwoord:* Het is aan het concern om, als het hele concern geen of beperkt omzetverlies heeft, verantwoordelijkheid te nemen voor de werknemers van onderdelen met meer omzetverlies. Bovendien is er veel meer ruimte voor strategisch gedrag als we omzet beoordelen per individuele werkmaatschappij, bijvoorbeeld door met omzet en activiteiten te schuiven tussen onderdelen.

"De NOW pakt onrechtvaardig uit voor seizoensbedrijven"

- Het omzetverlies wordt bepaald door te vergelijken met de gemiddelde omzet over heel 2019. Dat kan onrechtvaardig uitpakken voor bedrijven die nu hun piek hebben en daar personeel voor hebben aangenomen.
- Bovendien wordt de tegemoetkoming bepaald op basis van de loonsom van januari. Dat is voor veel seizoensbedrijven een rustige maand met weinig personeelsinzet.
- *Ons antwoord:* We hebben nu een regeling nodig die voor werkgevers en UWV snel uitvoerbaar is, bij zeer grote aantallen. We kunnen die regeling niet te complex maken. Het is onvermijdelijk dat de NOW voor individuele gevallen vervelend uitpakt.

"De NOW is te ingewikkeld voor kleine werkgevers"

- De NOW is een zo eenvoudig mogelijke regeling, maar de definitie van omzet en de administratieve verplichtingen zullen wellicht als ingewikkeld worden ervaren.
- Ter illustratie de definitie van omzet uit de concept-regeling: *Onder omzet wordt in deze regeling verstaan hetgeen daaronder wordt verstaan 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 en bepaald op basis van grondslagen en detailtoepassingen die consistent zijn met de grondslagen en detailtoepassingen zoals deze door de werkgever zijn gehanteerd in de laatste voor 1 maart 2020 vastgestelde jaarrekening, mits deze conform de wet- en regelgeving is opgesteld. Voor natuurlijke personen is dit de omzetbepaling die de basis is geweest voor de laatst vastgestelde aangifte voor de Wet inkomstenbelasting 2001, mits deze conform de wet- en regelgeving is opgesteld. 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.

- *Ons antwoord:* De NOW is een regeling waar elk bedrijf, klein en groot, gebruik van moet kunnen maken en waar veel geld in omgaat. Het is dus nodig dat we de omzetzak en de mogelijkheden voor controle daarop zeer goed regelen, ook om misbruik te voorkomen. Kleine werkgevers hoeven geen dure accountants in te huren; als ze een goede administratie bijhouden, zal dat vrijwel altijd voldoende zijn voor de NOW.

"De NOW gaat op grote schaal misbruikt worden"

- Er zijn forse risico's op misbruik en oneigenlijk gebruik. Ten eerste zijn er ongetwijfeld mogelijkheden tot strategisch gedrag die we al dan niet voorzien hebben. Ten tweede vindt er, omwille van de snelheid, zeer beperkt controle bij de bevoorschotting plaats. Ten derde is controle en handhaving bij de definitieve toekenning zeer complex.
- Er zijn vele voorbeelden denkbaar die maatschappelijk onbegrip kunnen oproepen, variërend van onbedoeld (gebruik NOW als leenfaciliteit door 100% omzetverlies op te geven) tot oneigenlijk (kunstmatig de omzet zo laag mogelijk houden) tot frauduleus gebruik (lonen niet doorbetalen maar dat wel zo doen voorkomen in de loonaangifte; faillissementsfraude; ...).
- *Ons antwoord:* Gezien de zeer grote en urgente economische problemen, hebben we een balans moeten vinden tussen snelle, eenvoudige uitvoering en beperking van de risico's op oneigenlijk gebruik en fraude. We doen een appel aan ondernemers om er geen oneigenlijk gebruik van te maken. Voor de hoogste inkomens (€>10.000 per maand) biedt de NOW geen volledige tegemoetkoming.

Overige punten

"De NOW biedt geen oplossing voor werkgevers die het vakantiegeld niet kunnen betalen"

- De NOW komt tegemoet in de opbouw van vakantiebijslag, maar niet in het hele jaarbedrag.
- *Ons antwoord:* Er zijn andere oplossingen voor liquiditeitsproblemen, zoals uitstel voor de loonheffingen bij de Belastingdienst en soepelere kredietmogelijkheden bij banken.

"De NOW biedt geen tegemoetkoming voor hoge pensioenpremies, al afgesproken loonstijgingen, etc."

- Er komt een opslag van 30% op de loonsom om pensioenpremies (werkgevers- en werknemersdeel), vakantiebijslag, etc. van te betalen. De tegemoetkoming wordt gebaseerd op de loonsom van januari.
- *Ons antwoord:* Dat zit in de opslag van 30%. Om de regeling snel en grootschalig uitvoerbaar te maken, is rekening houden met de individuele werkgeverslasten niet mogelijk geweest.

"De NOW pakt voor sommige werkgevers nadelig uit t.o.v. de oude wtv-regeling"

- Vooral bij werkgevers waarbij arbeid wegvalt, maar omzet niet, kan de NOW nadelig uitpakken t.o.v. wtv. Voorbeeld zijn sectoren die met grote voorraden werken (de betonsector heeft zich al gemeld) en de zeevarenden.
- Ook wordt bij de NOW de omzetzak per drie maanden beoordeeld; in één maand 20% omzetzak is niet genoeg. De wtv-regeling was op dit punt soepeler.
- *Ons antwoord:* We hebben nu een regeling nodig die voor werkgevers en UWV snel uitvoerbaar is, bij zeer grote aantallen. We kunnen die regeling niet te complex maken. Het is onvermijdelijk dat de NOW voor individuele gevallen vervelend uitpakt. Voor de overgrote meerderheid van de gevallen zal de NOW net zo voordelig of voordeliger uitpakken dan wtv.

"De NOW biedt geen oplossing voor startups en gegroeide bedrijven"

- Bedrijven die nog maar kort bestaan (later dan 1 december 2019 opgestart), komen niet in aanmerking voor de NOW. Dat omzetverlies wordt bepaald door te vergelijken met de gemiddelde omzet over heel 2019, pakt nadelig uit voor sterk gegroeide bedrijven.
- *Ons antwoord:* We hebben nu een regeling nodig die voor werkgevers en UWV snel uitvoerbaar is, bij zeer grote aantallen. We kunnen die regeling niet te complex maken. Het is onvermijdelijk dat de NOW voor individuele gevallen vervelend uitpakt.

"De NOW staat eigenlijk gewoon toe dat werknemers ontslagen worden vanwege bedrijfseconomische omstandigheden"

- Als een werkgever een aanvraag indient bij UWV voor ontslag op grond van bedrijfseconomische omstandigheden, wordt hij voor 150% van het loon van de betreffende werknemer(s) gekort. Maar UWV zal de aanvraag gewoon behandelen en mogelijk goedkeuren.
- *Ons antwoord:* We ontmoedigen zulke ontslagaanvragen sterk. Maar als we de volledige subsidie in zouden trekken, zouden we bedrijven alleen maar verder in de problemen brengen.
- Vraag is of UWV de mogelijkheid om NOW aan te vragen moet meewegen in het beoordelen van zulke ontslagaanvragen. We leggen deze vraag binnenkort separaat aan u voor.

"De NOW betaalt te laat uit, dat veroorzaakt liquiditeitsproblemen"

- De NOW wordt in drie termijnen uitbetaald: één termijn in april, één in mei en één in juni. De tegemoetkoming komt dus later dan de feitelijke loonbetaling.
- UWV bekijkt overigens nog of ze dit kunnen versnellen.
- *Ons antwoord:* Er zijn andere oplossingen voor liquiditeitsproblemen, zoals uitstel voor de loonheffingen bij de Belastingdienst en soepelere kredietmogelijkheden bij banken.

"De NOW biedt geen oplossing voor DGA's"

- Vrijwel alle DGA's vallen niet onder de werknemersverzekeringen omdat zij hun eigen ontslag kunnen tegenhouden. Zij vallen daarmee niet onder de reikwijdte van de NOW.
- *Ons antwoord:* We hebben aangesloten bij de werknemers die onder de sociale zekerheid vallen. Voor ondernemers die daar niet onder vallen, zijn er andere oplossingen, zoals TOZO.

|| Contact met banken!

"De NOW biedt geen 90% tegemoetkoming over al mijn loonkosten, want ik heb geen 100% omzetverlies"

- De NOW biedt 90% tegemoetkoming in de loonkosten naar rato van het omzetverlies. In de media is de tweede deel van die zin niet altijd duidelijk vermeld.
- *Ons antwoord:* Werkgevers kunnen met de resterende omzet het niet-vergoede deel van de loonkosten dragen.

"Het UWV blijft voor de NOW open op Goede Vrijdag, maar is op tweede paasdag gesloten"

- Het UWV is normaal op Goede Vrijdag gesloten, maar werkt door voor de NOW. Dat zal bij sommigen stuiten op bezwaren van principiële aard.

ander onderwerp

Van: ^{10.2e}

Verzonden: maandag 30 maart 2020 12:23

Aan: Flier, M.P

CC: Buitendijk, G.J. ; Waagmeester, D. ; ^{10.2e} ; Meijer, J.H. (WBJA) ; Herstel, C.A. ; Mulder, L. ; Kuipers, K. ; IJzerman, J.T. (Jan) ; ^{10.2e} ; ^{10.2e} ; ^{10.2e} ; Beem, M.H. van ; ^{10.2e}

Onderwerp: RE: Opnieuw de NOW

En hierbij voor de volledigheid ook zijn reactie op het 'gevoeligheden-memo'. Bolletje 4 is dan specifiek voor Martin en woordvoering.....Op de regeling verder geen commentaar.

Groet,
^{10.2e}

Van: ^{10.2e}

Verzonden: maandag 30 maart 2020 12:13

Aan: Flier, M.P

CC: Buitendijk, G.J. ; Waagmeester, D. ; ^{10.2e} ; @minszw.nl; Meijer, J.H. (WBJA) ; Herstel, C.A. ; Mulder, L. ; Kuipers, K. ; IJzerman, J.T. (Jan) ; ^{10.2e} ; @minszw.nl; ^{10.2e} ; @MINSZW.NL; ^{10.2e} ; @minszw.nl; Beem, M.H. van ; ^{10.2e} ; @minszw.nl

Onderwerp: RE: Opnieuw de NOW

Hierbij retour. Slechts 1 opmerking op pagina 6. En de handtekening zit er ook al onder.

Groet,
^{10.2e}

Van: Flier, M.P

Verzonden: zondag 29 maart 2020 21:57

Aan: Koolmees, W.

CC: Buitendijk, G.J. ; Waagmeester, D. ; ^{10.2e} ; @minszw.nl; Meijer, J.H. (WBJA) ; Herstel, C.A. ; Mulder, L. ; Kuipers, K. ; IJzerman, J.T. (Jan) ; ^{10.2e} ; @minszw.nl; ^{10.2e} ; @MINSZW.NL; ^{10.2e} ; @minszw.nl; Beem, M.H. van ; ^{10.2e} ; @minszw.nl; ^{10.2e} ; @MINSZW.NL

Onderwerp: Opnieuw de NOW

Dag Wouter,
Bijgaand een aangepaste versie van de brief aan de TK, waarin de verschillende commentaren zijn verwerkt.

Graag jouw eventuele verdere commentaar tbv een finale redactieslag.
Overige punten:

- De regeling en de toelichting is aangepast om alle technische commentaren te verwerken. Voor een finale check is deze opnieuw naar het UWV gestuurd. Ook de laatste detailpunten mbt omzet, omzetvergelijking en concerndefinitie zijn daarbij van oplossingen voorzien.

Er is nog een openstaande punt mbt het toevoegen van een zgn fraus legis bepaling, een soort catch-all bepaling die behulpzaam zou kunnen zijn om fraude tegen te gaan.

UWV moet nog aangeven of ze met op dit punt gedane suggesties uit de voeten kan.

- De testen bij het UWV zijn nog niet afgerond. UWV geeft aan dat het streven nog steeds is om 6 april te halen, maar dat pas op 3 april zekerheid is dat dit ook kan. Met Margreet van Beem heb ik gewisseld dat het verstandig lijkt om de regeling wel nu aan te kondigen, 6 april aan te kondigen en te wijzen op het voorbehoud mbt de finale testen. Na de ervaringen met het EZK-loket zou er begrip voor dat voorbehoud moeten zijn.
- UWV noemt in de concept uitvoeringstoets dat het er naar streeft bij alle aanvragen binnen 3 à 4 weken tot betaling over te kunnen gaan. Dat is een wat ruimte termijn, maar heeft de volgende achtergrond. UWV kan als alles goed verloopt 60.000 aanvragen per dag verwerken. De eerste week wordt echter langzaam opgestart. Er wordt begonnen met 100 aanvragen die handmatig op de juiste uitkomst worden gecontroleerd. Daarna wordt opgeschaald richting 60.000 per dag. Is een aanvraag eenmaal in behandeling genomen dat leidt deze na 5 dagen tot betaling. UWV houdt echter rekening met bij aanvang 300.000 aanvragen. De doorlooptijd naar verwerking van alle aanvragen wordt dan 3 à 4 weken. Worden het substantieel minder dan 300.000 aanvragen dan gaat de doorlooptijd naar beneden. Bij deze uitgangspunten zal een flink deel van de betalingen mogelijk plaatsvinden na de salarisdatum in april. Directie Financiële Markten van Financiën is in contact met het bankwezen over wat dit betekent voor de kredietverlening aan bedrijven tbv die salarisbetaling. En maakt zich daar zorgen over.....

- Vanuit VNONCW heb ik geen nieuwe signalen ontvangen mbt de discussie concern vs werkmaatschappij.
- Vanuit de FNV vernam ik dat er maandag gesproken wordt tussen de FNV en de ABU over mogelijke afspraken over het in dienst houden van uitzendkrachten.

Einde dag, morgen verder.

Groeten, Martin

Van: Flier, M.P

Verzonden: vrijdag 27 maart 2020 23:58

Aan: Koolmees, W.

Ark, T. van

CC: Buitendijk, G.J.

; Waagmeester, D.

10.2e

@minszw.nl>; Meijer, J.H. (WBJA)

Herstel, C.A.

Mulder, L.

; Kuipers, K.

IJzerman, J.T. (Jan)

>; 10.2e

@minszw.nl>;

10.2e

@minszw.nl>; 10.2e

@MINSZW.NL>;

10.2e

@minszw.nl>; Beem, M.H. van <

>

Onderwerp: NOW

Dag Wouter en Tamara,

Bijgaand ter beoordeling de stukken voor de NOW die klaargemaakt worden voor verzending naar de TK a.s. dinsdag.

Concept-brief aan de TK:

- Dit is een eerste concept, die nog niet is afgestemd, ook nog niet met het UWV. We vragen iedereen voor zondag 12.00 uur te reageren, zodat we hem zondag verder kunnen afpoetsen.
- Een specifiek beslispoint betreft het punt dat we in de brief zowel in gaan op de NOW als op de vergelijkbare maatregelen die in Caribisch Nederland worden genomen.

11.1

Graag jullie oordeel: 1 brief of 2 aparte brieven?

@Wouter:

Concept-regeling NOW:

- De regeling is op enkele kleine, maar hardnekkige details na, vrijwel stilgezet. Op details loopt nog afstemming met het UWV.

• 11.1

• 11.1

• Het algemeen deel raad ik aan zeker te lezen, deze vormt mede de basis voor de brief. Daarnaast tref je een analyse aan van gevoeligheden bij de regeling. De regeling maakt veel mensen blij, maar er zal ook kritiek komen.

Het is goed je daar op voor te bereiden.

Voorbereiding en afstemming met UWV :

- De voorbereiding loopt nog steeds voorspoedig (hulde aan het UWV!); Niettemin blijft het proces risicovol.
- Er vindt nog een ketentest plaats, waarvan de bevindingen zullen moeten worden weggewerkt voordat het loket open kan.
- Het UWV gaat nu uit van betaling in 3 termijnen. Vanuit M&O-overwegingen is dat verstandig (als er in de eerste betaalrun iets vreemd gebeurt, kan je daar nog op acteren), maar betekent wel dat de laatste betaling na de salarisdatum in mei ligt. Werkgevers zullen daar mogelijk bezwaar tegen hebben (denk aan discussie over de vakantie-uitkering) in mei.
- Het UWV verwacht op volle capaciteit 60.000 aanvragen per dag te kunnen verwerken, waarbij de betaaldatum 5 dagen na ontvangst van de aanvraag ligt. Maar onzeker is nog hoe snel die capaciteit kan worden bereikt. Het streven is aan het einde van de eerste week.
- Aan het eind van die eerste week is het overigens Pasen. Normaal werkt het UWV niet op Goede Vrijdag (andere CAO dan de Rijks-CAO), maar de verloven voor die dag zijn ingetrokken. Op Tweede Paasdag is het UWV echter dicht.
- Er is veel contact met het UWV over de M&O-aspecten. Die zullen terugkomen in de uitvoeringstoets.

Einde dag.

We gaan zondagmiddag verder.

Graag commentaar voor zondag 12.00 uur.

Groeten, meden namens het hele NOW-team,

Martin

ander onderwerp

Van: Koolmees, W.

Verzonden: donderdag 2 april 2020 10:16

Aan: Flier, M.P

CC: Buitendijk, G.J. ;^{10.2e} ;^{10.2e} ;^{10.2e} ; Meijer, J.H. (WBJA) ;^{10.2e} ; Waagmeester, D. ;^{10.2e} ; Beem, M.H. van ; Mulder, L. ; Kuipers, K. ;^{10.2e}

Onderwerp: RE: reacties op de NOW-regeling: aanpassingen?

Ha,

1 en 2 akkoord, 3^{11.1}

Gr wouter

Verzonden met BlackBerry Work

(www.blackberry.com)

Van: Flier, M.P

Datum: woensdag 01 apr. 2020 7:05 PM

Aan: Koolmees, W.

Kopie: Buitendijk, G.J.

Meijer, J.H. (WBJA)

^{10.2e}

Onderwerp: reacties op de NOW-regeling: aanpassingen?

Dag Wouter,

Naar aanleiding van diverse reacties op de gepubliceerde stukken kijken we of er voor 6 april nog aanpassingen in de regeling zouden moeten plaatsvinden.

Het gaat in ieder geval om vier punten:

- Verlenging van de termijn van vaststelling.

UVB, een directie die veel ervaring heeft met subsidievaststelling, geeft aan dat de vaststellingen van subsidies geeft aan dat de gekozen vaststellingstermijn van 22 weken tekort is om gedegen boekenonderzoek te laten doen als dat noodzakelijk zou blijken te zijn. De termijn van 22 weken komt uit de aanwijzingen voor subsidieregelingen van Fin.

Aanvankelijk dachten we dat we later nog eens zouden kunnen bezien of we deze termijn zouden moeten verlengen, maar inmiddels zijn er twijfels gerezen of je zo'n aanpassing wel later op de rit kan doorvoeren.

- De boete voor ontslag wegens bedrijfseconomische redenen;

We komen tot de conclusie dat we dit mogelijk niet goed geregeld hebben in de regeling. In veel casusposities blijkt bij doorrekening dat de boete opvallend laag is en dat het beoogde effect: aanvraag ontslag om bedrijfseconomische redenen bij het UWV wordt zwaarder bestraft dan andere verminderingen van de loonsom, niet bereikt wordt.

Ben jij akkoord dat we dit nog aanpassen?

- Publiekrechtelijke concerns:

De ingreep op het laatste moment, waarover ik je gisteren mailde, heeft er inderdaad voor gezorgd dat overheidsdeelnemingen zoals Schiphol een zelfstandig recht behouden op de NOW-regeling, zoals ook altijd beoogd. Tegelijkertijd blijven er ongemakkelijkheden in de regeling bij organisaties in de publiekrechtelijk sfeer.

Zoals de regeling nu luidt hebben ZBO's die een eigen rechtspersoonlijkheid hebben recht op een NOW-uitkering.^{11.1}

Het is natuurlijk de vraag of dit politiek wenselijk is.

Aan de voorkant is dit niet meer tegen te houden (het loket gaat maandag open), maar aan de achterkant zouden we dit mogelijk nog kunnen corrigeren.

Mogelijk zou Fin of BZK nog een oekaze kunnen laten uitgaan dat dit niet de bedoeling is.

Kan jij aangeven wat jij politiek hier de wenselijke uitkomst vindt?

- Fouten in de rekensommen.

We krijgen een aantal signalen dat de rekensommen in de toelichting niet kloppen.

We hebben dat nog eens nagerekend en dat lijkt niet aan de orde. Is wel aanleiding om in de Q&A's op het web enkele zaken nog eens te verduidelijken.

Groeten, Martin

wordt.

Mocht je nog vragen hebben, dan horen we het graag.

Met vriendelijke groet,

10.2e

Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid

Directie Arbeidsverhoudingen | Afdeling Arbeidsrecht en Diversiteit

.....
Parnassusplein 5 | 2511 VX | Den Haag | Helicon: D-12

T: 070 333 10.2e | M: 06 10.2e | E: 10.2e [@minszw.nl](mailto:10.2e@minszw.nl)



nota

1. Status nota

Ter beslissing

2. Aanleiding

- De NOW dient een aantal punten te worden aangepast
De wijzigingsregeling en de toelichting daarop treft u aan in de bijlage. Tevens is een brief bijgevoegd waarin de TK geïnformeerd wordt over deze wijzingen.

3. Beslispunten/advies/beslistermijn

- Stemt u in met de wijziging van de regeling:
 - 1) Aanpassing omzetbepaling bij concerns
 - 2) Drempelbedrag voor accountantsverklaring
 - 3) Opname openbaarmakingsbepaling
 - 4) Aanpassing bepaling buitenlands rekeningnummer
 - 5) Schrappen verplichting melding loonkostensubsidie

De concept-wijzigingsregeling is parallel aan UWV voorgelegd (reactie ontvangen we zondagavond 26/4). Na verwerking van uw opmerkingen en de opmerkingen van UWV wordt later een tekenversie toegezonden.

- Stemt u in met de brief aan de TK over deze wijzigingen? Als bijlage ontvangt de regeling en de toelichting. Een geconsolideerde versie van de regeling wordt met de regeling meegezonden (nog niet bijgevoegd).
- In deze regeling zijn een aantal onderwerpen die nog open stonden niet verwerkt. Naast aanpassingen die in een later stadium gedaan moeten worden rond de afrekening, gaat dit om de problematiek rond overgang van onderneming bij omzet- en loonsombepaling (zie hierna punt 6 en 7).
- Beslistermijn: dinsdagmorgen 28 april.

Kernpunten:

1) Aanpassing omzetbepaling bij concerns

- In de regeling is ook de oplossing voor een aanvraag op werkmaatschappijniveau verder uitgewerkt. U heeft hier op basis van de eerdere nota (2020-0000055538) al keuzes op hoofdlijnen gemaakt. In deze nota wordt aan u enkele uitwerkingpunten voorgelegd.
- Allereerst moest de verklaring dat er geen dividend of bonussen zou worden uitgekeerd, of eigen aandelen zou worden ingekocht nog verder worden uitgewerkt. In de regeling is dit nu opgenomen. Hierbij geldt een verklaring voor dividenden, bonussen en eigen aandelen door het concern. Deze verklaring moet in de administratie worden bewaard en er moet ook feitelijk naar gehandeld worden. Andere winstuitkeringen worden ook onder dividend verstaan, nu dividend alleen ziet op rechtsvormen met aandelenkapitaal, en niet op winstuitkeringen van andere rechtsvormen, zoals coöperaties en vennootschappen. Onder bonussen worden zowel winstdelingen als andere bonussen verstaan. Vraag is of dit verbod op bonusuitkeringen alleen moet gelden voor het management, of dat dit een breed verbod op bonussen dient te zijn. Indien het een breed verbod is, wordt het ook niet meer mogelijk voor gewone medewerkers. Daarom kan de regeling ook worden beperkt tot een verbod op bonussen van de bestuurders en directie. We adviseren de regeling daartoe te beperken.

- 11.1

- 11.1

- Beslispunt: Gaat u hiermee akkoord?
- Daarnaast leggen we u nog een overweging voor t.a.v. de werkmaatschappijregeling. De voorwaarde is dat er sprake moet zijn van een omzetsdaling van minder dan 20% voor het concern als geheel om NOW op werkmaatschappij-niveau te kunnen krijgen. Die voorwaarde is bewust gekozen, want we willen voorkomen dat er een keuzemogelijkheid is voor concerns. Concerns die een verwachte omzetsdaling hebben van meer dan 20% moeten op concernniveau aanvragen. Daarom hebben we het als voorwaarden in de werkmaatschappijregeling opgenomen.
- Dit kan wel tot vervelende situaties leiden voor concerns die in eerste instantie op werkmaatschappijniveau aanvragen, maar er later achter komen dat ze (net) boven de 20% omzetsdaling zitten. In de reguliere situatie zouden we die subsidie moeten vaststellen op nihil. Immers, er is niet voldaan aan alle voorwaarden. Tegelijkertijd kan het concern als geheel geen subsidie meer krijgen, want de aanvraagtermijn is al lang verstreken. Aan de andere kant is dit ook het geval bij concerns die al hebben aangevraagd, maar dan eigenlijk ook beter zouden uitkomen op werkmaatschappijniveau.
- We willen echter strategisch gedrag voorkomen: dat een concern zelf gaat kiezen wat fijner is. Bij de aanvraag tot vaststelling dient een concern of rechtspersoon aan te geven welk regime van toepassing is. Daarna moeten aan alle voorwaarden worden voldaan. Bij beiden wordt de subsidie dus op nihil vastgesteld als niet aan de voorwaarden worden voldaan.

- o Beslispunt: Gaat u hiermee akkoord?

2) Drempelbedrag voor accountantsverklaring

- In de toelichting van de regeling van 31 maart 2020 is aangegeven dat gestreefd wordt om snel helderheid te verstrekken onder welke grens een accountantsverklaring niet wordt vereist. Er is voor gekozen om hierbij uit te gaan van de reguliere grens van de Aanwijzingen voor de subsidievaststelling dat er geen accountantscontrole gevraagd wordt voor vaststellingen onder de €125.000,-.
- Er zijn verschillende accountantscontroles, die een verschillende mate van zekerheid geven. Dat zijn:
 - a. Een samenstellingsverklaring- de accountant ondersteunt de organisatie bij het opstellen van de jaarrekening (nauwelijks zekerheid)
 - b. Een beoordelingsverklaring - de accountant geeft een conclusie met een beperkte mate van zekerheid
 - c. Een controleverklaring- de accountant geeft een oordeel over de jaarrekening met een redelijke mate van zekerheid.
- We stellen voor de mate van zekerheid afhankelijk te laten zijn van de hoogte van het subsidiebedrag en/of aantal medewerkers (als indicatie van de grootte van de onderneming). In de bijlage ziet u het voorstel. Dit moet nog met de NBA worden overlegd.
- Bij het vaststellingsgrensbetrag van € 125.000 zullen naar verwachting 90% van de aanvragende organisaties niet door een accountant gecontroleerd worden. Ter illustratie: van de bedrijven die nu hebben aangevraagd zitten 77.327 loonheffingsnummers onder de € 100.000 aan aangevraagd subsidie. Dit is 88% van het aantal bedrijven. Hierbij zal niet per loonheffingsnummer worden gekeken. Belangrijk punt van controle door de accountant is immers de omzetzijde, en die wordt op het niveau van de rechtspersoon, natuurlijke persoon of concern beoordeeld.
- Het is noodzakelijk dat op de aanvragen tot vaststelling voor deze grote groep een goede data-analyse en een set aan alternatieve (eigen) controlemaatregelen dient plaats te vinden. Dit moet nog verder worden uitgewerkt. Daarom wordt voorgesteld bij deze groep een verklaring van een derde (niet zijnde een accountant) te laten overleggen bij de subsidievaststelling. De Belastingdienst vraagt dit ook bij uitstel van betaling bij bijzondere omstandigheden.¹ Dit kan bijvoorbeeld gaan om een administratiekantoor, financieel dienstverlener, of brancheorganisatie. Dit heeft toch enige uitstralende werking.
- Vooral nog is uitgegaan van een termijn van 24 weken waarop een werkgever een verzoek om vaststelling van de subsidie moet doen, waarbinnen ook de accountantsverklaring moet zijn verstrekt. We stellen voor deze termijn op te rekken, om twee redenen. Ten eerste zullen de accountants naar verwachting de komende periode op basis van de huidige stand en rekening houdende met de hiervoor geformuleerde drempelbedragen ca. minstens 11.000 verklaringen moeten gaan afgeven (of in ieder geval onderzoeken uitvoeren). Dit leidt tot een piekbelasting. Daarom wordt voorgesteld de termijn voor vaststelling te verlengen naar bijv. 52 weken (zomer 2021) voor aanvragen waarvoor een

¹https://www.belastingdienst.nl/wps/wcm/connect/bldcontentnl/belastingdienst/zakelijk/aan_gifte_betalen_en_toezicht/belasting_betalen_of_terugkrijgen/uitstel_van_betaling_voor_ondernemers_met_betalingsproblemen/uitstel_van_betaling_bij_bijzondere_omstandigheden/.

accountantsproduct vereist is. Hierdoor kan het in de reguliere jaarrekeningcontrole meelopen wat efficiënter en effectiever is.

- o Beslispunt: gaat u met dit regime akkoord?

3) Opname openbaarmakingsbepaling

- Voor de financiering van de tegemoetkoming in loonkosten op grond van de NOW wordt een fors beroep gedaan op publieke middelen. Transparantie over de besteding van deze middelen is dan ook van groot belang. Verwacht wordt ook dat in elk geval van de media er WOB-verzoeken zullen plaatsvinden om gegevens over het gebruik van de NOW te krijgen.
- In de eerste versie van de regeling is een bepaling achterwege gelaten waarin geregeld wordt dat een aanvrager geacht wordt in te stemmen met openbaarmaking van bepaalde gegevens mocht daar in het kader van de Wet openbaarheid van bestuur om worden gevraagd.
- Deze omissie wordt hierbij hersteld. Geregeld wordt dat door het indienen van een aanvraag, een subsidieaanvrager instemt met het eventueel openbaar maken van informatie die hij verstrekt heeft aan UWV bij aanvraag. Hiermee wordt ook voorkomen dat bij een eventueel verzoek in het kader van de Wet openbaarheid van bestuur voor UWV veel administratieve lasten ontstaan. Zonder bepaling over "automatische instemming", moet van elke individuele aanvrager eerst een zienswijze worden gevraagd.
- Om het openbaar maken van bedrijfs- en concurrentiegevoelige informatie rondom omzetverlies te voorkomen, ziet de in deze regeling opgenomen bepaling alleen op de bedrijfsgegevens, evt. aanvraag voor werktijdverkorting en het door de aanvrager ontvangen voorschot en het vastgestelde subsidiebedrag. Op deze manier bestaat wel inzicht in welke bedrijven gebruikmaken van de NOW en welk bedrag daarmee is gemoeid, maar wordt een eventuele benadeling door openbaarheid van informatie van deze bedrijven voorkomen.
- Aan de bepaling wordt terugwerkende kracht verbonden om te voorkomen dat de automatische instemming niet zou gelden voor de ruim 100.000 bedrijven die nu al NOW hebben aangevraagd. De terugwerkende kracht is wel bezwarend voor bedrijven; er is dus een risico dat hierover geprocedeerd zal worden. U wordt geadviseerd dit risico te aanvaarden omdat anders bij een ruim geformuleerd WOB-verzoek potentieel bij alle bedrijven die reeds NOW-subsidie hebben aangevraagd een zienswijze moet worden gevraagd, met de administratieve belasting van dien.
- 11.1

4) Aanpassing bepaling buitenlands rekeningnummer

In de regeling was als voorwaarde opgenomen dat een werkgever met een buitenlands bankrekeningnummer binnen vier weken de aanvraag dient aan te vullen met een Nederlands bankrekeningnummer. In de praktijk is gebleken dat het in veel gevallen onmogelijk is om aan deze termijn te voldoen. Op basis van deze bevinding is besloten om de bepaling uit de regeling aan te passen. De aanpassing leidt ertoe dat werkgevers met een niet-Nederlands SEPA-bankrekeningnummer niet langer een Nederlands bankrekeningnummer hoeven aan te leveren.

5) Schrappen verplichting melding loonkostensubsidie

- Al eerder is per brief aan de Tweede Kamer gemeld dat is besloten dubbele financiering van loonkosten voor mensen met een arbeidsbeperking onder de huidige bijzondere omstandigheden te accepteren.
- Verrekening van de subsidie op grond van de NOW met de loonkostensubsidie blijkt moeilijk dan wel niet uitvoerbaar. Om verrekening mogelijk te maken zijn zeer ingrijpende aanpassingen in de uitvoeringssystemen bij gemeenten noodzakelijk. De dubbele financiering is uiteindelijk beperkt.

6) Openstaand punt: Overgang van onderneming

- Voor overgang van onderneming is nog geen oplossing gevonden. Dit kan een probleem zijn als er overgang van onderneming heeft plaatsgevonden tussen 1 januari 2019 en maart 2020.
- Indien de overgang in 2019 heeft plaatsgevonden wordt de omzet te laag vastgesteld. De omzet die wordt gegenereerd uit de overgenomen bedrijfsactiviteiten wordt namelijk slechts na de datum van overgang meegenomen en niet ervoor. Hierdoor zal er minder snel een omzetzdaling worden aangenomen. Hoe later in 2019 de overgang heeft plaatsgevonden en hoe groter het overgenomen onderdeel is (en de daarmee gepaard gaande omzet) des te meer het de omzetzdaling in 2020 vertekend.
- Indien de overgang tussen 1 januari 2020 en 1 maart 2020 heeft plaatsgevonden, wordt de loonsom te laag vastgesteld. Het overgenomen personeel zit immers niet in de loonsom.
- Hier is helaas geen simpele oplossing voor. Of en vanaf wanneer er precies sprake is van overgang van onderneming is afhankelijk van feiten en omstandigheden, die het probleem en de oplossing zeer casuïstisch maken. Er is hier geen one-size fits all.
- UWV stelt – buiten de regeling om - voor de problemen bij loonsom in de praktijk op te lossen indien de werkgevers in bezwaar en beroep gaan. Nadeel hiervan is dat het UWV dan in feite onrechtmatig handelt. Een verder nadeel is dat UWV slechts een deel van de casussen via deze route kan oplossen vanwege uitvoeringstechnische beperkingen. SZW voorziet een groot juridisch en publicitair risico wanneer UWV via deze route zal gaan handelen.
- Een memo hierover wordt nu uitgewerkt. Gelet op de complexiteit van dit vraagstuk is niet mogelijk een oplossing te bieden in de wijziging van de regeling die volgende week al wordt gepubliceerd.

7. Overige openstaande punten

- Er is een aantal punten die naast de mogelijke opmerkingen van het UWV nog verwerkt zullen moeten worden.
- Zo komt de ADR nog met mogelijke punten vanuit accountantsperspectief.
- De verklaring van de derde moet nog verder worden uitgewerkt.
- Daarnaast wordt nog gekeken naar de vaststelling wanneer er sprake is van een personeel bv. VNO komt hier mogelijk nog met input.
- Als laatste wordt de aansluiting tussen loonheffingsnummer en omzet nogmaals gecontroleerd.
- Eventuele nieuwe beslispunten leggen we u bij de tekenversie voor.

Bijlage 1: voorstel zwaarte accountantsverklaring

		Bedrag		
		Tot € 125K	€ 125K - € 300K	> € 300K
Aantal werknemers waarvoor subsidie is aangevraagd	Tot 20	Geen	Beoordeling	Controle verklaring
	20 – 50	Geen	Beoordeling	Controle verklaring
	>50	Geen	Controle Verklaring	Controle verklaring
Op werkmaatsch appijniveau		beoordelings verklaring	Controleverklaring	Controleverklaring

Van: 10.2e
Aan: 10.2e
Cc: 10.2e ; Beem, M.H. van; Buitendijk, G.J.; Flier, M.P.; 10.2e 10.2e 10.2e
 10.2e ; IJzerman, J.T. (Jan); Meijer, J.H. (WBJA); Mulder, L.; Kuipers, K.; Waagmeester, D.; 10.2e ; 10.2e
Onderwerp: RE: Verlenging NOW (nota ter voorbereiding op overleg 29/4)
Datum: woensdag 29 april 2020 16:27:29
Bijlagen: [Scan van een Xerox MFA.pdf](#)
[image001.jpg](#)

Hierbij retour met zijn krullen bij de beslispunten en aantekeningen op de rest.
 Groet,
 10.2e

Van: 10.2e

Verzonden: dinsdag 28 april 2020 18:21

Aan: Koolmees, W.

CC: 10.2e ; Beem, M.H. van ; 10.2e ; Buitendijk, G.J. ; Flier, M.P. ; 10.2e ;
 10.2e ; 10.2e) ; 10.2e ; IJzerman, J.T. (Jan) ; Meijer, J.H. (WBJA)
 ; Mulder, L. ; Kuipers, K. ; Waagmeester, D. ; 10.2e ; 10.2e

Onderwerp: Verlenging NOW (nota ter voorbereiding op overleg 29/4)

Beste Wouter (en anderen in cc),

Bijgevoegd de nota ter voorbereiding op ons gesprek morgenmiddag (15u) over de mogelijke verlenging van de NOW.

UWV heeft op een eerdere versie van de nota meegekeken en had wat opmerkingen bij de besprekpunten. Deze versie hebben we nog geen (schriftelijke) reactie op gekregen. In dit stadium van het proces is dit echter niet onoverkomelijk.

Groet,
 10.2e



10.2e

Senior beleidsmedewerker
 Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid
 Directie Arbeidsverhoudingen | afdeling Arbeidsrecht en Diversiteit
 Parnassusplein 5 | 2511 VX Den Haag
 M +31 6 10.2e | E 10.2e @minszw.nl
 Afwezig op woensdag



Minister

Directie
Arbeidsverhoudingen
 Afdeling Arbeidsrecht en
 Diversiteit

Contactpersoon
 10.2e
 T 070-10.2e
 10.2e @minszw.nl
 10.2e
 10.2e @minszw.nl

nota

Verlenging NOW

Datum
 24 april 2020

Onze referentie
 2020-0000059237

Akkoord SG/DG

1. Status nota

Ter beslissing / ter bespreking

2. Aanleiding

Met oog op het aflopen van de eerste periode van tegemoetkoming in de loonkosten voor drie maanden (31 mei 2020) van de NOW dient besluitvorming over verlenging zich aan: UWV moet uiterlijk de eerste week van mei weten hoe een mogelijke verlenging van de NOW eruit komt te zien als de wens is per 1 juni een nieuw aanvraagtijdstip te openen.

In alle communicatie over de NOW tot nu toe is de mogelijkheid om de noodmaatregel met drie maanden te verlengen nadrukkelijk opgehouden. Daarbij is ook in de regeling zelf aangegeven dat bij een verlenging nadere voorwaarden aan de regeling kunnen worden toegevoegd. Ook is aangegeven dat deze voorwaarden zullen worden gerelateerd aan de omstandigheden van dat moment en beperkend kunnen zijn voor de toegang tot de regeling of de hoogte van de subsidie.

In deze nota leggen we beslispunten voor over de datum van openstelling van de verlenging en de communicatie daarover en bespreekpunten over aard en opzet van de verlenging. Op 29 april bespreken wij deze nota met u.

3. Beslispunten/advies/beslistermijn

- Wij adviseren u een verlenging van de NOW niet al open te stellen per 1 juni, maar uiterlijk per 1 juli, waarbij omzetverlies vanaf 1 juni 2020 wordt meegenomen;
- Wij adviseren u zo kort mogelijk na 13 mei te communiceren over een eventuele verlenging van de NOW en de hoofdlijnen van de invulling van de verlengde regeling.

4. Kernpunten

- Openstelling tweede aanvraagtijdstip NOW, twee opties:
 1. *Openstelling per 1 juni*
Deze optie heeft als voordeel dat er geen gat ontstaat tussen het aflopen van het huidige aanvraagtijdstip (t/m 31 mei) en het openen van het tweede tijdstip. Werkgevers hoeven daardoor niet te wachten en weten

waar ze aan toe zijn. Daarnaast hoeven aanvragers die een eerste aanvraag in tijdvak 2 (indien hiertoe besloten wordt) doen niet lang op hun tegemoetkoming te wachten.

Nadeel is dat uitvoeringstechnisch weinig tijd is voor aanpassingen. Concreet betekent deze optie dat UWV eind volgende week al duidelijkheid moet hebben over de invulling van de verlenging. Deze planning is onhaalbaar indien aanvullende of aangescherpte voorwaarden gewenst zijn.

Directie
Arbeldsverhoudingen
Afdeling Arbeidsrecht en
Diversiteit

Datum
24 april 2020

Onze referentie
2020-0000059237

2. *Openstelling later, maar met terugwerkende kracht tot 1 juni*
Voordelen hiervan zijn dat we meer tijd hebben om tot goede beleidsmatige afwegingen te komen en er uitvoeringstechnisch meer mogelijkheden zijn tot aanpassing in de variabelen. Daarbij ontvangen de aanvragers uit tijdvak 1 de laatste betaling naar verwachting half juni. Een eerste uitbetaling van tijdvak 2 halverwege juli zou voor deze groep vroeg genoeg zijn. Er valt voor deze groep geen gat in de betalingen. Voor eerste aanvragers in tijdvak 2 betekent dit wel dat zij vanaf 1 juni ruim een maand op het eerste voorschot moeten wachten, zoals ook het geval was bij aanvragen in het eerste tijdvak.

- Communicatie over de verlenging
Ongeacht de datum van openstelling van het aanvraagtijdvak zal er half mei gecommuniceerd moeten worden over de mogelijke verlenging van de NOW en de hoofdlijnen van eventueel gewijzigde voorwaarden. Ook zal dan duidelijk moeten zijn of toepassing van de NOW in het tweede tijdvak ook mogelijk is voor werkgevers die geen aanvraag hebben gedaan in tijdvak 1. Communicatie vóór 13 mei lijkt niet opportuun. Dan wordt meer informatie verwacht over het verloop van de crisis en de getroffen maatregelen. Eerdere communicatie over mogelijke afschaling of aanpassing van de maatregel(en) zullen naar verwachting tot onduidelijkheid, zorgen en onrust leiden. Communicatie zo kort mogelijk na 13 mei sluit zo goed mogelijk aan bij de actualiteit en biedt werkgever tijd om te besluiten hoe zij verder gaan met de NOW.

Zie mail
aan oa.
DGW +
DAU

5. Ter bespreking: Invulling van de verlenging

Vooruitlopend op besluitvorming over de Coronamaatregelen na 13 mei kan nagedacht worden over een aangepaste doelstelling van de NOW waarbij de focus wellicht niet meer alleen ligt op het baanbehoud, maar bijvoorbeeld ook op het stimuleren van (om)scholing van werkenden. Ontslag wordt daarbij geaccepteerd als onderdeel van de realiteit. Daarbij zijn wij gehouden aan de mogelijkheden die de Kaderwet SZW-subsidies biedt.

In de bijlage wordt hier nader op ingegaan. Daarin worden allereerst twee CPB-scenario's over de ontwikkeling van de coronacrisis geschetst. Vervolgens worden variabelen en mogelijkheden genoemd om de verlengde NOW toe te spitsen op de te verwachten situatie na afloop van het eerste tijdvak op 31 mei a.s.

Graag bespreken wij dit met u op 29 april. Daarna werken wij de variabelen en mogelijkheden verder uit en toetsen wij dit op uitvoerbaarheid, controle mogelijkheden, juridische kaders en beperkingen en mogelijkheden die de Kaderwet SZW-subsidies biedt.

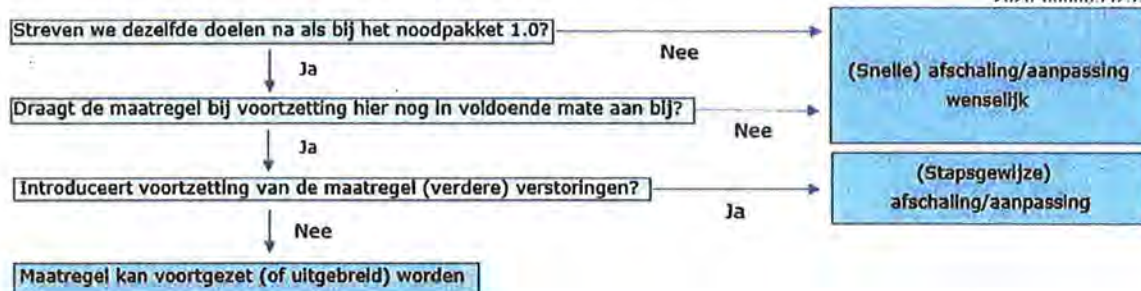
Bijlage 1. Algemeen kader

Om de keuze van verlenging, aanpassingen of afschaling in beeld te brengen, is het nuttig te vertrekken vanuit een algemeen denkkader waarin de kenmerken van de NOW-regeling kunnen worden meegenomen. Daarvoor gebruiken we onderstaand denkkader, dat interdepartementaal werd opgesteld met het oog op de potentiële afschaling van de verschillende coronamaatregelen:

Directie
Arbeidsverhoudingen
Afdeling Arbeidsrecht en
Diversiteit

Datum
24 april 2020

Onze referentie
2020-0000059237



Om het schema te doorlopen, is het belangrijk een duidelijk beeld te hebben van het oorspronkelijke doel van de maatregel: werkgevers mogelijk maken om in tijden van acute en zware terugval in de omzet (ten minste 20%) hun werknemers zoveel mogelijk in dienst te houden voor de uren die zij werkten voordat sprake was van die zware terugval.

Omdat er veel onzekerheid is over de duur van de gezondheids- en economische crisis, en de beantwoording van de vragen gevoelig is voor de diepte en duur van de crisis, lopen we het denkkader voor twee verschillende scenario's door¹:

- CPB Scenario 2, waarin de coronacrisis relatief snel bezworen wordt en de contactbeperkende maatregelen na zes maanden sterk verlicht of opgeheven kunnen worden, waarna de economie relatief snel weer op gang komt. Budgettaire kunnen de regelingen hierdoor makkelijk voortgezet worden.
- CPB Scenario 4, waarin de coronacrisis lange tijd doorwerkt en de contactbeperkingen tot 12 maanden kunnen aanhouden en de economie ook daarna maar moeizaam herstelt. Hierdoor gaan er op termijn budgettaire beperkingen spelen.

Op basis van deze twee scenario's kan het kader doorlopen worden voor de NOW.

Scenario 2

- Wat betreft de eerste vraag kunnen we stellen dat het doel van de NOW waarschijnlijk niet significant hoeft te veranderen. In een economie die relatief snel weer op gang komt, kan de prioriteit bij baanbehoud blijven liggen. Wel kunnen secundaire doelstellingen veranderen.
- Ook op de tweede vraag kan positief worden geantwoord: de NOW is de maatregel bij uitstek die bijdraagt aan baanbehoud.
- Wat betreft de derde vraag kan geopperd worden dat er sprake kan zijn van verstoringen. Hierbij is het nuttig te kijken naar wat we kunnen leren van noodpakket 1.0. Daaruit is gebleken dat bepaalde aanscherpingen en voorwaarden zouden kunnen bijdragen aan het draagvlak voor en de houdbaarheid van de maatregel.

¹ Het CPB heeft in maart 4 scenario's opgesteld, waarvan het eerste niet meer realistisch is. Om het scenario-denken overzichtelijk te houden, concentreren we op scenario 2 en 4. Scenario 3 ligt qua impact tussen de twee in, waarvan de scenario's 1 en 3 niet (meer) waarschijnlijk zijn.

Het schema leidt in dit geval tot (stapsgewijze) afschaling/aanpassing.

Scenario 4

- Wat betreft de vraag of we bij een langdurige crisis nog dezelfde doelen nastreven als bij noodpakket 1.0, is te verwachten dat dit niet het geval is: een te sterke focus op baanbehoud zou het aanpassingsvermogen van de economie in de weg kunnen staan.
- Of de NOW in de huidige vorm voldoende bijdraagt, hangt daarmee af van die vooropgestelde doelen. Bij een focus op aanpassingsvermogen van de economie, is dat waarschijnlijk niet het geval.
- Bij een langdurige crisis kan het ook verwacht worden dat voortzetting van de huidige regel samengaat met verdere verstoring, zoals het in stand houden van laagproductieve bedrijven (wat samenhangt met het aanpassingsvermogen van de economie in zijn geheel), of oneigenlijk gebruik van de regeling.

In dit scenario leidt het schema daarmee tot het advies om de regeling (snel) af te bouwen of aan te passen.

In het licht van de oorspronkelijke doelstelling (werkbehoud) zijn in de eerste openstelling van de NOW een aantal situatie-specifieke keuzes gemaakt. Het is echter goed denkbaar dat de crisis de komende tijd een volgende fase in gaat. Daar horen nieuwe omstandigheden bij. Over een langere termijn hangen deze omstandigheden samen met de vraag of we vanuit scenario 2 of 4 werken, op de kortere termijn ook met de besluitvorming op 13 mei over het directe vervolg van de maatregelen.

In de huidige context lijkt het waarschijnlijk dat scenario 2 nu leidend is, al moet rekening gehouden worden met de mogelijkheid van het slechtere scenario.

Daarmee leidt het denkkader naar stapsgewijze afschaling en aanpassing van de NOW. Bedrijven kunnen weer wat werkzaamheden oppakken en een omzetsdaling van 100% zal daardoor minder waarschijnlijk worden in bepaalde sectoren.

Afhankelijk van de situatie zullen ontslagen niet altijd voorkomen kunnen worden, maar in sommige gevallen noodzakelijk zijn voor ondernemers.

In de context van veranderende omstandigheden en met het risico op scenario 4 in het achterhoofd, kan de vraag gesteld worden of de strikte doelstelling van de regeling in Noodpakket 1.0, baanbehoud gepaard met ontmoediging van ontslag om bedrijfseconomische redenen, nog volledig opportuun is. Hierbij moet wel de kanttekening gemaakt worden dat de NOW in plaats is gekomen van de WTV en daardoor alleen kan voortgezet worden indien de doelen van de NOW aansluiten bij de doelen van de WTV. Een andere optie is om twee opties naast elkaar open te zetten: een vervanging voor de WTV en een (nieuwe) NOW-regeling.

Bijlage 2. Variabelen en mogelijkheden binnen de regeling

Het doel van de NOW is "om het in tijden van acute en zware terugval in de omzet van ten minste 20% werkgevers mogelijk te maken om hun werknemers zoveel mogelijk in dienst te houden voor de uren die zij werkten voordat sprake was van die zware terugval."

In het licht van deze doelstelling is een aantal variabelen in de eerste openstelling van de NOW vastgesteld.

Directie
Arbeidsverhoudingen
Afdeling Arbeidsrecht en
Diversiteit

Datum
24 april 2020

Onze referentie
2020-0000059237

I. Variabelen binnen de huidige regeling

- **Uitgangspunt van de loonsom referentieperiode januari 2020**
Vaststelling van een loonsom gebeurt 6 weken na het aflopen van de betreffende maand. Voor tijdvak 1 is gekozen voor januari 2020 als ijkmaand. Van de loonsom van deze maand is half maart een 'foto' gemaakt. Manipulatie is daardoor bemoeilijkt.
Er zijn verschillende redenen denkbaar om voor de verlenging een andere ijkmaand te kiezen. Zo worden nu bedrijven benadeeld die na januari 2020 nieuwe mensen in dienst heeft genomen (ook overgang van onderneming). Daarnaast is ook denkbaar dat er ontslagen gaan vallen en dat bedrijven in de periode juni-juli-augustus daardoor niet meer dezelfde loonsom als januari van dit jaar hebben. Dit zou leiden tot hoge terugvorderingen. Deze kunnen worden verminderd als voor een meer actuele referentieperiode wordt gekozen. Ontslagen in de periode juni-juli-augustus vallen wel buiten de referentieperiode en zijn hiermee niet ondervangen.
Echter, kies je bijvoorbeeld voor april als ijkmaand (de eerste volle crisismaand) dan kun je daar pas half juni, dus als de loonsom is vastgesteld, over communiceren (6 weken) na aflopen van de maand) om manipulatie te voorkomen.
Aandachtspunt hierbij is dat strategisch gedrag voorkomen moet worden bij het kiezen van een andere ijkmaand.
- **Omzetzaling van 100% / bovengrens aan omzetzaling**
Om overheidsmiddelen meer gericht in te zetten op bedrijven met overlevingskansen en die in staat zijn zich voorbereiden op de anderhalvemeter economie kan besloten worden om bedrijven met een hoge omzetzaling niet meer in aanmerking te laten komen, maar bijvoorbeeld de grens op 80% te zetten. Bedrijven met een lage overlevingskans vallen hierdoor uit de regeling.
Aandachtspunt hierbij: aanvragen gebeurt op basis van inschatting. Afrekening gebeurt op gerealiseerde inzet, maar die is gemakkelijk kunstmatig te verhogen.
- **Tegemoetkoming loonsom 90%**
Met het oog op het verhogen van de eigen bijdrage in de loonkosten door werkgevers kan de tegemoetkoming in de loonkosten omlaag worden bijgesteld.
- **30% toeslag op tegemoetkoming**
Een veelgehoord geluid is dat deze 30% niet toereikend is voor de kosten die werkgevers hebben. Er kan voor gekozen worden om tegemoet te komen aan deze kritiek en de 30% te verhogen.
- **Ontslag vanwege bedrijfseconomische redenen mogelijk maken**
Indien het doel niet meer volledig gericht is op baanbehoud kan overwogen worden om ook de 'boete' (150% van de loonsom) voor het doen van een ontslag aanvraag op bedrijfseconomische gronden te verlagen of te laten vervallen.
- **Sectorale afschaling**
Bepaalde sectoren zullen beter uit de voeten kunnen met de

*De te begrijp
- de met*

gedragsbeperkende maatregelen dan anderen. Het effect van de crisis op het omzetverlies kan daarom ook variëren. Nagegaan zal moeten worden of onderscheid kan worden gemaakt t.b.v. van de tegemoetkoming en of dat zinvol is. UWV heeft aangegeven dat dit uitvoeringstechnisch niet te realiseren is. Overigens is het ook kwetsbaar met het oog op staatssteun.

Directie
Arbeidsverhoudingen
Afdeling Arbeidsrecht en
Diversiteit

Datum
24 april 2020

Onze referentie
2020-0000059237

II. Additionele voorwaarden

- Dividend- en bonusuitkeringen en inkoop eigen aandelen
Voorwaarde dat er geen dividend of bonus uitgekeerd mag worden over 2020. De MP heeft hier tijdens het coronadebat 22 april al instemmend op geantwoord.
- Betrokkenheid OR
Verplichte kennisneming of instemming van de OR met de NOW aanvraag. Daarmee kunnen andere mogelijke inspanningsverplichtingen, zoals scholing, ook geborgd worden. !
- Belastingconstructies buiten EU
Het uitsluiten van bedrijven die geregistreerd zijn in een land van de Europese lijst met 'niet meewerkende belastingjurisdicties'.
- Scholing
Het stellen van scholingsvereisten of inspanningsverplichtingen om in aanmerking te komen voor tegemoetkoming vanuit de NOW.
- Eerste aanvraag in tijdvak 2
Moet het mogelijk worden om een eerste aanvraag te doen in de tweede openstelling of kan dit alleen als je ook in de eerste openstelling hebt aangevraagd (en toegekend)?
- Duurzaamheidseisen
Deze optie wordt verzocht door o.a. GL en PvdA. Echter de MP heeft in het debat van 22 april deze optie afgehouden. Dergelijke eisen passen ook niet binnen de Kaderwet SZW-subsidies.

*hoe vaak
dit dan precies?*

*↳ loopt
niet door*

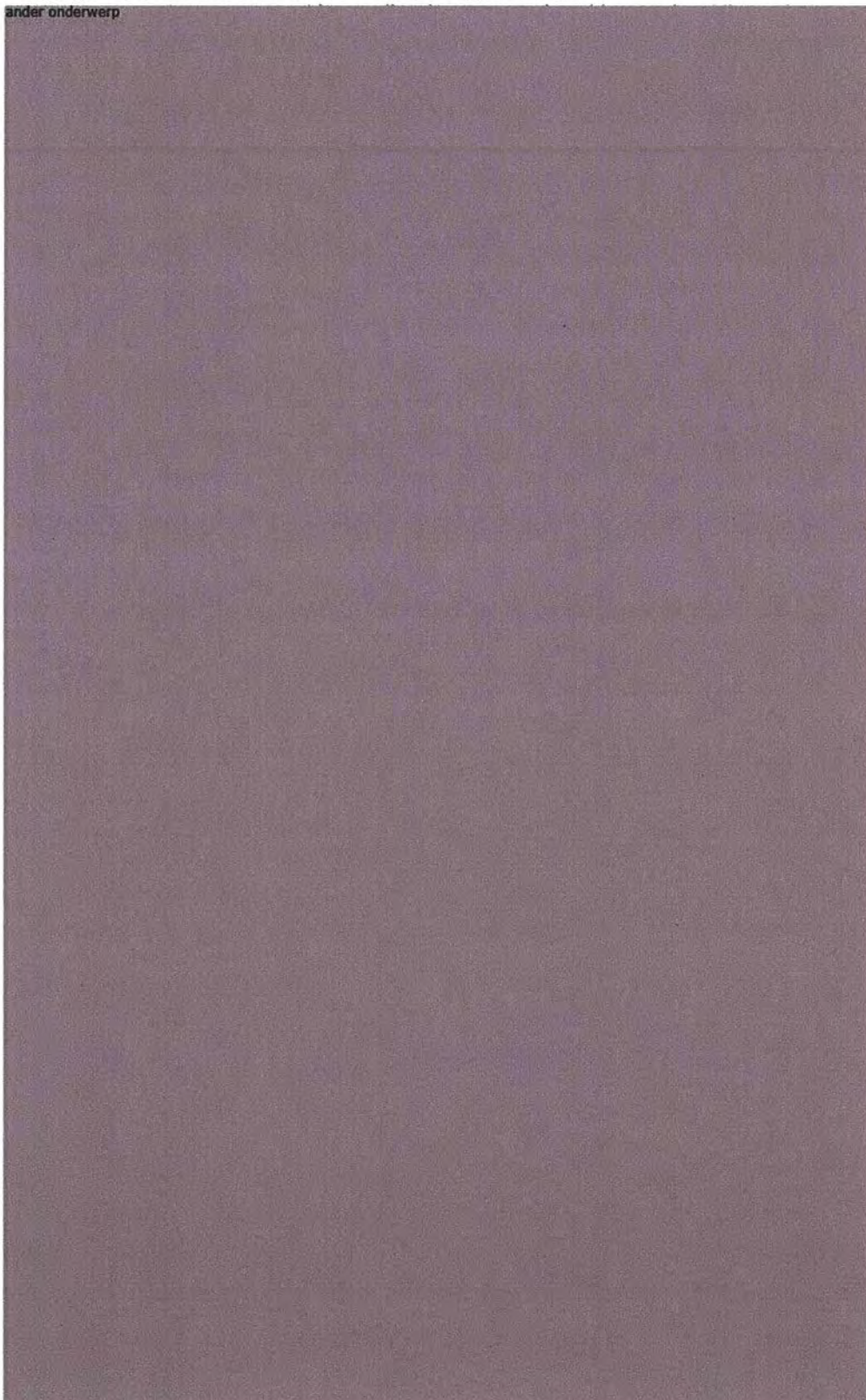
NB. UWV heeft aangegeven geen voorstander te zijn van extra voorwaarden voor NOW 2.0. Zo geven ze aan niet te kunnen controleren op aanvullende eisen zoals scholing, dividend of betrokkenheid van de OR. Daarnaast heeft UWV aangegeven voorstander te zijn van één vaststelling en afrekening over NOW 1 en 2 (voor aanvragers uit beide tijdvakken). Aanvullende of gewijzigde vereisten vermoedelijk dit.

11.1

*(A F G)
(K I G)
↳*

Bijlage 3. Voorstel VNO NCW – eerste appreciatie

ander onderwerp

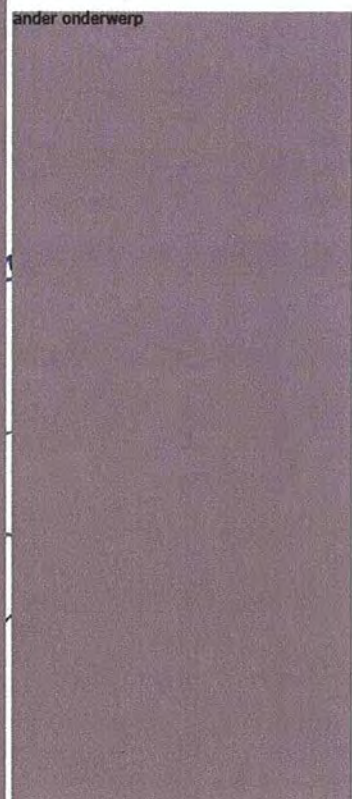


Directie
Arbeidsverhoudingen
Afdeling Arbeidsrecht en
Diversiteit

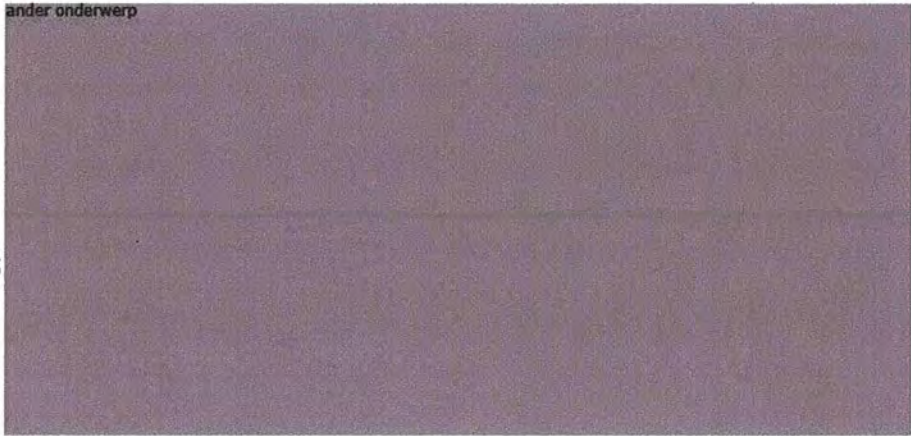
Datum
24 april 2020

Onze referentie
2020-0000059237

ander onderwerp



ander onderwerp



5

**Directie
Arbeidsverhoudingen**
Afdeling Arbeidsrecht en
Diversiteit

Datum
24 april 2020

Onze referentie
2020-0000059237

Van: 10.2e
Aan: Flier, M.P.
Cc: Buitendijk, G.J.; 10.2e 10.2e 10.2e ; 10.2e ; 10.2e ; Mulder, L.; 10.2e ; Waagmeester, D.; 10.2e ; Kuipers, K.; Meijer, J.H. (WBJA); Schilperoort, W.O.
Onderwerp: RE: Nota - Invulling tweede tijdvak NOW
Datum: vrijdag 8 mei 2020 12:12:58
Bijlagen: Scan van een Xerox MFA.pdf

Hierbij nog de versie met krullen en enkele opmerkingen retour.
Groet,
10.2e

Van: Koolmees, W.

Verzonden: dinsdag 5 mei 2020 23:22

Aan: Flier, M.P

CC: Buitendijk, G.J.; 10.2e ; 10.2e ; 10.2e ; 10.2e ; 10.2e ; Mulder, L.; 10.2e ; 10.2e ; Waagmeester, D.; 10.2e ; Kuipers, K.; Meijer, J.H. (WBJA); Schilperoort, W.O.

Onderwerp: RE: Nota - Invulling tweede tijdvak NOW

Ha Martin en NOW-team,

Heldere nota, ik ben het met bijna al jullie adviezen eens.

Alleen nog een vraag over beslispunt 6, over de betrokkenheid van de vakbonden bij de bedrijfseconomische ontslagaanvragen. Kan de vakbeweging dit aan? Welke effecten verwachten we daar van qua snelheid e.d.?^{11.1}

Daarnaast begrijp ik niet helemaal hoe de SBI 2-digit zich verhoudt tot de 64 SV-sectoren, dat begrijp ik gewoon nog niet helemaal. Maar dit kan later.

Groet, Wouter

Verzonden met BlackBerry Work
(www.blackberry.com)

Van: Flier, M.P

Datum: dinsdag 05 mei 2020 10:25 PM

Aan: Koolmees, W.

Kopie: Buitendijk, G.J. 10.2e ; @minszw.nl>, 10.2e ; @MINSZW.NL>, 10.2e ; @minszw.nl>, Mulder, L. ; Waagmeester, D. ; @minszw.nl>, 10.2e ; @minszw.nl>, Kuipers, K. ; Meijer, J.H. (WBJA) ; Schilperoort, W.O.

Onderwerp: FW: Nota - Invulling tweede tijdvak NOW

Dag Wouter,

Bijgaand een eerste beslisnota mbt de NOW 2.0.

Deze bouwt voort op het gesprek dat we afgelopen woensdag hierover hebben gehad. We kunnen nog niet op alle punten een besluit voorleggen, omdat een aantal zaken nog uitgezocht moeten worden.

Dat geldt bijvoorbeeld voor de door jouw aangegeven wens van een kapitaalopslag.

Wij zien daar veel haken en ogen en weten nog niet of we daar tot een werkbaar voorstel kunnen komen.

De nota geeft op dit punt de stand van zaken weer.

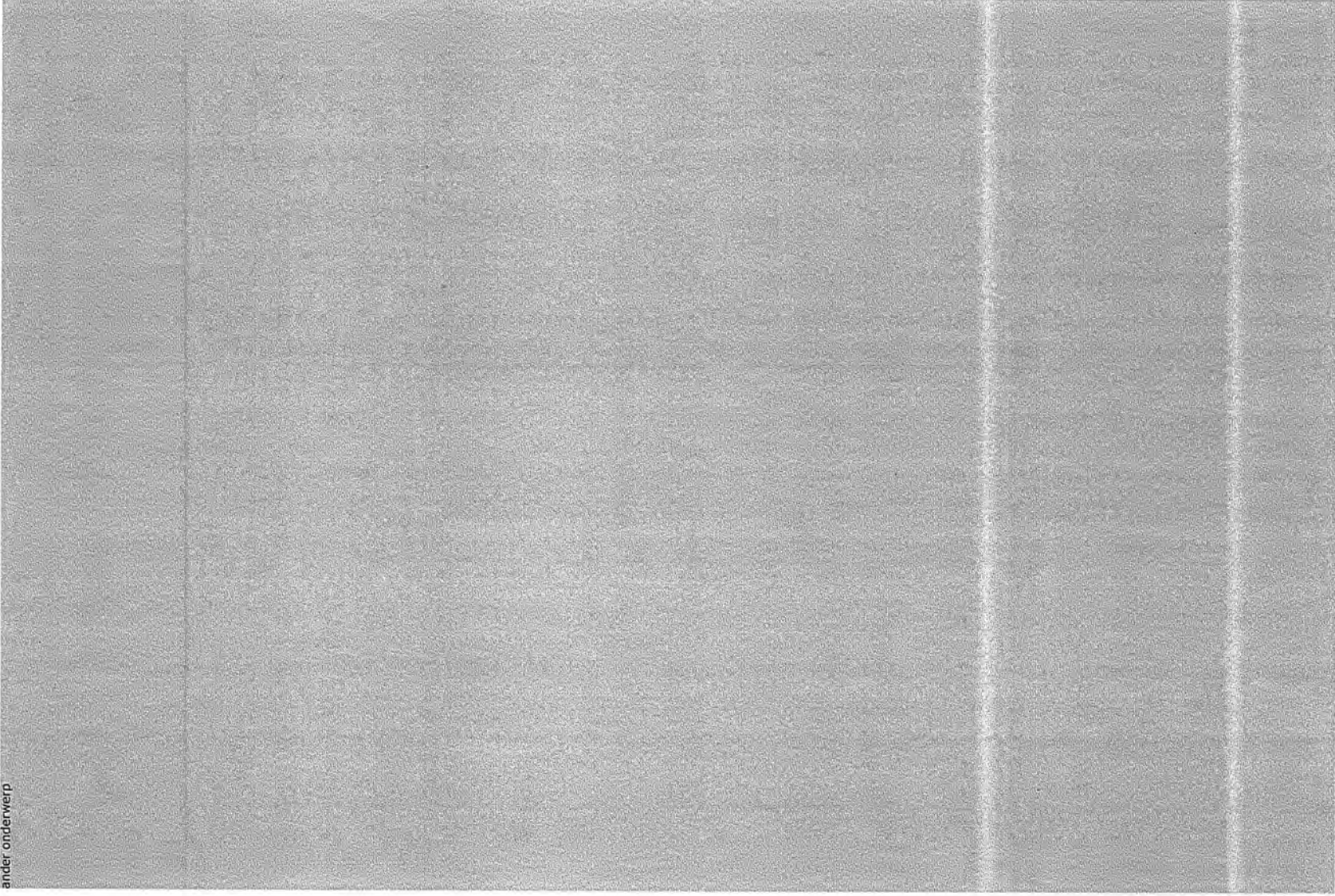
Een onderwerp dat afgelopen woensdag niet expliciet aan de orde is geweest is de betrokkenheid van de vakbeweging bij een aanvraag voor de NOW 2.0.

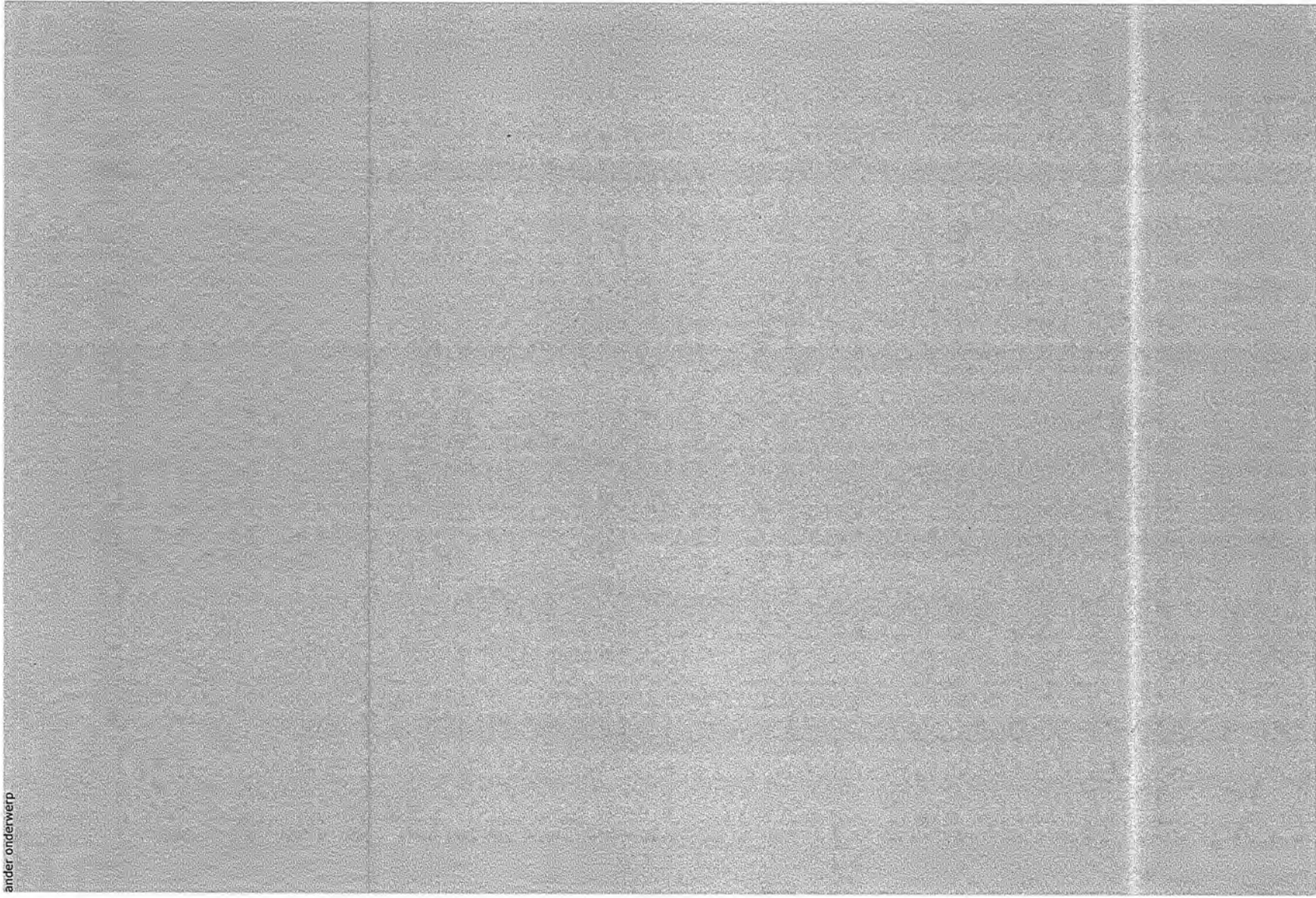
Bij de NOW 1.0 aanvraag door werkmaatschappijen heeft de vakbeweging een rol gekregen, ook als extra slot tegen misbruik van deze versoepeling.

Bij meer dan 100.000 aanvragen is het alleen logistiek al onmogelijk om bij alle aanvragen voor

NOW 2.0 instemming van de vakbeweging te vereisen.
Wij stellen dit dus ook niet voor, maar hier zijn bij de vakbeweging als gevolg van de laatste
aanpassing mogelijk wel verwachtingen gewekt.
Zie verder de overwegingen bij dit beslispunt.
Wij zouden graag morgen een reactie van je krijgen zodat we deze mee kunnen nemen in de
voorbereiding van de ambtelijke 5-hoek later deze week.
Vriendelijke groeten,
Martin

ander onderwerp







Minister

 Directie
 Arbeidsverhoudingen
 Afdeling Arbeidsrecht en
 Diversiteit

 Contactpersoon
 10.2e
 T 0610.2e
 10.2e @minszw.nl
 10.2e
 T 070-10.2e
 10.2e @minszw.nl

nota

Invulling tweede tijdvak NOW

 Datum
 1 mei 2020

 Onze referentie
 2020-0000062497

Akkoord SG/DG

1. Status nota

Ter beslissing

2. Aanleiding

Op woensdag 29 april hebben we van gedachten gewisseld over de inhoudelijke vormgeving van de verlenging van de NOW. Toen is besloten om het tweede aanvraagtijdvak te openen op 1 juli (waarbij omzetverlies vanaf 1 juni wordt meegenomen) en is door u de wens uitgesproken hierover te willen communiceren op 13 mei. Op basis van dit overleg zijn een aantal aangescherpte dan wel aanvullende voorwaarden nader uitgewerkt. Graag leggen we deze aan u voor.

3. Beslispunten/advies/beslistermijn

- De beslispunten en een advies zijn te vinden onder punt 5 (uitwerking beslispunten).
- Graag ontvangen we uw reactie woensdag 6 mei zodat wij deze kunnen uitwerken tot een memo over de verlenging van de NOW t.b.v. de ambtelijke vijfhoek van 7 mei en vervolgens de politieke vijfhoek van 12 mei. Hierdoor is communicatie over hoofdlijnen mogelijk op 13 mei.

4. Kernpunten

- Bij de vraag of en hoe de NOW verlengd moet worden, is de belangrijkste vraag of de NOW aangepast moet worden aan de nieuwe fase van de crisis. Daarnaast is de vraag of er elementen aangepast of toegevoegd moet worden, op basis van (politieke) wensen die door de snelle invoering van de NOW voor de maanden maart-april-mei (nog) niet verwerkt zijn. De voorstellen hebben gevolgen voor de kosten. Deze zullen uitgezocht moeten worden om de kosten van een verlenging in kaart te brengen en hierover tot overeenstemming met Financiën te kunnen komen.

Past de NOW nog bij de huidige fase van de crisis?

- Het verloop van de crisis is moeilijk te voorspellen. Globaal is de verwachting dat bedrijven in de komende periode onderscheiden kunnen worden in drie categorieën: mottenballen, kern en oké. U refereerde eerder aan deze indeling tijdens ons overleg van 29 april jl.

- Hieronder wordt kort besproken in hoeverre de NOW deze drie categorieën ondersteunt.
- Het doel van de NOW is werkgelegenheidsbehoud, door een tegemoetkoming in de loonkosten voor bedrijven met een substantieel omzetverlies.
- Voordeel van de NOW is dat het zodanig is ingericht dat het automatisch mee ademt met het verloop van de crisis en een eventuele versoepeling van de maatregelen op bepaalde punten. Het instrument speelt in op omzetfluctuaties, maar ook op wijzigingen in de loonsom. Voor bovenstaande categorieën bedrijven functioneert het instrument daardoor grotendeels ook als bedoeld.
- Uit bovenstaande analyse blijkt ook een aantal beperkingen en knelpunten:
 1. De subsidie is gekoppeld aan de loonsom. De categorie 'mottenballen' heeft een andere vorm van steun nodig, die niet binnen de NOW geboden kan worden.
 2. De subsidie is tot nu toe gericht op het voorkomen van ontslagen. De categorie 'kern' zal niet ontkomen aan het ontslaan van een deel van de medewerkers. De boete op bedrijfseconomisch ontslag is voor hen een belemmering.
 3. De referentie loonsom van januari 2020 is voor sommige bedrijven te hoog (bedrijven die inmiddels zijn ingekrompen) en voor sommige bedrijven juist te laag (bedrijven die na januari 2020 mensen in dienst genomen hebben).
 4. Bedrijven maken meer kosten om werkgelegenheid te bieden dan de kosten die vergoed worden middels de opslag van 30%. Denk bijvoorbeeld aan kapitaalkosten.
 5. Door de vergoeding van 90% van de loonsom hebben bedrijven weinig prikkels om omzet te blijven maken, zeker wanneer ze voornamelijk loonkosten maken.
 6. Nu duidelijk is dat de crisis langer gaat duren (en veel medewerkers voor langere tijd thuis zitten en zich mogelijk moeten voorbereiden op ander werk), is het wenselijk dat er meer geïnvesteerd wordt in scholing van werknemers. Om werkgevers daar toe te bewegen kunnen aanvullende voorwaarden of inspanningsverplichtingen tot scholing worden opgenomen.
- Tot slot zijn eerder nog een tweetal vragen aan de orde komen met betrekking tot de verlenging van de NOW:
 - De mogelijkheid tot het maandelijks verlengen van de NOW
Deze optie geeft veel onzekerheid aan aanvragende ondernemers. Ook brengt deze optie uitvoeringstechnisch veel moeilijkheden met zich mee. Om deze redenen raden wij het af om de NOW een maandelijks te verlengen instrument te maken.
 - De mogelijkheid om een deel van de subsidie in de vorm van een lening te verstrekken voor bepaalde bedrijven
Deze optie betreft een vorm van liquiditeitssteun en past daarmee niet binnen de aard en het karakter van de NOW, die een tegemoetkoming in de loonkosten is. Deze optie wordt derhalve ook ontraden.

Directie
Arbeidsverhoudingen
Afdeling Arbeidsrecht en
Diversiteit

Datum
1 mei 2020

Onze referentie
2020-0000062497

5. Beslispunten en advies

- Op basis van deze knelpunten leggen we u een aantal beslispunten voor, die de regeling beter kunnen doen aansluiten bij de nieuwe fase van de crisis.
- Zoals hierboven aangegeven speelt de NOW in huidige vorm in gewijzigde omstandigheden naarmate de crisis voortduurt. Het eerste beslispunt is daarom:
Speelt de NOW op voldoende wijze in op het verloop van de crisis of is extra

aanscherping nodig?

- Indien extra aanscherping wel nodig en gewenst is volgen hieronder een aantal uitgewerkte opties hiertoe.
- Daarnaast zijn er een aantal politieke wensen geuit die we in deze nota hebben meegenomen:
 - Dividend- en bonusuitkeringen en inkoop eigen aandelen uitsluiten voor 2020.
 - Het uitsluiten van bedrijven die geregistreerd zijn in een land van de Europese lijst met 'niet meewerkende belastingjurisdicties'.

Directie
Arbeidsverhoudingen
Afdeling Arbeidsrecht en
Diversiteit

Datum
1 mei 2020

Onze referentie
2020-0000062497

1. Aanvraag tweede tijdvak bij geen aanvraag eerste tijdvak

Het is mogelijk om als aanvullende voorwaarde voor een aanvraag in tijdvak 2 te stellen dat er ook al een aanvraag in het eerste tijdvak moet zijn gedaan. Redenatie kan zijn dat de NOW alleen bedoeld is voor het ondersteunen van bedrijven die rechtstreeks door de beperkende maatregelen geraakt zijn en niet voor bedrijven die geraakt worden door de ontstane economische situatie als gevolg van de beperkende maatregelen waardoor het publiek hun diensten of producten niet meer afneemt.

Directie
Arbeidsverhoudingen
Afdeling Arbeidsrecht en
Diversiteit

Datum
1 mei 2020

Onze referentie
2020-0000062497

Overwegingen:

Ondernemers die in het eerste tijdvak nog geen aanvraag ingediend hebben (bijvoorbeeld omdat zij gehoor hebben gegeven aan de oproep van het kabinet om alleen aan te vragen indien echt noodzakelijk) zouden worden uitgesloten van steun in het tweede tijdvak waardoor zij onevenredig benadeeld worden.

Omdat de NOW de Wtv-regeling heeft vervangen, kunnen bedrijven die om niet-corona-gerelateerde redenen met vraaguitval kampen niet langs een andere weg gecompenseerd worden voor die vraaguitval. Dit roept de vraag op waarom voor deze bedrijven geen alternatief voor de Wtv-regeling is getroffen als zij geen aanvraag voor alleen de tranche 2 kunnen indienen, terwijl de reden voor Wtv zich pas in de periode juni t/m augustus aandient.

Communicatie over uitsluiten bedrijven die geen aanvraag in de eerste tranche hebben gedaan zal mogelijk tot gevolg hebben dat een groep alsnog voor 31 mei de NOW 1.0 gaat aanvragen, zodat zij de optie houden om dit ook voor het tweede tijdvak te doen.

Reden voor het wel stellen van de aanvullende voorwaarde dat ook een aanvraag in de eerste tranche moet zijn gedaan is dat bedrijven die normaliter in de zomer minder omzet maken vanwege de vakantie geen subsidie kunnen aanvragen i.v.m. die lagere seizoensgerelateerde omzet.

➤ **Beslispunt:** Wilt u het tweede aanvraagtijdvak van de NOW openstellen voor 'eerste aanvragers'?

Advies: Het tweede aanvraagtijdvak zou ook opengesteld moeten worden voor eerste aanvragers om ongewenste en nadelige effecten te voorkomen.



2. Referentiemaand loonsom

De keuze voor de referentiemaand voor de loonsom heeft voornamelijk gevolgen voor de hoogte van de bevoorschotting. Bij vaststelling wordt de loonsom gecorrigeerd door de gedaalde loonkosten tijdens de subsidieperiode van het totale subsidiebedrag af te trekken. Onder gelijke omstandigheden heeft de referentiemaand voor de loonsom dus geen significant effect op de uiteindelijke hoogte van de subsidie bij vaststelling. Voornaamste risico van een niet-representatieve referentiemaand zijn hogere voorschotten en daarmee meer en hogere terugvorderingen achteraf.

Voor het eerste tijdvak van de NOW is januari 2020 genomen als referentiemaand voor de loonsom. Hiervoor is gekozen omdat januari op het moment van openstelling van de regeling de eerste maand was die vastgesteld was in de loonadministratie en tegelijkertijd de meest recente maand die nog volledig representatief was voor de situatie voor het uitbreken van de Coronacrisis. Bij het verlengen van de NOW zijn er drie opties: januari, maart of april 2020.

Overwegingen:

Representativiteit loonsom:

- Indien de loonsom gelijk blijft tussen januari en april maakt de keuze voor de referentiemaand niet uit.
- Indien de loonsom in januari lager is dan in maart of april is de keuze voor maart of april voordeliger voor bedrijven. De loonsom kan toegenomen zijn door het aannemen van nieuwe mensen of door overgang van onderneming. April is dan het meest positief.
- Indien de loonsom in januari hoger is dan in maart of april (bv. omdat ontslagen hebben plaatsgevonden of door natuurlijk verloop) leidt dit tot (hoge) terugvorderingen, wat niet in het voordeel van de betrokken bedrijven is en de uitvoering belast. April is dan het meest positief.

Samengevat: voor bedrijven geldt hoe recenter hoe representatiever.

Manipulatie loonsom:

De loonsom wordt 6 weken na afloop van de betreffende maand vastgesteld. De loonsom van januari is half maart vastgesteld en moeilijk manipuleerbaar. De loonsom van maart zal zijn vastgesteld als op of na 19 mei wordt gecommuniceerd over tranche 2 wordt gecommuniceerd. Manipulatie is daardoor ook t.a.v. deze maand aanzienlijk bemoeilijkt.

De loonsom van april wordt pas half juni vastgesteld. Keuze voor deze loonsom kan dus leiden tot manipulatie. Niet communiceren over de keuze voor de referentiemaand april tot half juni zal vragen oproepen en manipulatie zeker niet uitsluiten.

Overig:

In januari was in het geheel nog geen sprake van (effecten van) een crisis. Voor maart geldt dat in de eerste twee weken de crisis al wel voelbaar was maar zich nog lang niet over de volle breedte van de economie deed gevoelen. April is de meest crisis-representatieve maand. Deze ontwikkelingen worden waarschijnlijk gereflecteerd in de loonsom van de verschillende maanden.

> **Beslispunt:** keuze referentiemaand: januari, maart of april 2020?

Directie
Arbidsverhoudingen
Afdeling Arbeidsrecht en
Diversiteit

Datum
1 mei 2020

Onze referentie
2020-0000062497

Advies: maart. De regeling is gebaat bij een zo representatief mogelijke referentiemaand voor de loonsom. Gezien het feit dat april alleen kan wanneer dit tot in juni wordt stilgezwegen, geniet april niet onze voorkeur. De meest representatieve maand met volledige polisgegevens en geen aanvullende risico's is dan maart.

Directie
Arbidsverhoudingen
Afdeling Arbeidsrecht en
Diversiteit

Datum
1 mei 2020

Onze referentie
2020-0000062497

3. Kapitaalopslag/-coëfficiënt

De NOW is een tegemoetkoming in de loonkosten. Bedrijven maken echter meer kosten dan loonkosten. De suggestie is gedaan om middels een opslag op de loonkosten ook de andere kosten te vergoeden en daar zoveel mogelijk maatwerk bij te leveren.

Overwegingen:

Een opslag op bedrijfsindividueel niveau is het meest toegesneden op de situatie van een bedrijf, maar is niet haalbaar: de risico's in controle, uitvoering en begrijpelijkheid zijn erg groot. Een generieke opslag zou voor sommige bedrijven veel te royaal zijn en voor andere bedrijven veel te laag. Een opslag gedifferentieerd naar sector is de meest reële optie. Deze zou kunnen worden uitgevoerd via de forfaitaire opslag die dan per sector gedifferentieerd wordt.

Een eerste inventarisatie heeft vier obstakels opgeleverd die het opnemen van een kapitaalopslag in de NOW bemoeilijken. Deze punten worden daarom de komende periode verder uitgewerkt.

1. De mogelijkheid tot een sectorcoëfficiënt

Ideaaliter wordt de kapitaalopslag zo in de NOW geïntegreerd dat de uitvoering volledig via UWV kan plaatsvinden. UWV onderzoekt de mogelijkheden tot het aanpassen van de correctiefactor (op dit moment 130%) naar een sectorafhankelijke opslag. Met deze optie zou allereerst gemakkelijk de horeca bediend kunnen worden door voor die sector de opslag te verhogen. Maar ook voor andere sectoren kunnen in dat geval aanpassingen doorgevoerd worden. UWV maakt echter gebruik van een andere sector indeling (sociale zekerheidssectorindeling) en heeft aangegeven dat een sectorindeling aan de hand van de SBI-codes niet binnen 6 weken is te implementeren in het uitvoeringsproces van de NOW.

Eerste voorzichtige inschatting van UWV heeft duidelijk gemaakt dat technisch gezien de berekening aan de hand van de sectorindeling van de Belastingdienst voor UWV wel uitvoerbaar lijkt. UWV heeft aangegeven definitief uitsluitel over de uitvoerbaarheid te kunnen geven zodra alle overige aanvullende voorwaarden van het tweede tijdvak inzichtelijk zijn.

2. Vaststelling van de kapitaalopslag

- a. Vanwege databeschikbaarheid kan voor het berekenen van een kapitaalopslag op sectorniveau (aan de hand van de verhouding vaste kosten / personeelskosten) de SBI-codes gebruikt worden. Een analyse op digit 1 niveau toont dat er binnen de sectoren een grote variatie bestaat wat betreft deze verhouding. Dat maakt een verdeling op dit niveau ongeschikt: aangezien de subsectoren binnen een sector een sterk verschillende verhouding kennen, heeft het weinig zin een bepaalde hoogte van de opslag te berekenen die moet gelden voor alle subsectoren. Wanneer we dezelfde oefening doen op digit 2 niveau, zien we dat de variatie binnen de verschillende subsectoren kleiner is. Een differentiatie op dit niveau zou dus beter werken, al moet de kanttekening gemaakt worden dat er op digit 3 niveau veel data ontbreekt, waardoor de variatie binnen subsectoren niet zuiver gemeten kan worden. Bovendien is er binnen bepaalde subsectoren nog steeds een grote mate van variatie, waardoor ook een keuze voor dit niveau niet onomstreden zal zijn.

Directie
Arbeidsverhoudingen
Afdeling Arbeidsrecht en
Diversiteit

Datum
1 mei 2020

Onze referentie
2020-0000062497

- b. De gegevens die beschikbaar zijn via CBS geven een inzicht in de vaste bedrijfskosten (hiertoe rekenen wij: huisvestingskosten, kosten apparatuur en inventaris, kosten vervoermiddelen, 'niet eerder genoemde bedrijfskosten' en afschrijvingen op vaste activa). Hier zitten echter geen kapitaalkosten in zoals betaalde rente of kosten van eigen vermogen. Hierdoor ontstaat een verschil in behandeling tussen sectoren die hun kapitaalgoederen huren (en dus wel vergoed worden) en sectoren die hun kapitaalgoederen kopen (en alleen vergoed worden voor de afschrijving). Overigens biedt het toevoegen van rente geen soelaas: Dan ontstaat er een ongelijke behandeling tussen met eigen en vreemd vermogen gefinancierde sectoren. Daarnaast is het onzeker of er voor alle (sub)sectoren voldoende data voorhanden is.

Directie
Arbidsverhoudingen
 Afdeling Arbeidsrecht en
 Diversiteit

Datum
 1 mei 2020

Onze referentie
 2020-0000062497

3. Alternatieven buiten de NOW

Een alternatieve route is om de uitkering van de kapitaalopslag via de RVO te organiseren (waardoor de vertaalslag van SBI naar SZ-indeling niet nodig is). Dit zou een koppeling vergen tussen UWV en RVO. De haalbaarheid van dit alternatief wordt de komende tijd nagegaan bij de uitvoerende organisaties.

4. Juridische obstakels

a. Kaderwet SZW-subsidies

De NOW heeft als grondslag de Kaderwet SZW-subsidies. Op grond van de Kaderwet SZW-subsidies mogen subsidies verstrekt worden voor bepaalde doelen zoals werkgelegenheidsbeleid. Dit doel kan uitgewerkt worden in de vorm van bepaalde voorwaarden aan de subsidieverstrekking die daarmee te maken hebben. Kapitaalsubsidies vallen in beginsel buiten deze doelen van de Kaderwet SZW-subsidies.

Met betrekking tot de vorm van de tegemoetkoming is het volgende relevant. Onder definitie van subsidies vallen ook kredieten en borgstellingen. Ook kent de Kaderwet SZW-subsidies ruimte voor aanspraken op financiële middelen anders dan subsidies, mits het doel is beperkt tot SZW-terrein. Pure kapitaal tegemoetkoming valt daar in beginsel buiten.

Met betrekking tot de grondslag, doel en vorm van tegemoetkoming in kapitaal ligt overlap met regelgeving van EZK op de loer.

b. Staatssteun

Een onderscheid op sectorniveau leidt er naar verwachting toe dat er een staatssteuntoets dient plaats te vinden. WBJA is bezig met een analyse of dit doel een gerechtvaardigde vorm van staatssteun kan zijn en welke routes hiertoe bewandeld moeten worden.

Dit moet samen met EZK, waar meer expertise ligt, uitgezocht worden.

4. Boete voor bedrijfseconomisch ontslaanvraag

Gezien het voortduren van de periode van omzetverlies en de verwachte aankomende recessie zal ontslag steeds vaker noodzakelijk en onvermijdelijk zijn (ondanks de NOW). Dat roept de vraag op of bij verlenging van de NOW, ontslag minder of niet van invloed zou moeten zijn op de hoogte van de NOW.

NB: de werkgever krijgt alleen een vergoeding over gemaakte loonkosten en dus niet meer vanaf het moment dat de werknemer ontslagen is. Voor de eerste tranche NOW gold dat bij aanvraag om BE-ontslag in de praktijk wel sprake was van loonkosten i.v.m. de duur van de ontslagprocedure. Er is voor gekozen om 150% van de subsidie af te trekken bij aanvraag om ontslag (i.c. de loonkosten vermeerderd met 50%).

Directie
Arbeidsverhoudingen
Afdeling Arbeidsrecht en
Diversiteit

Datum
1 mei 2020

Onze referentie
2020-0000062497

Overwegingen:

Er zijn twee mogelijkheden:

1. Ontslagaanvraag heeft in het geheel geen invloed op de hoogte van de NOW.
2. Ontslagaanvraag heeft wel invloed op de hoogte van de NOW, maar minder dan de huidige korting van 150%.

Ad 1. Ontslagaanvraag heeft in het geheel geen invloed op de hoogte van de NOW

- De verplichting om geen ontslag aan te vragen en de korting op de subsidie ter hoogte van 150% van het loon van de werknemer voor wie ontslag is aangevraagd komen te vervallen.
- Wel zal blijven gelden dat UWV conform de normale ontslagtoets marginaal toetst of de werkgever aannemelijk kan maken dat de NOW-subsidie in zijn geval geen alternatief is voor ontslag. Voor het geheel buiten de ontslagtoets houden van de NOW zou wijziging van de Ontslagregeling nodig zijn.
- Reden om voor deze optie te kiezen kan zijn dat de werkgever sowieso loonkosten maakt voor de betreffende werknemer, gezien de opzegtermijn van minimaal 1 maand. Het is dus niet zo dat hij erg bevoordeeld wordt door het verval van de korting.
- Deze keuze wordt **niet** geadviseerd. Het is tegenstrijdig met het primaire doel (en de naam) van de NOW, behoud van werkgelegenheid, om in het geheel geen gevolgen meer te verbinden aan het aanvragen van ontslag. Dat zal politiek mogelijk tot veel weerstand leiden.

Ad 2. Ontslagaanvraag heeft wel invloed op de hoogte van de NOW, maar minder dan de huidige korting van 150%.

- De verplichting om geen ontslag aan te vragen blijft gehandhaafd, maar de korting op de subsidie wordt verlaagd naar 100%. Dit percentage komt erop neer dat behoudens een uitzondering bedrijven geen voordeel of nadeel van het ontslag ondervinden voor de NOW.¹ Ook in dit geval geldt dat UWV de NOW bij de ontslagtoets blijft betrekken.
- Bij de eerste tranche is gekozen voor 150%, met als doel een afschrikkende werking ter weerhouding van ontslag.

¹ In de tweede tranche NOW kan het voorkomen dat een ontslaanvraag zowel leidt tot een lagere loonsom en dus korting op de subsidie, als tot een korting vanwege ontslag. Dat was in de eerste tranche niet zo omdat ontslaanvragen pas vanaf 18 maart, een paar weken na de start van de loonsomperiode, gevolgen hadden. Vanwege de proceduretijd en de opzegtermijn kon een ontslaanvraag in de eerste tranche niet leiden tot uitdiensttreding tijdens de loonsomperiode. Dat kan in de tweede tranche nog net wel als direct ontslaanvraag wordt gedaan en deze snel wordt afgehandeld.

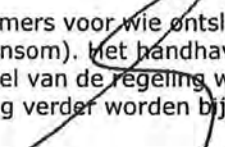
- Gezien het voortduren van de onzekere situatie en de verwachte recessie zal voor veel werkgevers ontslag (ondanks de NOW) tijdens de tweede tranche wel eerder noodzakelijk en onvermijdelijk zijn. Daar past een hoge korting met een afschrikkend doel minder bij. Dat neemt niet weg dat gezien het doel van de NOW, behoud van werkgelegenheid, het ook in de tweede tranche passend lijkt ontslag van invloed te laten zijn op de hoogte van de subsidie.
- Gedragseffect: hoe lager het percentage van de korting, hoe lager de barrière wordt voor ontslag naast de NOW. Dit werkt calculerend gedrag in de hand.
 - **Beslispunt:** Naar welke keuze zoals hierboven geschetst gaat de voorkeur uit?

Directie
Arbidsverhoudingen
Afdeling Arbeidsrecht en
Diversiteit

Datum
1 mei 2020

Onze referentie
2020-0000062497

Advies: Optie 2 (100% loonsom van de werknemers voor wie ontslag is aangevraagd komt in mindering op de totale loonsom). Het handhaven van een korting bij een ontslagaanvraag is gezien het doel van de regeling wenselijk. Het genoemde percentage van 100% zal indien nodig verder worden bijgesteld in de loop van de vormgeving.



5. Scholing

In aanvulling op de crisismaatregelen uit het noodpakket banen en economie overweegt het kabinet en crisispakket scholing 'NL leert door' te introduceren. Het kabinet laat met dit pakket zien dat het grote waarde hecht aan het op peil houden van kennis en vaardigheden en aan het volgen van omscholing om aan de slag te blijven of te komen, juist ook in crisistijd. Het gaat daarbij o.a. om het aanbieden van online scholing en individuele ontwikkeladviezen. Het crisispakket NL leert door betreft de periode juli t/m december 2020.

Directie
Arbidsverhoudingen
Afdeling Arbeidsrecht en
Diversiteit

Datum
1 mei 2020

Onze referentie
2020-0000062497

Overwegingen

Het is aan werkgevers die een subsidieaanvraag doen zich in te spannen om te investeren in scholing. Indien nodig kan de werkgever hierbij gebruikmaken van het crisispakket. De NOW heeft betrekking op werkgevers die substantiële gevolgen ondervonden van de coronacrisis, die tot uiting komen in omzetverlies van ten minste 20%. In veel gevallen is het daarbij de vraag of en zo ja in welke mate en in welk tempo de werkgelegenheid in het bedrijf zich herstelt en welke aanpassingen daarvoor nodig zijn. Aldus geredeneerd behoren werknemers in bedrijven die aanspraak maken op de NOW tot de doelgroep van NL leert door.

Het opnemen van een verklaring in de subsidieaanvraag dat de werkgever zich zal inspannen om zijn werknemers online scholing of een ontwikkeladvies aan te bieden stimuleert bedrijven en werknemers om zich voor te bereiden op de toekomst en om werkgelegenheid veilig te stellen en werkloosheid te voorkomen.

Controle op de naleving van de scholingsverklaring is niet uitvoerbaar voor UWV. UWV heeft ook in een eerder stadium aangegeven niets te willen of kunnen met een dergelijke scholingsvoorwaarde in de regeling. Een mogelijkheid zou zijn om een werknemersvertegenwoordiging of personeelsvertegenwoordiging een rol te geven. Deze kan het beste beoordelen of scholing in het desbetreffende bedrijf daadwerkelijk bij kan dragen aan het behoud van werkgelegenheid en voorkomen van werkloosheid en de werkgever houden aan zijn verklaring (zie ook par 7). Zonder deze betrokkenheid is het risico groot dat de scholingsverklaring in een aantal bedrijven een dode letter wordt.

Alternatief is het maken van bestuurlijke afspraken met sociale partners over het stimuleren van scholing in bedrijven die worden getroffen door de coronacrisis.

- **Beslispunt:** dient de voorwaarde van een scholingsverklaring te worden toegevoegd aan NOW 2.0?

Advies: instemmen

Nader uitgewerkt zal worden:

- hoe de relatie met NL leert door eruit zal zien



6. Betrokkenheid werknemers

Tot nu toe zijn werknemers in beginsel niet betrokken bij de NOW. Uitzondering is gemaakt voor werkmaatschappijen in de meest recente wijziging. Daar is een akkoord van de vakbonden nodig over het werkbehoud (indien werkgever ten minste 20 werknemers in dienst heeft). In het verleden bij de Deeltijd WW was ook een akkoord van de vakbonden nodig. Anders dan bij de NOW waren toen de WW-rechten van werknemers in het geding, wat reden is voor betrokkenheid van de vakbond.

Directie
Arbidsverhoudingen
Afdeling Arbeidsrecht en
Diversiteit

Datum
1 mei 2020

Onze referentie
2020-0000062497

Gezien de doelstelling van de NOW (i.c. subsidie als tegemoetkoming in de loonkosten) en de verklaring dat geen verzoek om ontslag om bedrijfseconomische redenen zal worden gedaan, lag een specifieke rol voor de werknemers niet in de rede.

Dat kan anders komen te liggen als de tweede tranche van de NOW andere of aanvullende voorwaarden krijgt waarbij betrokkenheid van werknemers wel zinvol kan zijn of waarvan het goed is dat deze daarvan kennis neemt. Dit betreft:

- Scholingsverklaring (zie par. 5);
- Mogelijkheid om als dat strikt nodig is toch ontslag om bedrijfseconomisch redenen aan te vragen (zie par. 4).

Overwegingen:

Een scholingsverklaring is voor UWV niet handhaafbaar; het gaat immers om de praktijk in het bedrijf. Binnen het bedrijf kan het beste beoordeeld worden of scholing nodig is en bijdraagt aan het behoud van werkgelegenheid en het voorkomen van werkloosheid. Betrokkenheid van de OR of personeelsvertegenwoordiging (indien aanwezig) kan bijdragen aan realisatie van de scholingsverklaring; deze kunnen de werkgever erop aanspreken als hij in gebreke blijft. De betrokkenheid kan de vorm krijgen van een verklaring van kennisneming bij de NOW-aanvraag

Bij de vraag of ontslag om bedrijfseconomische redenen strikt nodig is zouden eerder de vakbonden betrokken moeten zijn. De vakbonden kunnen de vinger aan de pols houden bij ontslagaanvragen en de vraag of dit om bedrijfseconomische redenen strikt noodzakelijk is. Nader uitgewerkt dient te worden hoe dit het beste vorm kan krijgen, waarbij een bedrijfsomvang van ten minste 20 werknemers voor de hand ligt (conform uitzondering werkmaatschappij).

- **Beslispunt 1:** indien een scholingsverklaring onderdeel wordt van tweede tranche NOW: dient de OR daarbij betrokken te worden via een verklaring van kennisneming bij de aanvraag?
- **Beslispunt 2:** dienen de vakbonden betrokken te worden indien NOW-subsidie wordt toegekend en de werkgever desondanks ontslagaanvragen indienen bij UWV?

11.1

Advies: Instemmen

Indien u instemt zal nader uitgewerkt worden:

- hoe de relatie met NL leert door eruit zal zien;
- hoe de vakbonden betrokken wordt bij ontslagaanvragen.

7. *Belastingconstructies buiten de EU Dividend- en bonusuitkeringen en inkoop eigen aandelen*

**Directie
Arbeidsverhoudingen**
Afdeling Arbeidsrecht en
Diversiteit

In de aangenomen motie van het lid Jetten c.s. wordt de regering verzocht, om bij de eventuele verlenging van de NOW, indien mogelijk, als voorwaarde op te nemen dat bedrijven die gebruikmaken van de NOW dit en komend jaar geen dividend of bonussen mogen uitkeren en geen eigen aandelen mogen inkopen, en daarbij te kijken naar een drempel, bijvoorbeeld voor het mkb zoals in Denemarken.

Datum
1 mei 2020

Onze referentie
2020-0000062497

Overwegingen:

Met een voorwaarde om geen dividend en bonus uit te keren en geen eigen aandelen in te kopen geven we uitvoering aan de motie.

Daarnaast mag van bedrijven die een beroep doen op overheidssteun verwacht worden dat zij alles in het werk stellen om hun cashpositie te versterken om zo voor de toekomst een buffer op te bouwen en werkgelegenheid in hun bedrijf veilig te stellen.

Verschil met de eerdere regeling is dat deze voorwaarde/verplichting dan ook geldt voor bedrijven die geen accountantscontrole nodig hebben voor de subsidieverlening (er wordt nu gedacht aan een grens voor de accountantscontrole van €125.000,-). Dat maakt het ingewikkelder, aangezien de accountant wel kan controleren, maar het UWV dit niet doet. Zeker niet omdat er dan eigenlijk met alle subsidievaststellingen moet worden gewacht tot de datum van de vaststelling van de jaarrekening 2020 (dus tweede helft 2021).

Daarom zou een dergelijke voorwaarde alleen kunnen worden opgenomen indien:
A. Er sprake is van een steunbedrag op of boven het bedrag waarvoor een accountantsverklaring vereist is. Onder dat bedrag geldt die voorwaarden niet; of
B. Er is sprake van een onderneming die controleplichtig is (naast de ondernemingen die hiertoe verplicht zijn omdat ze op werkmaatschappijniveau een steunverzoek doen, conform de huidige regeling). Controleplichtig betekent dat op grond van de wet een accountant een controleverklaring over de jaarrekening moet afgeven.

Een onderneming is controleplichtig als aan 2 van de 3 criteria is voldaan:

1. Meer dan 50 werknemers
2. Omzet meer dan € 12 mln.
3. Balanstotaal meer dan € 6 mln.

Met die laatste vallen dus minder bedrijven onder de mogelijke nieuwe voorwaarden. Voordeel is wel dat hieronder wel de bedrijven vallen waarover in de publieke opinie de meeste discussie is.

- **Beslispunt:** dient in NOW 2.0 de voorwaarde te worden opgenomen dat over 2020 geen dividend of bonus wordt uitgekeerd en geen eigen aandelen worden ingekocht?

Advies: instemmen met inachtneming van de randvoorwaarden die bij de overwegingen zijn aangegeven (A en B).

8. Belastingconstructies buiten de EU (ter info)

Het uitsluiten van bedrijven die geregistreerd zijn in een land van de Europese lijst met 'niet meewerkende belastingjurisdicties'.

Overwegingen:

De TK heeft een motie van het lid Jetten aangenomen waarin het kabinet wordt opgeroepen om bij eventuele verlening van de steunmaatregelen breder te kijken naar een betere balans waarbij bedrijven die in slechte tijden worden geholpen in goede tijden juist een grotere bijdrage gaan leveren, bijvoorbeeld door te kijken naar belastingconstructies.

In overleg met ambtelijk FIN wordt gezocht naar een voorwaarde aan steunverlening die voldoet aan het laatste deel van de motie, namelijk te kijken naar belastingconstructies bij het verlenen van steun.

Er zijn slechts beperkte mogelijkheden hier invulling aan te geven. Wat 'belastingontwijking' of een 'belastingconstructie' is, is namelijk niet goed objectief te definiëren en uit te voeren.

Stand van zaken

Een variant die door ambtelijk FIN ter overweging aan de minister en staatssecretaris van Financiën is aangeboden, is een voorwaarde waarbij de vestigingsplaats van het steun verzoekende bedrijf, of die van de lichamen die een uiteindelijk belang in dat bedrijf houden, zich niet mag bevinden in een land dat op belastinggebied non-coöperatief is. Er wordt daarbij niet gekeken naar de vestigingsplaats van dochterondernemingen. Deze benadering sluit aan bij wat Denemarken en Polen hebben aangekondigd.

Directie
Arbeidsverhoudingen
Afdeling Arbeidsrecht en
Diversiteit

Datum
1 mei 2020

Onze referentie
2020-0000062497

11.1

9. Prikkels om omzet te blijven maken (ter info)

Er zit al inherent een omzetprikkel in de regeling om twee redenen:

1. De 90%-grens zorgt ervoor dat je altijd zelf loonkosten moet betalen.
2. De NOW vergoedt niet alle kosten voor ondernemers. Zij moeten uit hun omzet bijna altijd (behalve misschien sommige uitzendbureaus) naast hun loonkosten ook hun huur, leveranciers, energie etc betalen. Daarom helpt omzet genereren feitelijk altijd meer dan de NOW om hun kosten door te betalen. Bijna alle werkgevers zullen dus gewoon toch hun best doen nog iets van omzet te genereren, simpelweg om ook hun overige kosten te kunnen dekken.

Directie
Arbidsverhoudingen
Afdeling Arbeidsrecht en
Diversiteit

Datum
1 mei 2020

Onze referentie
2020-0000062497

Een extra omzetprikkel compliceert de regeling en kent ook nadelen, omdat we niet zeker weten of en wanneer de economie in de referteperiode 2 weer open mag. Blijven de kappers en nagelsalons bijvoorbeeld de gehele periode verplicht dicht voor klanten, dan zijn er voor hen weinig makkelijke mogelijkheden om omzet te genereren. Een omzetprikkel inbouwen zou dus leiden tot het inbouwen van een 'straf' voor deze bedrijven.

Als er moet nagedacht worden over een omzetprikkel zou bijvoorbeeld ook gedacht worden dat maximaal 80% omzetsdaling vergoed wordt. Dit betekent dat bedrijven in ieder geval voor de onderste 20% omzet een omzetprikkel hebben, daarboven wordt wel gewoon het omzetpercentage aangehouden. Let wel: dat betekent dat de 'mottenballencategorie' en de bedrijven die nog verplicht dicht zijn dus minder met de regeling geholpen zijn dan bedrijven die wel open mogen.

Overige opties die gesignaleerd zijn kennen ook te veel nadelen, zo is de eerste inschatting:

- Bedrijven belonen als het omzetverlies meevalt t.o.v. hun eigen inschatting. Deze optie leidt echter tot perverse prikkels.
- Bedrijven belonen als de omzetverlies in de tweede NOW periode lager is dan in de eerste NOW periode, is niet uitlegbaar (bedrijven die weer open kunnen worden bevoorreed t.o.v. bedrijven die grote problemen hebben).

Stand van zaken:

Wij hebben nog geen goed aanknopingspunt gevonden voor het inbouwen van een prikkel om het genereren van omzet te stimuleren. Wij bekijken of er nog andere mogelijkheden zijn.



nota

10.2e
 10.2e
 10.2e
 10.2e
 10.2e

1. Status nota

Ter beslissing

2. Aanleiding

Op dinsdag 12 mei vindt de politieke vijfhoek plaats. Hiervoor staat de verlenging van de NOW en een voorstel voor seizoenssectoren geagendeerd. Voor bespreking in de vijfhoek moet op beide onderdelen nog een aantal inhoudelijke knopen worden doorgesneden. Deze leggen wij met deze nota graag aan u voor. Tevens vindt u als bijlagen een tweetal conceptmemo's ten behoeve van de politieke vijfhoek:

- Bijlage 1 - Invulling verlenging NOW;
- Bijlage 2 - Seizoenssectoren (geplande wijziging door te voeren in de eerstkomende wijziging van regeling NOW 1.0).

Via ASEA heeft u separaat een memo over een kapitaalopslag in de verlenging van de NOW ontvangen.

3. Beslispunten/advies/beslistermijn

- Graag uw reactie op de onderstaande beslispunten onder 1 t/m 5.
- Graag uw reactie op de conceptmemo's ten behoeve van de politieke vijfhoek (bijlagen 1 en 2).
- Wij ontvangen uw reactie graag zo snel mogelijk na het weekend.

4. Kernpunten


- Op 6 mei is een verlenging van het steunmaatregelenpakket aangekondigd door de MP. Met betrekking tot de verlenging van de NOW heeft u al twee nota's gehad. Op basis van de nota van 28 april heeft u besloten dat het UWV-loket voor tweede tijdvak aanvragers geopend moet zijn op 1 juli (met terugwerkende kracht tot 1 juni). Op basis van de nota van 5 mei heeft u tot een aantal inhoudelijke aanpassingen besloten.
- Op 12 mei wordt in de politieke vijfhoek de verlenging van de NOW besproken en zal ook worden gesproken over een oplossing voor seizoenssectoren in de bestaande regeling. Bijgevoegd vindt u voor beide een conceptmemo.

- Graag leggen we u in deze nota een aantal inhoudelijke beslispunten aan u voor:
- NOW 2.0
 1. Boete voor bedrijfseconomisch ontslag
 2. Scholing
 3. Belastingconstructies buiten de EU
- NOW 1.0
 4. De forse effecten van een dalende loonsom op de subsidie.
 5. Seizoenswerk


Kleine wijzigingen t.a.v. nota van 5 mei

- Naast beslispunten op deze onderdelen, zijn er kleine wijzigingen aangebracht in het memo voor de vijfhoek ten opzicht van de nota van 5 mei.
- De werknemersbetrokkenheid is ondergebracht via de punten scholing (informerende OR, personeelsvertegenwoordiging of in afwezigheid daarvan werknemer) en bedrijfseconomisch ontslag (lagere 'boete' bij instemming vakbeweging).
- De motie Jetten c.s. verwijst naar een verbod op uitkering van dividend en bonussen dit en volgend jaar. Er kan discussie zijn of dit gaat om uitkeringen *in* 2020 en 2021, of *over* 2020 en 2021 (dus in 2021 en 2022). De uitkering in dit jaar (over 2019) kan in veel gevallen echter al hebben plaatsgevonden. Het levert veel problemen op om alsnog te eisen dat dit niet mag (dat zou feitelijk moeten leiden tot terugvorderingen van dividend door ondernemingen, hetgeen onmogelijk is). Een verbod tot uitkering over heel 2021 zou pas in 2022 gecontroleerd kunnen worden. Daarom wordt in het voorstel de voorwaarde beperkt zo dat over 2020 tot aan de aandeelhoudersvergadering in 2021 er geen sprake mag zijn van dividend en bonussen uitkeren en eigen aandelen inkopen. Dit is verduidelijkt in bijgevoegd memo voor de vijfhoek.

• ander onderwerp



• ander onderwerp



1. Boete voor bedrijfseconomisch ontslag

Aanleiding

Tijdens het overleg met sociale partners op woensdag 6 mei 2020 is gebleken dat de vakbeweging betrokken wil worden bij de afweging die per bedrijf en/of bedrijfstak wordt gemaakt m.b.t. aanvraag NOW en ontslag van personeel. Mede omdat zij zien dat deze afweging ook de arbeidsvoorwaarden en het CAO-overleg beïnvloedt. Tegelijkertijd zien zij in dat zij niet met 100.000 aanvragers in gesprek kunnen gaan. Daarbij wordt ook overwogen dat kleine werkgevers met een beperkt aantal werknemers niet snel met de vakbonden in gesprek komen.

Mogelijkheden

Overwogen is om hoogte van de NOW te koppelen aan een akkoord van de bonden met ontslag op niveau van de bedrijfstak. Dat lijkt niet voor de hand te liggen. Er kunnen namelijk grote verschillen zijn tussen werkgevers uit een sector. Meest voor de hand liggend lijkt de mogelijkheid om aan te sluiten bij de toestemming die de bonden kunnen verlenen in het kader van de WMCO (Wet Melding Collectief Ontslag). Als die toestemming is verleend, leidt dat tot een lagere dan wel geen korting. Als je de toestemming van de bonden niet koppelt aan de WMCO, maar los moet worden gezien, is de vraag is hoe de eventueel met de bonden te bereiken overeenstemming over ontslag om de hoogte van de NOW-korting te bepalen, van invloed is op de ontslagprocedure van het UWV. Dit is een omstandigheid die UWV in de beoordeling van de ontslagaanvraag moet meenemen, zeker als partijen dat inbrengen. Dat kan tot vreemde situaties leiden, zoals dat de bonden instemmen maar UWV toch ontslag weigert. Vandaar de voorkeur voor een oplossing in het kader van de WMCO. Dat zou er dan toe leiden dat als de bonden in dat kader hebben ingestemd geen of een lagere korting op de NOW volgt.

Dat zou dan leiden tot de volgende varianten:

- De NOW boete op de aanvraag voor bedrijfseconomisch ontslag is lager in de volgende gevallen:
 - (1) de aanvraag (of het totaal van de aanvragen over 3 maanden) heeft betrekking op minder dan 20 personen. Wel of geen akkoord van de bonden is niet relevant.
 - (2) de aanvraag (of het totaal van de aanvragen over 3 maanden) heeft betrekking op meer dan 20 personen en over de aanvraag bestaat overeenstemming met de bonden (WMCO);
- De NOW boete op de aanvraag voor bedrijfseconomisch ontslag is hoger in de volgende gevallen
 - (3) de aanvraag (of het totaal van de aanvragen over 3 maanden) heeft betrekking op meer dan 20 personen en over de aanvraag bestaat geen overeenstemming met de bonden;

De gedachte is om (uit hoofde van uitvoerbaarheid) aan te sluiten bij artikel 2 Ontslagregeling (in relatie tot art 3 derde lid WMCO).

Beoordeling noodzaak verval van arbeidsplaatsen: In geval van een collectief ontslag als bedoeld in de Wet melding collectief ontslag wordt voor de toepassing van artikel 669, derde lid, onderdeel a, van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek aangenomen dat voor een doelmatige bedrijfsvoering het door de werkgever voorgestelde aantal te vervallen arbeidsplaatsen noodzakelijk is, indien dit blijkt

uit een schriftelijke verklaring van de belanghebbende verenigingen van werknemers als bedoeld in artikel 3, derde lid, van de Wet melding collectief ontslag, tenzij sprake is van nieuwe feiten en omstandigheden.

Dit zou als volgt uitgevoerd kunnen worden in het kader van de NOW:

- UWV/AJD stuurt de beschikking op de ontslagaanvraag door naar het NOW team. Daaruit blijkt dat de werkgever een verklaring zoals bedoeld in artikel 2 WMCO heeft overlegd. En dus kan geconcludeerd worden dat de bonden akkoord zijn.
- De werkgever verstrekt zelf bij de definitieve vaststelling van de NOW de verklaring van het akkoord van de bonden.

NB. Deze opties zijn nog niet met UWV afgestemd en het is dus nog niet mogelijk om te zeggen of deze opties uitvoerbaar zijn. We hopen hier maandag uitsluitel over te krijgen.

Aan dit onderscheid tussen ontslagaanvragen voor minder of meer dan 20 personen wordt nu gedacht omdat dat wat ons betreft de enige uitvoerbare optie lijkt om de bonden enige vorm van inspraak te geven (hoewel die beperkt blijft tot enkele gevallen). Dat betekent echter ook dat de reden voor het maken van onderscheid in de hoogte van de NOW gekoppeld is aan slechts een beperkte groep ontslagen, en de keuze voor die groep is uitsluitend gelegen is in de uitvoerbaarheid, omdat voor die groep al een proces is ingericht voor het verlenen van toestemming door de bonden voor ontslag en hoe UWV daarmee in het kader van de ontslagaanvraag moet omgaan. Wil je dat en de bestaande bepaling in de Ontslagregeling en WMCO ook voor andere ontslagen mogelijk maken (los van de vraag of dat wenselijk is omdat de bonden zich niet over iedere ontslagaanvraag kunnen uitlaten dan is aanpassing van de regelgeving nodig) is aanpassing van de regelgeving nodig.

Advies: Indien u dit een interessante optie vindt, stellen we voor deze optie op uitvoerbaarheid en juridische haalbaarheid te toetsen.

2. Scholing

Nu werknemers in allerlei bedrijven minder uren werken of helemaal niet meer kunnen werken is er ruimte voor scholing. De NOW biedt werkgevers subsidie als tegemoetkoming in de loonkosten. Als flankerend beleid bij de NOW zou het goed zijn als de werkgevers gebruik maken van de gelegenheid om hun werknemers scholing te laten volgen, opdat deze goed voorbereid worden op de veranderingen die de arbeidsmarkt als gevolg van de coronacrisis zal ondergaan.

Overwegingen

- Het coronavirus en de contactbeperkende maatregelen leiden tot economische schokken die de arbeidsmarkt direct en hard raken. Banen en bedrijven verdwijnen, maar op andere plekken ontstaat nieuwe werkgelegenheid.
- Anticiperend hierop is het goed om werknemers door ontwikkeladviezen en scholing inzetbaar te houden of te maken voor de veranderende omstandigheden. Het stimuleren van scholing is voor werkgevers van belang zodat zij over kundige en goed voorbereide werknemers beschikken als de werkgelegenheid - onder andere omstandigheden - weer aantrekt.
- De NOW kan bijdragen aan het realiseren van scholing door in de regeling de werkgeversverplichting op te nemen om de deelname aan een ontwikkeladvies of scholing te stimuleren. De werkgever kan dit bijvoorbeeld stimuleren door er bekendheid aan te geven en tijd beschikbaar te stellen en in financiering via bijvoorbeeld het O&O-fonds te voorzien. De scholingsactiviteiten zelf en het ontwikkeladvies blijven buiten de reikwijdte van de NOW.
- Het is voor UWV niet mogelijk om na te gaan of de werkgever zich aan deze inspanningsverplichting heeft gehouden. Een inspanningsverplichting is in zijn aard al moeilijk verifieerbaar en als het gaat om een ontwikkeladvies of deelname aan scholing is het reëel dat deze activiteiten niet altijd in de subsidieperiode kunnen en zullen plaatsvinden.
- In de NOW is evenwel ook de verplichting voor de werkgever opgenomen om de ondernemingsraad, de personeelsvertegenwoordiging of bij het ontbreken daarvan de werknemers te informeren over de verleende subsidie. Verondersteld mag worden dat de werknemers dan ook kennis hebben van de verplichting om deelname aan een ontwikkeladvies of scholing te stimuleren en de werkgever daarop aanspreken.
- Scholing van werkenden is de primaire verantwoordelijkheid van bedrijven en sectoren. Middelen zijn beschikbaar via o.a. O&O-fondsen, hoewel niet alle sectoren over een dergelijk fonds beschikken.
- Werknemers kunnen ook gebruik maken van de mogelijkheden uit het crisispakket scholing ('NL leert door'). Dit pakket bevat de mogelijkheid om zich via een ontwikkeladvies te oriënteren op kansrijke mogelijkheden op de arbeidsmarkt en om *online* scholing te volgen. Dit pakket heeft in verhouding tot de huidige arbeidsuitval echter een relatief beperkte scope (raming: 20.000 ontwikkeladviezen, 100.000 online scholingstrajecten).
- Vooralsnog lijkt ambtelijk FIN van mening dat SZW de kosten voor scholing zelf moet dekken. Dit omdat het scholingspakket geen crisismaatregel zou zijn, maar meer flankerend beleid (aldus IRF). Er vindt maandag nog overleg met FIN plaats. Vraag is of deze FIN-lijn ook politiek gedeeld wordt.

Beslispunt: Wilt u de (inspannings)verplichting opnemen voor werkgevers om werknemers te stimuleren een ontwikkeladvies aan te vragen of deel te nemen aan scholing voor behoud van werk?

Advies: Instemmen.

3. Fiscale voorwaarden tweede tijdvak NOW: belastingconstructies

Bij de maatregelen uit het eerste noodpakket zijn geen voorwaarden gesteld die zien op de fiscale positie en/of structuur van de belastingplichtige. Op 22 april 2020 heeft de Tweede Kamer met algemene stemmen een motie van het lid Jetten aangenomen waarin het kabinet wordt opgeroepen om bij eventuele verlenging van de steunmaatregelen breder te kijken naar een betere balans waarbij bedrijven die in slechte tijden worden geholpen in goede tijden juist een grotere bijdrage gaan leveren, bijvoorbeeld via belastingconstructies. Voor het tweede tijdvak van de NOW zou dit uitgewerkt kunnen worden de voorwaarde dat de vestigingsplaats van het steun verzoekende bedrijf, of die van de lichamen die een uiteindelijk belang in dat bedrijf houden, zich niet mag bevinden in een land dat op belastinggebied non-coöperatief is.

Overwegingen

- FIN benadrukt dat vanwege de uitvoerbaarheid van steun voor individuele bedrijven ('maatwerk') meer en makkelijker specifieke voorwaarden verbonden kunnen worden dan voor generieke regelingen ('confectie' en de verlenging van generieke maatregelen).
- In dat kader denkt FIN op dit moment verder na of de fiscale voorwaarde zal worden gesteld bij verlenging van de fiscale steunmaatregelen. Hierbij wordt ook meegewogen welke keuze in dit kader wordt gemaakt met betrekking tot de NOW-regeling.
- Indien gekozen wordt voor het toevoegen van een fiscale voorwaarde, dan heeft FIN de voorkeur voor een voorwaarde met als uitgangspunt dat het verzoekende bedrijf (de uiteindelijke moederentiteit) niet is gevestigd in een non-coöperatieve jurisdictie voor belastingdoeleinden.
- Wel merkt FIN alvast op dat de uitvoerbaarheid van deze voorwaarden door de Belastingdienst problematisch is: deze zijn (nagenoeg) niet actief handhaafbaar.
- UWV heeft aangegeven dit alleen als uitvoerbaar te zien als ze een lijst krijgen, waar per loonheffingsnummer aangegeven wordt dat het bedrijf moet worden uitgesloten. Belastingdienst kan een dergelijke lijst niet leveren.
- Het nog onduidelijk of deze voorwaarde kan worden beschouwd als een doelgebonden subsidieverplichting. Als dat niet het geval is, kan deze verplichting niet worden opgenomen in de NOW, althans niet zonder risico dat de rechter dit een oneigenlijke subsidievoorwaarde acht.
- Als het mogelijk blijkt deze voorwaarden te stellen, dan moet daarbij expliciet worden opgemerkt dat deze voorwaarden niet gehandhaafd zullen worden door de Belastingdienst om latere discussies te voorkomen.
- De voorwaarden doen dan in feite een "moreel appel" op de aanvragers van steun. Dat leidt wel tot onderscheid tussen belastingplichtigen die zich aan de voorwaarden houden en belastingplichtigen die zich niet aan de voorwaarden houden en toch steun aanvragen.
- Tot slot is het doel van de regeling het behoud van werkgelegenheid door een tegemoetkoming in de betaling van loonkosten. Door bedrijven uit te sluiten van steun vanwege vestiging in een land dat op belastinggebied non-coöperatief is, zou ten aanzien van betrokken werknemers dit doel losgelaten worden.

Beslispunt: Wilt u bij de verlenging van de NOW-regeling nadere voorwaarden stellen die zien op de fiscale positie van belastingplichtigen?

Advies: Niet instemmen. FIN heeft aangegeven dat uitvoerbaarheid problematisch is en handhaving door de Belastingdienst (nagenoeg) niet mogelijk. Daarbij wordt niet aangeraden af te wijken van het doel van de regeling (behoud van werkgelegenheid voor werknemers met een SV-loon in Nederland).

4. Effect van lagere loonsom op de NOW-subsidie

Aanleiding

- Het voorschot dat in het kader van de NOW wordt verstrekt, is (behoudens uitzonderingen) gebaseerd op de loonsom over het aangiftetijdvak januari 2020. Als de loonsom over de maanden maart-april-mei lager is dan (3x) januari, wordt de subsidie verlaagd met 90% van het bedrag waarmee de loonsom is gedaald. Voor elke euro minder loonkosten, krijgt de werkgever dus 90 cent minder subsidie. Er vindt dus geen correctie plaats voor het omzetverlies. Voorbeeld: bij 50% omzetverlies heeft een werkgever 45 cent gehad per euro van de loonsom. Bij loonsomdaling van 1 euro krijgt hij 90 cent minder subsidie.
- O.a. het UWV heeft het signaal gegeven dat dit moeilijk uitlegbaar is en tot hoge (onverwachte) terugvorderingen en daarmee schrijnende gevallen zal leiden.
- NB. Dit effect geldt ook als de loonsom in januari hoog was door bijvoorbeeld bonussen of bijzondere beloningen. Hiervoor zoeken we nog een technische oplossing bij de definitieve vaststelling van de subsidie.

Appreciatie

- Voor de vormgeving is bewust gekozen. De gedachte is dat de werkgever met X% omzetverlies ook voor diezelfde X% van zijn loonsom subsidie nodig heeft. Anders gezegd: als omzet en loonsom met hetzelfde percentage dalen, zal de werkgever de overgebleven loonsom moeten kunnen betalen met de overgebleven omzet en dient er geen recht op subsidie te bestaan.
- Als *wel* rekening gehouden zou worden met het omzetverlies, kan het ertoe leiden dat een werkgever die 20% omzetverlies heeft, en slechts 75% van zijn werknemers behoudt, nog altijd subsidie ontvangt. Deze werkgever zou zelfs minder gekort worden ($20\% \times 25\% = 0,05$ per euro gedaalde loonsom), dan een werkgever met een omzetzaling van 80% die ook 75% van zijn werknemers weet te behouden ($80\% \times 25\% = 20$ cent per euro gedaalde loonsom). Wel heeft deze laatste werkgever per saldo nog steeds een hogere NOW-subsidie. Zie hieronder twee casussen, ter illustratie.
- Vanwege deze doorwerking zou er een perverse prikkel ontstaan voor werkgevers: het kan namelijk voordelig zijn om zowel NOW aan te vragen, als ook aflopende contracten niet te verlengen en werknemers die met pensioen gaan niet te vervangen. De werkgever wordt namelijk niet langer 1-op-1 gekort voor de dalende loonsom. Wel zal de speelruimte voor werkgevers om door middel van natuurlijk verloop hun loonsom substantieel te laten dalen veelal relatief beperkt zijn.
- Dit leidt tot een 'duivels dilemma'. Aan de ene kant lijkt het wenselijk om de vermindering minder streng in te richten, zowel om bedrijven meer ruimte te geven in de NOW 2.0 alsmede om schrijnende gevallen te ontzien. Schrijnende gevallen zijn in deze werkgevers die zonder eigen toedoen een sterk verminderde loonsom hebben door bijvoorbeeld pensionering of contractopzeggingen door werknemers. Een aanpassing van de verminderingssleutel leidt echter automatisch tot een verzwakking van de logica van de NOW, waardoor het voor werkgevers rationeel kan worden een dalende loonsom als gevolg van natuurlijk verloop niet aan te passen naar het oude niveau, waarmee de doelstelling van de NOW (werkbehoud) enigszins wordt ondermijnd.
- **Advies:** We adviseren u hier kennis te nemen. Vooralsnog zien we geen oplossing waarvan de voordelen opwegen tegen de nadelen.

1. Conform huidige regeling bij 20 en 80% omzetverlies

<i>Berekening voorschotbepaling</i>			
1	Omzetverlies	20%	80%
2	Loonsom januari incl. 1,3 (4 werknemers)	100	100
3	Verwachte loonsom maart tot en met mei	300	300
4	Toekenning vooraf (rij 1*rij 3*90%)	54	216
<i>Berekening achteraf</i>			
5	Loonsom maart tot en met mei	225	225
6	Daling loonsom (rij 5 minus rij 3)	-75	-75
7	Aftrek subsidie (rij 6 x 90%)	-67,5	-67,5
8	Definitieve toekenning (rij 4 plus rij 7)	-13,5	148,5
9	Netto loonkosten werkgever (rij 5 minus rij 8)	211,5	76,5
10	Aftrek subsidie tov toekenning vooraf	100%	31,25%

- In deze casus gaat één van de vier werknemers in februari met pensioen. In absolute zin is de impact op de subsidie van het met pensioen gaan van een werknemer voor alle omzetverliezen gelijk (rij 7), dit strookt met het principe dat voor elke euro in gedaalde loonkosten er 90 cent wordt afgetrokken van de subsidie.
- Bij het scenario met een omzetverlies van 80% is de loonsom dus per saldo maar 55% (80%-25%) "te hoog". Alleen voor dat gedeelte van de loonsom ontvangt de werkgever nog subsidie; de subsidie wordt evenredig aangepast.
- In relatieve zin is de impact op de daling van de subsidie echter ongelijk, omdat deze niet afhankelijk is van de omzetsdaling. In het voorbeeld is de daling van de subsidie bij een omzetsdaling van 20% 100% (eigenlijk zelfs 125%, maar een negatieve subsidie is niet mogelijk) en bij een omzetsdaling van 80% 31,25%.

2. Alternatief bij omzetverlies van 20% en 80%

<i>Berekening bij voorschotbepaling</i>		
1	Omzetverlies	20% 80%
2	Loonsom januari incl. 1,3 (4 werknemers)	100 100
3	Loonsom maart tot en met mei	300 300
4	Toekenning vooraf (rij 1*rij 3*90%)	54 216
<i>Berekening achteraf</i>		
5	Loonsom maart tot en met mei	225 225
6	Daling loonsom (rij 5 minus rij 3)	-75 -75
7	Aftrek subsidie (rij 1 x rij 6 x 90%)	-13,5 -54
8	Definitieve toekenning (rij 4 plus rij 7)	40,5 162
9	Netto loonkosten werkgever	184,5 63
10	Aftrek subsidie tov toekenning vooraf	25% 25%

- In deze situatie is de verrekening in alle gevallen relatief gelijk ten opzichte van het oorspronkelijke subsidiebedrag. Met andere woorden: bij een lager subsidiebedrag wordt de loonsomcorrectie ook lager, zelfs wanneer de loonkostendaling in absolute zin gelijk blijft.
- Door de loonsomcorrectie te corrigeren voor omzetverlies wordt de correctie dus afhankelijk van het omzetverlies. Hierdoor wordt in absolute zin de daling van de subsidie lager naarmate het omzetverlies lager is (rij 7).

5. Seizoenswerk

In de politieke vijfhoek van afgelopen woensdag heeft u mondeling een seizoensvariant voor de NOW toegelicht, waarbij de aanpassing zich richtte op een alternatieve berekening van de loonsom. Na afstemming met UWV en intern beraad heeft het NOW-team de conclusie getrokken dat de seizoensvariant van woensdag beleidsmatig een aantal complicaties met zich meebrengt. Ter vervanging is een grotendeels vergelijkbaar voorstel uitgewerkt in bijlage 2, als conceptmemo voor de politieke vijfhoek.

Uitvoering

Het huidige voorstel wordt momenteel door UWV getoetst op uitvoerbaarheid. Er is dus nog geen bevestiging dat dit voorstel wel/niet kan.

Wel heeft SZW, op basis van eerdere gesprekken met UWV over een eerdere seizoensvariant, de indruk dat dit voorstel uitvoeringstechnisch haalbaar is. De voorgestelde aanpassing is complexer dan de eerdere variant, maar vereist vergelijkbare acties in de uitvoering die bij de eerdere variant als uitvoerbaar werden bestempeld door UWV.

Impact

UWV is bezig met een impactanalyse. Hierbij wordt gekeken naar het aantal bedrijven per sector (conform sectorindeling polisadministratie) dat een hogere loonsom in maart had dan in januari. Ook zal UWV het aantal werknemers dat in dienst is bij de betreffende werkgevers en de totale loonsom van deze werknemers in kaart brengen. Deze informatie zal meer inzicht geven in de toegevoegde waarde van deze variant. Het is UWV niet gelukt om voor vrijdag de gevraagde gegevens te leveren. Deze volgen maandag.

Vervolg

Wanneer UWV dit voorstel uitvoerbaar acht en toegevoegde waarde in beeld is, de zal het breder gedeeld worden ter afstemming met de relevante departementen. We zullen u hier zo snel mogelijk over informeren.

Bijlage 1 – conceptmemo politieke vijfhoek: Verlenging NOW

Op 31 mei 2020 eindigt de eerste tranche van de NOW. Hoewel het verloop van de coronacrisis moeilijk te voorspellen is, is de huidige stand van zaken op de arbeidsmarkt nog dusdanig dat verlenging van de NOW met drie maanden in de rede ligt. Ook nu de overheidsmaatregelen in de komende periode (beperkt) verlicht worden, waardoor een deel van de bedrijven weer omzet kan genereren, blijft ondersteuning van bedrijven met als doel behoud van werkgelegenheid noodzakelijk.

De gevolgen van de coronacrisis leiden tot verschillende toekomstperspectieven voor de bedrijven. De volgende driedeling kan daarbij gemaakt worden:

1. Bedrijven die naar verwachting nog een groot deel van 2020 nog volledig gesloten zullen zijn omdat de aard van de bedrijfsactiviteiten niet of heel moeilijk is aan te passen op de anderhalvemetersamenleving. Hierbij valt te denken aan discotheken, cafés en kroegen zonder terras, etc. Voor deze bedrijven geldt dat naar alle waarschijnlijkheid een groot deel zelf maatregelen (waaronder betalingsregelingen m.b.t. huur en rekeningen, en afscheid van personeel met een terugkeergarantie) zal treffen. Deze bedrijven zullen daardoor uit de NOW vallen doordat zij de komende periode geen loonkosten meer hebben. Bij het ontbreken van loonkosten is de NOW niet langer het geschikte instrument.
2. De tweede categorie betreft bedrijven die getroffen worden door de crisis en last hebben van de gedragsbeperkende maatregelen. Zij teren in op hun reserves en moeten een deel van hun personeel laten gaan. Met behulp van steun kunnen zij (een deel van) hun kernpersoneel behouden gedurende de crisis. Voor deze bedrijven is het noodzakelijk dat de korting van 150% wegens het aanvragen van bedrijfseconomisch ontslag verlaagd wordt.
3. De derde categorie betreft bedrijven die met het doen van de nodige aanpassingen goed door de crisis komen. Deze aanpassingen zien grotendeels op het minder of gespreid inzetten van personeel. Deze bedrijven redden het wel, maar hebben nu een deel van het personeel op de bank zitten. Voor deze bedrijven kan een scholingsinspanning (binnen of buiten de NOW) een oplossing zijn. Personeel dat tijdelijk minder aan het werk is kan worden om-/bijgeschoold in de vrijgekomen tijd.

Het voordeel van de NOW is dat deze mee-ademt met het verloop van de crisis en een eventuele versoepeling van de maatregelen. De NOW speelt in op omzetfluctuaties maar ook op wijzigingen in de loonsom. Zo valt de eerste categorie bedrijven 'als vanzelf' buiten de NOW als personeel ontslagen wordt. De tweede categorie is in zekere zin een kerngroep die mede dankzij de NOW overeind kan blijven. De derde categorie is in grote mate zelfredzaam, maar ondersteuning voor behoud van personeel blijft nodig om werkloosheid te voorkomen.

Met het oog op de tweede en derde categorie bedrijven zijn aanpassingen ter verhoging van de effectiviteit van de regeling wenselijk. Daarnaast zijn er politieke en maatschappelijke wensen geuit voor aanpassing van de NOW. Deze worden in het navolgende deel van dit memo beschreven.

Voortbouwend op de eerste tranche zal de tweede tranche betrekking hebben op

omzetzaling in een driemaandstijdvak te beginnen op 1 juni, 1 juli of 1 augustus 2020. Het aanvraagstijdvak wordt geopend op 1 juli, maar omzetzaling vanaf juni kan meegenomen worden. De tweede tranche sluit daarmee aan op de eerste tranche.

Voorstel tot wijzigingen

Naar aanleiding van bovenstaande analyse is er een aantal aanpassingen dat op dit moment wordt voorgesteld of nog in overweging is. Hieronder volgt een kort overzicht van deze mogelijke aanpassingen met daarbij op hoofdpunten de belangrijkste overwegingen hiervoor.

1. Aanvraag tweede tijdvak bij geen aanvraag eerste tijdvak
 - Het niet openstellen van het tweede tijdvak voor nieuwe aanvragers heeft een aantal ongewenste effecten. Zo worden bedrijven die gedurende het eerste tijdvak op reserves hebben ingeteerd maar dat nu niet meer kunnen, uitgesloten. Ook geldt dat de NOW een vervanging is van de Wtv-regeling en daardoor te allen tijde moet openstaan voor niet-Corona gerelateerde aanvragers. Tot slot is de verwachting dat communicatie over het uitsluiten van bedrijven die geen aanvraag in de eerste tranche hebben gedaan tot gevolg hebben zal hebben dat een groep alsnog voor 31 mei de NOW 1.0 alsnog gaat aanvragen, zodat zij de optie houden om dit ook voor het tweede tijdvak te doen. Wel zal het openstellen voor de NOW 2.0 voor iedereen er toe kunnen leiden dat bedrijven met een natuurlijke omzetzaling in de zomer (dus niet Corona-gerelateerd) vanwege vakantie (dienstverlening, bouw) mogelijk ook in aanmerking komen voor de NOW.
 - **Voorstel:** Het tweede aanvraagstijdvak wordt ook opengesteld voor eerste aanvragers om ongewenste en nadelige effecten te voorkomen.
2. Referentiemaand loonsom
 - De keuze voor de referentiemaand voor de loonsom (voor tijdvak 1 was dit januari 2020) heeft gevolgen voor de hoogte van de bevoorschotting.
 - De regeling is gebaat bij een zo representatief mogelijke referentiemaand voor de loonsom. De loonsom wordt pas 6 weken na afloop van de betreffende maand vastgesteld (en daardoor moeilijk manipuleerbaar). De meest representatieve maand met volledige polisgegevens en geen aanvullende risico's is maart.
 - **Voorstel:** De referentiemaand voor de loonsom in het tweede tijdvak wordt maart 2020.
3. Boete voor bedrijfseconomisch ontslagaanvraag
 - **PM besluitvorming**
4. Scholing
 - Nu duidelijk is dat de crisis langer gaat duren (en veel medewerkers voor langere tijd thuis zitten en zich mogelijk moeten voorbereiden op ander werk), is het wenselijk dat werknemers gestimuleerd worden om een ontwikkeladvies te vragen of zich bij te scholen voor behoud van werk.
 - Daarom zou in de NOW een inspanningsverplichting opgenomen kunnen worden voor werkgevers om hun werknemers daartoe te stimuleren. Zij kunnen dat bijvoorbeeld doen door vrijvallende tijd daarvoor beschikbaar te stellen en middelen via bijvoorbeeld een O&O-fonds. De

scholing zelf is geen onderdeel van de NOW, de inspanningsverplichting van de werkgever is dat – als flankerend beleid – wel.

- UWV heeft aangegeven een dergelijke inspanningsverplichting niet te kunnen handhaven.
- In de NOW is evenwel ook de verplichting voor de werkgever opgenomen om de ondernemingsraad, de personeelsvertegenwoordiging of bij het ontbreken daarvan de werknemers te informeren over de verleende subsidie. Verondersteld mag worden dat de OR, personeelsvertegenwoordiging of werknemers dan ook kennis hebben van de verplichting om deelname aan een ontwikkeladvies of scholing te stimuleren en de werkgever daarop zo nodig zullen aanspreken.
- **Voorstel:** Een scholingsverklaring (inspanningsverplichting) wordt opgenomen als voorwaarde voor de NOW 2.0.
- **NB.** Zie ook voorstel voor Crisis pakket “leert door”

5. Dividend- en bonusuitkeringen en inkoop eigen aandelen

- In de aangenomen motie van het lid Jetten c.s. wordt de regering verzocht, om bij de eventuele verlenging van de NOW, indien mogelijk, als voorwaarde op te nemen dat bedrijven die gebruikmaken van de NOW dit en komend jaar geen dividend of bonussen mogen uitkeren en geen eigen aandelen mogen inkopen, en daarbij te kijken naar een drempel, bijvoorbeeld voor het mkb zoals in Denemarken.
- Met een voorwaarde om geen dividend en bonus uit te keren en geen eigen aandelen in te kopen geven we uitvoering aan de motie.
- Daarnaast mag van bedrijven die een beroep doen op overheidssteun verwacht worden dat zij alles in het werk stellen om hun cashpositie te versterken om zo voor de toekomst een buffer op te bouwen en werkgelegenheid in hun bedrijf veilig te stellen.
- Controle hierop die plaats te vinden via accountants. Daarom zal deze verplichting alleen gelden voor subsidies boven de – nog vast te stellen – grens waarboven een accountantsverklaring vereist is of wanneer een onderneming controleplichtig is.
- NB. De motie Jetten c.s. verwijst naar een verbod op uitkering van dividend en bonussen dit en volgend jaar. Er kan discussie zijn of dit gaat om uitkeringen *in* 2020 en 2021, of *over* 2020 en 2021 (dus in 2021 en 2022). De uitkering in dit jaar (over 2019) kan in veel gevallen echter al hebben plaatsgevonden. Het levert veel problemen op om alsnog te eisen dat dit niet mag (dat zou feitelijk moeten leiden tot terugvorderingen van dividend door ondernemingen, hetgeen onmogelijk is). Een verbod tot uitkering over heel 2021 zou pas in 2022 gecontroleerd kunnen worden. Daarom wordt in het voorstel de grens beperkt dat over 2020 tot aan de aandeelhoudersvergadering in 2021 er geen sprake mag zijn van dividend en bonussen uitkeren en eigen aandelen inkopen.
- **Voorstel:** Voorwaarde opnemen dat over 2020 tot aan de aandeelhoudersvergadering in 2021 geen dividend of bonus wordt uitgekeerd en geen eigen aandelen worden ingekocht, wanneer er sprake is van een steunbedrag op of boven het bedrag waarvoor een accountantsverklaring vereist is of wanneer een onderneming controleplichtig is.

6. Belastingconstructies buiten de EU

- Op 22 april 2020 heeft de Tweede Kamer met algemene stemmen een motie van het lid Jetten aangenomen waarin het kabinet wordt

opgeroepen om bij eventuele verlenging van de steunmaatregelen breder te kijken naar een betere balans waarbij bedrijven die in slechte tijden worden geholpen in goede tijden juist een grotere bijdrage gaan leveren, bijvoorbeeld door te kijken naar belastingconstructies.

- Voor het tweede tijdvak van de NOW zou dit uitgewerkt kunnen worden in het stellen van de voorwaarde dat de vestigingsplaats van het steunverzoekende bedrijf, of die van de lichamen die een uiteindelijk belang in dat bedrijf houden, zich niet mag bevinden in een land dat op belastinggebied non-coöperatief is.
- Het is echter nog onduidelijk of deze voorwaarde kan worden beschouwd als een doelgebonden subsidieverplichting. Als dat niet het geval is, kan deze verplichting niet worden opgenomen in de NOW, althans niet zonder risico dat de rechter dit een oneigenlijke subsidievoorwaarde acht.
- Uitvoering en handhaving door de Belastingdienst is (nagenoeg) niet mogelijk.
- Door bedrijven uit te sluiten van steun vanwege vestiging in een land dat op belastinggebied non-coöperatief is wordt ook voorbij gegaan aan het doel van de regeling, te weten het behoud van werkgelegenheid door een tegemoetkoming in de betaling van loonkosten van werknemers met een SV-loon in Nederland.
- **Voorstel:** Geen nadere voorwaarden stellen die zien op de fiscale positie van belastingplichtigen bij de verlenging.

7. Prikkel om omzet te blijven maken


- Er zitten op dit moment twee omzetprikkel in de regeling: (1) de 90%-grens zorgt ervoor dat je altijd zelf loonkosten moet betalen en (2) de NOW vergoedt alleen loonkosten en niet de overige kosten die ondernemers hebben.
- Geïntariseerde extra prikkels compliceren de regeling en kennen nadelen:
 - Bedrijven belonen als het omzetverlies meevalt t.o.v. hun eigen inschatting. Deze optie leidt echter tot perverse prikkels.
 - Bedrijven belonen als het omzetverlies in de tweede NOW periode lager is dan in de eerste NOW periode, is niet uitlegbaar (bedrijven die weer open kunnen worden bevoordeeld t.o.v. bedrijven die grote problemen hebben).
 - Mocht gekozen worden voor een kapitaalopslag op de loonkosten dan nemen de prikkels om omzet te maken juist af in plaats van toe.
- **Voorstel:** Geen extra prikkels inbouwen. De zoektocht heeft geen alternatieven gevonden waarvan de voordelen opwegen tegen de nadelen.

Verlenging noodmaatregelen Caribisch Nederland (CN)

• ander onderwerp

• ander onderwerp

ander onderwerp



Bijlage 2 – conceptmemo politieke vijfhoek: Seizoensvariant NOW

Aanleiding

In de politieke vijfhoek van afgelopen woensdag heeft de minister van SZW mondeling een seizoensvariant voor de NOW toegelicht, waarbij de aanpassing zich richtte op een alternatieve berekening van de loonsom. Dit voorstel is hieronder uitgewerkt.

Probleem

Seizoensectoren geven aan in januari een (fors) lagere loonsom te hebben dan in maart/april/mei. Hierdoor komen ze in aanmerking voor een lagere NOW-subsidie dan gewenst. Ook achten ze een kwart van de omzet van 2019 niet representatief voor de verwachte omzet in de periode maart/april/mei

Oplossing

Door middel van drie instrumenten wordt bovenstaand probleem verkleind voor een groep seizoenssectoren:

1. Door verlenging van de NOW wordt de omzet van 6 maanden uit 2019 vergeleken met 6 maanden uit 2020. Dat maakt de omzetvergelijking meer representatief.
2. Bij verlenging van de NOW wordt voorgesteld de maand maart als referentieloonsom te kiezen. Bedrijven die hun loonsom tussen januari en maart vergroot hebben, krijgen daarmee recht op een hogere NOW-subsidie.
3. Door een alternatieve rekenmethode voor de loonsom bij subsidievaststelling van de NOW 1.0 in bepaalde gevallen, krijgen deze bedrijven ook recht op een hogere NOW-subsidie. Zie toelichting hieronder.

Omschrijving aanpassing NOW 1.0

Seizoenswerkgevers worden in de NOW tegemoetgekomen via een alternatieve rekenmethode voor de loonsom bij subsidievaststelling. Het voorgestelde proces ziet er als volgt uit:

- Bij subsidievaststelling wordt allereerst getoetst of de gecombineerde loonsom maart + april + mei hoger is dan 3 x januari. Bij deze toets wordt de loonsom voor april en mei gemaximeerd op maart.
- Wanneer maart + april + mei niet hoger is dan januari dan blijft de oude vaststellingsmethodiek van kracht.
- Wanneer dit wel het geval is, zal de vaststelling plaatsvinden via een nieuwe methodiek:
- $\text{Omzetzdaling} \times \text{Loonsom (maart + april + mei)} \times 1,3 \times 0,9$
- Hierbij worden de loonsommen van maart, april en mei niet langer gemaximeerd op januari. De loonsommen van april en mei worden gemaximeerd op de loonsom van maart, om fraude te voorkomen.

Toelichting

Wie wordt er geholpen?

De nieuwe rekenmethode geldt voor alle werkgevers met een hogere gemiddelde loonsom in de subsidieperiode dan tijdens de referentieperiode. Dit is een karakteristiek van een seizoensbedrijf (strandtent met meer personeel in de lente dan in de winter). Deze oplossing dient ook andere bedrijven die om andere redenen een hogere loonsom hebben in maart/april/mei dan in januari. Meest waarschijnlijke casus hierin zou een bedrijf zijn waar na de loonaangifte van

januari sprake is geweest van overgang van onderneming, of waar een grote opdracht met personeel is binnengesleept.

Hoe voordelig is dit voor de aanvrager?

Door het loslaten van de maximering maart/april/mei t.o.v. januari zal een werkgever die in aanmerking komt voor de nieuwe methode per definitie een hogere subsidie ontvangen. De hoogte van de subsidie is volledig afhankelijk van het verschil in loonsom tussen januari en maart/april/mei en het niveau van de loonsom in maart. De hogere loonsom in maart/april/mei wordt in dit voorstel gecompenseerd t.o.v. de oude vormgeving.

De aanpassing wordt toegepast op de methodiek van de subsidievaststelling. De bevoorschotting wordt hiermee niet aangepast. Dit heeft tot gevolg dat de seizoensvariant pas bij vaststelling leidt tot meer geld voor de werkgever, wat op z'n vroegst in september zal zijn, maar gemiddeld genomen pas volgend jaar.

Wat zijn de frauderisico's?

Het voorstel draagt geen additionele frauderisico's met zich mee t.o.v. de reguliere vormgeving. Het fundamentele risico m.b.t. de loonsomberekening is dat een werkgever de loonsom tijdens de subsidieperiode flink zou verhogen om zo de subsidie te maximaliseren. De werkgever kan de loonsom verhogen door familie en vrienden op de loonlijst te zetten, of door met derden een verdienmodel op te zetten. Dit risico wordt voor maart weggenomen omdat bij aankondiging van deze maatregel de polisgegevens van maart kunnen worden bevroren. Reden hiervoor is dat vanwege de vertraging in de polisadministratie de gegevens voor maart rond medio mei volledig zullen zijn. Aangezien dit risico nog wel geldt voor april en mei zullen deze maanden gemaximeerd worden op het niveau van maart.

PM uitvoerbaarheid door UWV

PM Impact

conceptmemo's voor de politieke vijfhoek van 12 mei over de verlenging van de NOW (incl. een aankondiging verlenging noodmaatregelen Caribisch Nederland) en aanpassing van de huidige NOW tbv seizoenssectoren. In de nota nog een aantal inhoudelijke beslispunten ten behoeve van deze memo's.

We zouden je reactie graag uiterlijk maandagochtend ontvangen, omdat de stukken maandag aangeleverd moeten worden bij AZ. Excuses voor het late aanleveren.

Mochten je nog vragen hebben, dan horen we dat uiteraard graag.

Met vriendelijke groet,

10.2e

Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid
Directie Arbeidsverhoudingen | Afdeling Arbeidsrecht en Diversiteit

.....
Parnassusplein 5 | 2511 VX | Den Haag | Helicon: D-12

T: 070 10.2e | M: 06 10.2e | E: 10.2e [@minszw.nl](mailto:10.2e@minszw.nl)

2) Ik weet niet of ik je vraag goed begrijp. Indicatie afrekening tijdvak 1 lijkt me niet (op tijd) mogelijk. Van de twee hoofdelementen weten we namelijk nog niet veel meer dan bij de aanvraag. Van de omzetsdaling hebben we alleen nog de inschatting van de werkgever. De gerealiseerde omzetsdaling vragen we pas uit in het aanvraagformulier voor de vaststelling van de subsidie (dus na afloop tijdvak 2). De loonsom van mei is op zijn vroegst half juli definitief. Wel zal de loonsom van maart onderdeel zijn van de aanvraag voor het tweede tijdvak en daarmee bekend zijn voor de aanvrager.

Met vriendelijke groet,
10.2e

Memo politieke vijfhoek: Verlenging NOW

Op 31 mei 2020 eindigt de eerste tranche van de NOW. Hoewel het verloop van de coronacrisis moeilijk te voorspellen is, is de huidige stand van zaken op de arbeidsmarkt nog dusdanig dat verlenging van de NOW met drie maanden in de rede ligt. Ook nu de overheidsmaatregelen in de komende periode (beperkt) verlicht worden, waardoor een deel van de bedrijven weer omzet kan genereren, blijft ondersteuning van bedrijven met als doel behoud van werkgelegenheid noodzakelijk.

De gevolgen van de coronacrisis leiden tot verschillende toekomstperspectieven voor de bedrijven. De volgende driedeling kan daarbij gemaakt worden:

1. Bedrijven die naar verwachting nog een groot deel van 2020 nog volledig gesloten zullen zijn omdat de aard van de bedrijfsactiviteiten niet of heel moeilijk is aan te passen op de anderhalvemetersamenleving. Hierbij valt te denken aan discotheken, cafés en kroegen zonder terras, etc. Voor deze bedrijven geldt dat naar alle waarschijnlijkheid een groot deel zelf maatregelen (waaronder betalingsregelingen m.b.t. huur en rekeningen, en afscheid van personeel met een terugkeergarantie) zal treffen. Deze bedrijven zullen daardoor uit de NOW vallen doordat zij de komende periode geen loonkosten meer hebben. Bij het ontbreken van loonkosten is de NOW niet langer het geschikte instrument.
2. De tweede categorie betreft bedrijven die getroffen worden door de crisis en last hebben van de gedragsbeperkende maatregelen. Zij teren in op hun reserves en moeten een deel van hun personeel laten gaan. Met behulp van steun kunnen zij (een deel van) hun kernpersoneel behouden gedurende de crisis. Voor deze bedrijven is het noodzakelijk dat de korting van 150% wegens het aanvragen van bedrijfseconomisch ontslag verlaagd wordt.
3. De derde categorie betreft bedrijven die met het doen van de nodige aanpassingen goed door de crisis komen. Deze aanpassingen zien grotendeels op het minder of gespreid inzetten van personeel. Deze bedrijven redden het wel, maar hebben nu een deel van het personeel op de bank zitten. Voor deze bedrijven kan een scholingsinspanning (binnen of buiten de NOW) een oplossing zijn. Personeel dat tijdelijk minder aan het werk is kan worden om-/bijgeschoold in de vrijgekomen tijd.

Het voordeel van de NOW is dat deze mee-ademt met het verloop van de crisis en een eventuele versoepeling van de maatregelen. De NOW speelt in op omzetfluctuaties maar ook op wijzigingen in de loonsom. Zo valt de eerste categorie bedrijven 'als vanzelf' buiten de NOW als personeel ontslagen wordt. De tweede categorie is in zekere zin een kerngroep die mede dankzij de NOW overeind kan blijven. De derde categorie is in grote mate zelfredzaam, maar ondersteuning voor behoud van personeel blijft nodig om werkloosheid te voorkomen.

Met het oog op de tweede en derde categorie bedrijven zijn aanpassingen ter verhoging van de effectiviteit van de regeling wenselijk. Daarnaast zijn er politieke en maatschappelijke wensen geuit voor aanpassing van de NOW. Deze worden in het navolgende deel van dit memo beschreven.

Voortbouwend op de eerste tranche zal de tweede tranche betrekking hebben op omzetzaling in een driemaandstijdvak te beginnen op 1 juni, 1 juli of 1 augustus 2020. Het aanvraagstijdvak wordt geopend op 1 juli, maar omzetzaling vanaf juni kan meegenomen worden. De tweede tranche sluit daarmee aan op de eerste tranche.

Het minimaal vereiste percentage van omzetzaling 20% en de tegemoetkoming in de loonkosten van 90% blijven ongewijzigd. Dit sluit aan bij het uitgangspunt dat de tweede tranche zoveel mogelijk overeenkomt met de eerste tranche. Er is onvoldoende reden om deze percentages aan te passen en er zijn geen alternatieve percentages die aantoonbaar effectiever zijn met het oog op de doelstellingen van de NOW.

Voorstel tot wijzigingen

Naar aanleiding van bovenstaande analyse is er een aantal aanpassingen dat op dit moment wordt voorgesteld of nog in overweging is. Hieronder volgt een kort overzicht van deze mogelijke aanpassingen met daarbij op hoofdpunten de belangrijkste overwegingen hiervoor.

1. Aanvraag tweede tijdvak bij geen aanvraag eerste tijdvak

- Het niet openstellen van het tweede tijdvak voor nieuwe aanvragers heeft een aantal ongewenste effecten. Zo worden bedrijven die gedurende het eerste tijdvak op reserves hebben ingeteerd maar dat nu niet meer kunnen, uitgesloten. Ook geldt dat de NOW een vervanging is van de Wtv-regeling en daardoor te allen tijde moet openstaan voor niet-Corona gerelateerde aanvragers. Tot slot is de verwachting dat communicatie over het uitsluiten van bedrijven die geen aanvraag in de eerste tranche hebben gedaan tot gevolg hebben zal hebben dat een groep alsnog voor 31 mei de NOW 1.0 alsnog gaat aanvragen, zodat zij de optie houden om dit ook voor het tweede tijdvak te doen. Wel zal het openstellen voor de NOW 2.0 voor iedereen er toe kunnen leiden dat bedrijven met een natuurlijke omzetzaling in de zomer (dus niet Corona-gerelateerd) vanwege vakantie (dienstverlening, bouw) mogelijk ook in aanmerking komen voor de NOW.
- **Voorstel:** Het tweede aanvraagtijdvak wordt ook opengesteld voor eerste aanvragers om ongewenste en nadelige effecten te voorkomen.

2. Referentiemaand loonsom

- De keuze voor de referentiemaand voor de loonsom (voor tijdvak 1 was dit januari 2020) heeft gevolgen voor de hoogte van de bevoorschotting.
- De regeling is gebaat bij een zo representatief mogelijke referentiemaand voor de loonsom. De loonsom wordt pas 6 weken na afloop van de betreffende maand vastgesteld (en daardoor moeilijk manipuleerbaar). De meest representatieve maand met volledige polisgegevens en geen aanvullende risico's is maart.
- **Voorstel:** De referentiemaand voor de loonsom in het tweede tijdvak wordt maart 2020.

3. Boete voor bedrijfseconomisch ontslagaanvraag

- In het eerste tijdvak is ervoor gekozen om bij het aanvragen van ontslag om bedrijfseconomische redenen 150% subsidie af te trekken, i.c. de loonkosten vermeerderd met 50%, een zogeheten ontslagboete.
- Gezien het voortduren van de periode van omzetverlies en de verwachte aankomende recessie zal ontslag steeds vaker noodzakelijk en onvermijdelijk zijn (ondanks het steunpakket).
- **Voorstel:** De verplichting om geen ontslag aan te vragen blijft gehandhaafd, maar de korting op de subsidie wordt verlaagd van 150% naar 100%. Er wordt hierbij gezocht naar een mogelijkheid om voor grote ontslagaanvragen (>20 personen) de verlaging van de korting op de subsidie te koppelen aan een akkoord van de vakbeweging. De korting wordt dan alleen verlaagd als de vakbeweging akkoord is met de ontslagaanvraag. Bij kleine ontslagaanvragen (<20 personen) wordt in alle gevallen de korting verlaagd naar 100%. Uitvoerbaarheid van een dergelijke mogelijkheid wordt nu getoetst door het UWV.

4. Scholing

- Nu duidelijk is dat de crisis langer gaat duren (en veel medewerkers voor langere tijd thuis zitten en zich mogelijk moeten voorbereiden op ander werk), is het wenselijk dat werknemers gestimuleerd worden om een ontwikkeladvies te vragen of zich bij te scholen voor behoud van werk.
- Daarom zou in de NOW een inspanningsverplichting opgenomen kunnen worden voor werkgevers om hun werknemers daartoe te stimuleren. Zij kunnen dat bijvoorbeeld doen door vrijvallende tijd daarvoor beschikbaar te stellen en middelen via bijvoorbeeld een O&O-fonds. De scholing zelf is geen onderdeel van de NOW, de inspanningsverplichting van de werkgever is dat – als flankerend beleid – wel.
- UWV heeft aangegeven een dergelijke inspanningsverplichting niet te kunnen handhaven.

- In de NOW is evenwel ook de verplichting voor de werkgever opgenomen om de ondernemingsraad, de personeelsvertegenwoordiging of bij het ontbreken daarvan de werknemers te informeren over de verleende subsidie. Verondersteld mag worden dat de OR, personeelsvertegenwoordiging of werknemers dan ook kennis hebben van de verplichting om deelname aan een ontwikkeladvies of scholing te stimuleren en de werkgever daarop zo nodig zullen aanspreken.
- **Voorstel:** Een inspanningsverplichting voor de werkgever om zijn werknemers te stimuleren een ontwikkeladvies aan te vragen of scholing te gaan volgen wordt opgenomen als voorwaarde voor de NOW 2.0.
- **NB.** Zie ook voorstel voor Crisis pakket "NL leert door"

5. Dividend- en bonusuitkeringen en inkoop eigen aandelen

- In de aangenomen motie van het lid Jetten c.s. wordt de regering verzocht, om bij de eventuele verlenging van de NOW, indien mogelijk, als voorwaarde op te nemen dat bedrijven die gebruikmaken van de NOW dit en komend jaar geen dividend of bonussen mogen uitkeren en geen eigen aandelen mogen inkopen, en daarbij te kijken naar een drempel, bijvoorbeeld voor het mkb zoals in Denemarken.
- Met een voorwaarde om geen dividend en bonus uit te keren en geen eigen aandelen in te kopen geven we uitvoering aan de motie.
- Daarnaast mag van bedrijven die een beroep doen op overheidssteun verwacht worden dat zij alles in het werk stellen om hun cashpositie te versterken om zo voor de toekomst een buffer op te bouwen en werkgelegenheid in hun bedrijf veilig te stellen.
- Controle hierop dient plaats te vinden via accountants. Daarom zal deze verplichting alleen gelden voor subsidies boven de – nog vast te stellen – grens waarboven een accountantsverklaring vereist is of wanneer een onderneming controleplichtig is.
- NB. De motie Jetten c.s. verwijst naar een verbod op uitkering van dividend en bonussen dit en volgend jaar. Er kan discussie zijn of dit gaat om uitkeringen *in* 2020 en 2021, of *over* 2020 en 2021 (dus in 2021 en 2022). De uitkering in dit jaar (over 2019) kan in veel gevallen echter al hebben plaatsgevonden. Het levert veel problemen op om alsnog te eisen dat dit niet mag (dat zou feitelijk moeten leiden tot terugvorderingen van dividend door ondernemingen, hetgeen onmogelijk is). Een verbod tot uitkering over heel 2021 zou pas in 2022 gecontroleerd kunnen worden. Daarom wordt in het voorstel de grens beperkt dat over 2020 tot aan de aandeelhoudersvergadering in 2021 er geen sprake mag zijn van dividend en bonussen uitkeren en eigen aandelen inkopen.
- **Voorstel:** Voorwaarde opnemen dat over 2020 tot aan de aandeelhoudersvergadering in 2021 geen dividend of bonus wordt uitgekeerd en geen eigen aandelen worden ingekocht, wanneer er sprake is van een steunbedrag op of boven het bedrag waarvoor een accountantsverklaring vereist is of wanneer een onderneming controleplichtig is.

6. Belastingconstructies buiten de EU

- Op 22 april 2020 heeft de Tweede Kamer met algemene stemmen een motie van het lid Jetten aangenomen waarin het kabinet wordt opgeroepen om bij eventuele verlenging van de steunmaatregelen breder te kijken naar een betere balans waarbij bedrijven die in slechte tijden worden geholpen in goede tijden juist een grotere bijdrage gaan leveren, bijvoorbeeld door te kijken naar belastingconstructies.
- Voor het tweede tijdvak van de NOW zou dit uitgewerkt kunnen worden in het stellen van de voorwaarde dat de vestigingsplaats van het steun verzoekende bedrijf, of die van de lichamen die een uiteindelijk belang in dat bedrijf houden, zich niet mag bevinden in een land dat op belastinggebied non-coöperatief is.
- Het is echter nog onduidelijk of deze voorwaarde kan worden beschouwd als een doelgebonden subsidieverplichting. Als dat niet het geval is, kan deze verplichting niet worden opgenomen in de NOW, althans niet zonder risico dat de rechter dit een oneigenlijke subsidievoorwaarde acht.
- Uitvoering en handhaving door de Belastingdienst is (nagenoeg) niet mogelijk.
- Door bedrijven uit te sluiten van steun vanwege vestiging in een land dat op belastinggebied non-coöperatief is wordt ook voorbij gegaan aan het doel van de regeling, te weten het behoud van werkgelegenheid door een tegemoetkoming in de betaling van loonkosten van werknemers met een SV-loon in Nederland.

- **Voorstel:** Geen nadere voorwaarden stellen die zien op de fiscale positie van belastingplichtigen bij de verlenging.

7. Prikkel om omzet te blijven maken

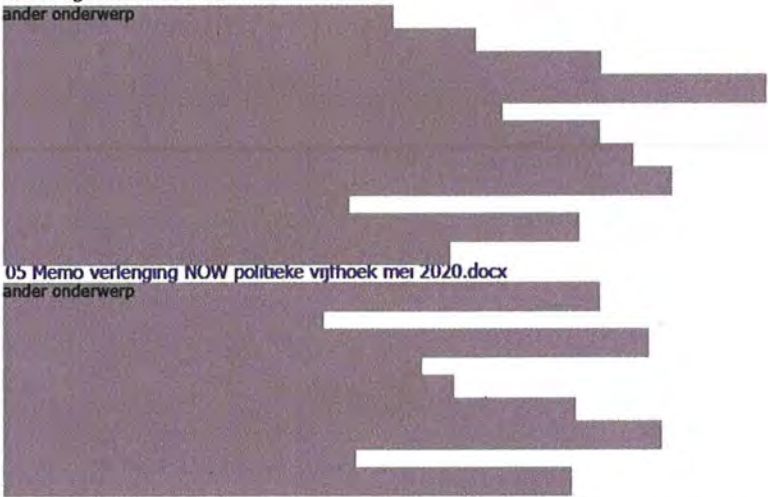
- Er zitten op dit moment twee omzetprikkel in de regeling; (1) de 90%-grens zorgt ervoor dat je altijd zelf loonkosten moet betalen en (2) de NOW vergoedt alleen loonkosten en niet de overige kosten die ondernemers hebben.
- Geïntegreerde extra prikkel compliceren de regeling en kennen nadelen:
 - Bedrijven belonen als het omzetverlies meevalt t.o.v. hun eigen inschatting. Deze optie leidt echter tot perverse prikkels.
 - Bedrijven belonen als het omzetverlies in de tweede NOW periode lager is dan in de eerste NOW periode, is niet uitlegbaar (bedrijven die weer open kunnen worden bevoordeeld t.o.v. bedrijven die grote problemen hebben).
 - Mocht gekozen worden voor een kapitaalopslag op de loonkosten dan nemen de prikkels om omzet te maken juist af in plaats van toe.
- **Voorstel:** Geen extra prikkel inbouwen. De zoektocht heeft geen alternatieven gevonden waarvan de voordelen opwegen tegen de nadelen.

Verlenging noodmaatregelen Caribisch Nederland (CN)

- ander onderwerp

- ander onderwerp

Van: Waagmeester, D.
Aan: Koolmees, W.; Ark, T. van
Cc: 10.2e 10.2e 10.2e Gans, R. (Roel); 10.2e 10.2e
10.2e ; Mulder, L.; Kuipers, K.; Hutendijk, G.J.; Herstel, C.A.; 10.2e 10.2e ;
Duchene, M.A.I.; Schilperoord, W.O.; Flier, M.P.; Tuyl van Serooskerken, M.C. (Maaike) van; Boussem,
H.L.M.; 10.2e 10.2e 10.2e 10.2e ; 10.2e 10.2e ; 10.2e 10.2e
10.2e ; 10.2e ; 10.2e Beem, M.H. van; 10.2e Goedhart, C.; 10.2e
10.2e ; Mener, J.H. (WBJA); 10.2e ; 10.2e ; 10.2e ; 10.2e ; 10.2e
10.2e ; 10.2e 10.2e ; 10.2e ; 10.2e ; 10.2e ; 10.2e ; Roscam
Abbing, M.A.; 10.2e
Onderwerp: annotatie vijfhoek 12/5
Datum: maandag 11 mei 2020 23:02:46
Bijlagen: ander onderwerp



05 Memo verlenging NOW politieke vijfhoek mei 2020.docx
ander onderwerp

Dag Wouter en Tamara,
Bijgaand de annotatie en – toch maar... - voor de volledigheid de complete stukken set voor de vijfhoek morgen.

Flink wat eigen stukken ook.

Voor minister:

ander onderwerp [redacted]

5. verlenging NOW en daarmee gerelateerd:

ander onderwerp [redacted]
[redacted]
[redacted]
[redacted]
[redacted]
[redacted]
[redacted]
[redacted]
[redacted]

Groet
Daniel

Van: 10.2e
Aan: Koolmees, W.; 10.2e Buitendijk, G.J.
Cc: Flier, M.P.; 10.2e 10.2e 10.2e
Onderwerp: passage BE ontslag tweede noodpakket 200519 na reactie M - schone versie
Datum: dinsdag 19 mei 2020 14:19:15
Bijlagen: passage BE ontslag tweede noodpakket 200519 na reactie M - schone versie.docx

Hoi Wouter, ^{10.2e} Gert Jan,

Via ^{10.2e} kreeg ik het verzoek de tekst over bedrijfseconomisch ontslag aan te vullen met een aantal elementen, zoals een vermelding van de 100%, transitievergoeding en WMCO, NOW verklaring voor alleen de grote bedrijven, en dat de regeling moet voorkomen dat bedrijven failliet gaan omdat de drempel om NOW aan te vragen te groot is, of als ze NOW hebben aangevraagd, de drempel voor BE ontslag te groot is.

Bij deze de nieuwe tekst.

Groet,

Mark

Van: [Koolmees, W.](#)
Aan: 10.2e
Cc: [Buitendijk, G.J.](#); 10.2e; [Beem, M.H. van](#); [Mulder, L.](#); [Flier, M.P.](#); 10.2e; 10.2e
Onderwerp: RE: passage BE ontslag tweede noodpakket 200519 na overleg sopas - schone versie
Datum: dinsdag 19 mei 2020 19:45:16

Mooie tekst! Kan worden verzonden wat mij betreft. Gr wouter

Verzonden met BlackBerry Work
 (www.blackberry.com)

Van: 10.2e [@minszw.nl](#)>
Datum: dinsdag 19 mei 2020 7:18 PM
Aan: Koolmees, W. <>
Kopie: Buitendijk, G.J. <>, 10.2e [@minszw.nl](#)>,
 Beem, M.H. van <>, Mulder, L. <>, Flier, M.P
 <>, 10.2e [@minszw.nl](#)>, 10.2e
 10.2e [@minszw.nl](#)>, 10.2e [@minszw.nl](#)>, 10.2e [@minszw.nl](#)>,
 10.2e [@MINSZW.NL](#)>

Onderwerp: passage BE ontslag tweede noodpakket 200519 na overleg sopas - schone versie

Hoi Wouter,

Zie naar aanleiding van het commentaar van Gert Jan en 10.2e na het BO een nieuwe versie van de passage over bedrijfseconomisch ontslag.

Kan deze passage wat jou betreft zo in de brief die vanavond nog verspreid wordt ten behoeve van de MR van morgen?

Groet,

10.2e



Minister

**Directie
Arbeidsverhoudingen**
Afdeling Arbeidsrecht en
Diversiteit**Contactpersoon**
10.2e
10.2e @minszw.nl**Datum**
25 mei 2020**Onze referentie**
2020-0000072098

nota

nota regeling 1.3

Akkoord SG/DG

Bijlage(n)
regeling ter tekening**1. Status nota**

Ter beslissing

2. Aanleiding

Vorige week woensdag 20 mei is aan de Tweede Kamer bij brief aangekondigd dat er een aantal aanpassingen in de NOW aangebracht zullen worden. Hierbij ontvangt u deze regeling en de bijbehorende aanbiedingsbrief. Daarnaast wordt uw beslissing nog gevraagd op een tweetal punten.

3. Beslispunten/advies/beslistermijn

- Stemt u in met het wijzigingsvoorstel voor de NOW (1.3)? De inhoud hiervan is conform hetgeen richting de TK is aangekondigd (regeling is bijgevoegd). Indien u akkoord bent, kunnen de regeling en aanbiedingsbrief getekend worden.
 - *N.B. Op één punt wijkt de regeling af van wat vorige week aan de TK is gemeld: de verlenging van 3 naar 4 maanden van de NOW 2.0 maakt dat UWV het vaststellingsloket niet per 7/9, maar pas per 7/10 kan openen. Dit vormt een juridisch risico doordat de latere vaststelling werkgevers kan benadelen, maar voorgesteld wordt dit te accepteren omdat er geen alternatief voorhanden is.*
- Stemt u ermee in om voor participatiemaatschappijen geen uitzondering op te nemen in de NOW t.a.v. de omzetberekening? Zie kernpunt 1.
- Stemt u ermee in om voor buitenlandse moeders/groepen geen uitzonderingen op te nemen in de NOW t.a.v. de verklaring om geen dividend uit te keren? Zie kernpunt 2.
- Beslistermijn: dinsdag 26 mei.

Kernpunten**1. Verzoek uitzondering participatiemaatschappijen**

- Via VNO-NCW heeft de Nederlandse Vereniging voor participatiemaatschappijen (NVP) een verzoek gedaan voor een uitzondering op de NOW.
- Participatiemaatschappijen zijn investeerders die belangen in bedrijven nemen met het oog deze later (na investering) weer door te verkopen. De

internationale termen voor participatiemaatschappijen zijn 'private equity' en 'venture capital'. De NVP heeft 90 binnen- en buitenlandse participatiemaatschappijen als lid, die gezamenlijk ongeveer 1400 Nederlandse bedrijven in portefeuille houden, waarbij (in Nederland) 380.000 mensen werken.

- Participatiemaatschappijen die meerderheidsaandeelhouder zijn van Nederlandse bedrijven, dienen door het in de NOW gehanteerde concernbegrip hun omzetsdaling op het gezamenlijke niveau van de participatiemaatschappij te rapporteren.
- Dit levert voor participatiemaatschappijen moeilijkheden op, nu zij in verschillende bedrijven investeren, maar zich vaak niet actief bemoeien met de bedrijfsvoering. Dit betekent dat twee verschillende bedrijven in de horeca en de detailhandel die dezelfde participatiemaatschappij als meerderheidsaandeelhouder hebben, voor de NOW als één onderneming worden behandeld, terwijl het verder twee verschillende bedrijven (met gescheiden financiën en jaarstukken) zijn waartussen niet geschoven kan worden met werknemers, omzet of financiering. Het is niet bekend hoeveel bedrijven hier nu in de praktijk tegenaan lopen (of per ongeluk al hebben aangevraagd zonder zich hiervan bewust te zijn).
- In theorie zou de NOW aangepast kunnen worden voor participatiemaatschappijen, zodat zij de omzetsdaling op een ander niveau dan op het niveau van de participatiemaatschappij kunnen berekenen.
- Het is mogelijk om deze groep investeerders af te bakenen. Zij zijn namelijk in het jaarrekeningenrecht vrijgesteld van de verplichting om de jaarrekeningen van hun bedrijven te consolideren als er een concrete verkoopstrategie is. Het opnemen van een uitzondering in het groepsbegrip die voor deze groep zou werken, leidt ertoe dat bedrijven die voor meer dan 50% in handen zijn van een participatiemaatschappij zelf hun omzetsdaling kunnen rapporteren.
- DE NVP wijst er (*zie bijgevoegde notitie NVP*) dan ook terecht op dat de relatie tussen een participatiemaatschappij en haar deelnemingen afwijkend is dan die bij veel andere concerns. Mede om die reden worden zij in het jaarrekeningenrecht anders behandeld.
- Alles afwegende adviseren we u echter niet te kiezen voor een uitzondering op de berekening van de omzet specifiek voor participatiemaatschappijen. Dit vanwege de volgende redenen:
 - Ook voor andere (typen) ondernemingen werkt het concernbegrip vervelend uit. Andere meerderheidsaandeelhouders, die zich niet direct actief met het bedrijf bemoeien, vallen bijvoorbeeld ook onder deze regel. Wijziging hiervan levert mogelijk weer allerlei discussies op over het concernbegrip.
 - Daarnaast kan een uitzondering ook tot politieke discussies leiden. Een uitzondering voor deze specifieke groep investeerders ligt waarschijnlijk gevoelig, nu 'private equity' niet in een zeer gunstig daglicht staat.
 - Het formuleren van een rechtvaardiging voor deze uitzondering voor participatiemaatschappijen vergt de nodige aandacht, omdat ook voor veel andere concerns zal gelden dat er sprake kan zijn van gescheiden bedrijfsvoering tussen rechtspersonen.
 - Dit terwijl de tijd uitermate krap is om de aanpassing door te voeren. Vertraging van de NOW 1.3 door dit onderdeel is onwenselijk. De wijziging zal daarom in een aparte wijziging van de NOW opgenomen moeten worden. De wijziging zal enige tijd voor 5 juni gepubliceerd moeten worden om participatiemaatschappijen (indien zij nog geen aanvraag hebben gedaan) nog de kans te geven een aanvraag in te dienen.

Directie
Arbidsverhoudingen
 Afdeling Arbeidsrecht en
 Diversiteit

Datum
 25 mei 2020

Onze referentie
 2020-0000072098

Beslispunt: gaat u ermee akkoord geen uitzondering voor participatiemaatschappijen op te nemen?

Directie
Arbeidsverhoudingen
Afdeling Arbeidsrecht en
Diversiteit

Datum
25 mei 2020

Onze referentie
2020-0000072098

2. Verzoek buitenlandse moeder/groepsrelaties

- Bij verlenging van de NOW (regeling 2.0) wordt de voorwaarde opgenomen dat bedrijven die gebruikmaken van de NOW over 2020 geen dividend of bonussen mogen uitkeren en geen eigen aandelen mogen inkopen (conform de motie Jetten c.s.)
- Eerder heeft u aangegeven dat deze voorwaarde tot discussie zou kunnen leiden bij concerns met een buitenlandse moederonderneming en dochterondernemingen in Nederland, omdat de voorwaarde van geen dividend, bonussen en eigen aandelen voor het gehele concern geldt en dus ook door het buitenlandse groepshoofd verklaard moet worden.
- Alternatief zou kunnen zijn om de voorwaarde van geen dividend uitkeren, bonussen uitkeren en eigen aandelen inkopen bij gebruik van de NOW alleen te laten gelden voor de Nederlandse en buitenlandse rechtspersonen in de groep die Nederlands SV-loon hebben. Op grond van de NOW kan een werkgever enkel subsidie ontvangen voor zover het gaat om lonen van in Nederland sociaalverzekerde werknemers.
- We adviseren u echter niet te kiezen om deze mogelijke uitzondering op te nemen in de NOW:
 - Een uitzondering ondergraaft de hoofdreden voor deze voorwaarde, namelijk het versterken van de cashpositie. Het is maatschappelijk en politiek niet uitlegbaar dat een buitenlandse moeder wel de buitenlandse dochterondernemingen zou kunnen 'leegtrekken' en dividend uitkeren, bonussen te verstrekken of eigen aandelen in te kopen, terwijl ze een beroep doet op overheidssteun.
 - Een dividendverbod heeft praktisch weinig waarde als het niet op de moeder ziet. Het dividendbeleid en de inkoop van eigen aandelen wordt in bijna alle gevallen door de moeder bepaald.
 - Een uitzondering voor buitenlandse moeders/groepshoofden leidt ertoe dat buitenlandse concerns hiermee in een voordeligere positie komen dan geheel Nederlandse concerns. Dat is lastig uitlegbaar.
- Deze keuze is ook relevant voor de NOW 1.0. Daarin zit namelijk de verplichting om geen dividend uit te keren indien een ~~aanvraag~~ op werkmaatschappijenniveau wordt gedaan. We adviseren u hierin geen andere keuze te maken dan in de regeling 2.0. In de regeling 1.0 geldt deze verplichting namelijk alleen voor werkmaatschappijen waarbij het concern (redelijk) goed loopt. Daar is het risico op oneigenlijk gebruik (en uitkering van dividend) zelfs groter dan in de regeling 2.0. In de tweede tranche zijn immers ook bedrijven gebonden die als geheel meer dan 20% omzet verlies hebben en dus 'slecht' lopen. De argumenten die hierboven contra aanpassing dividendvoorwaarde in de NOW 2.0 gegeven zijn, gelden dus a fortiori voor aanpassing hiervan in de NOW 1.0.

Beslispunt: gaat u ermee akkoord in de NOW 1.0 en 2.0 voor het uitkeren van dividend, bonussen of inkoop van eigen aandelen geen uitzondering te maken voor buitenlandse concerns/moeders?

Van: Koolmees, W.
Aan: 10.2e
Cc: 10.2e ; 10.2e Beem, M.H. van; Mulder, L.; Buitendijk, G.J.; Flier, M.P.; 10.2e 10.2e
Meijer, J.H. (WBJA); 10.2e 10.2e); 10.2e 10.2e ; 10.2e
Onderwerp: RE: Resterende beslispunten NOW 2.0 18.30
Datum: woensdag 10 juni 2020 21:52:39

Ha allen,
 Dank voor een lekker lijstje beslispunten. Hierbij
 I: Omzet
 - Ja
 - Ja
 - graag bespreken kort

TVL: ja
 c. Ja
 d. Ja

II: werkgeversbetalingen
 Ja

III: terugvalmaand
 Ja

IV: Dividend
 1. Ja
 2. Ja
 3. Ja^{11.1}

V. WMCO graag bespreken mhoo op de toezegging aan Asscher tijdens het debat om te monitoren of bedrijven 3x19 mensen ontslaan. Of begrijp ik dit verkeerd?

Groet, Wouter

Verzonden met BlackBerry Work
 (www.blackberry.com)

Van: ^{10.2e} @minszw.nl>
Datum: woensdag 10 jun. 2020 6:28 PM
Aan: Koolmees, W.
Kopie: ^{10.2e} @minszw.nl>, ^{10.2e} @MINSZW.NL>, Beem, M.H. van < >, Mulder, L. < >, Buitendijk, G.J. < >, Flier, M.P < >, ^{10.2e} minszw.nl>, ^{10.2e} @minszw.nl>, ^{10.2e} @MINSZW.NL>, ^{10.2e} @minszw.nl>, ^{10.2e} @MinSZW.nl>, ^{10.2e} @MINSZW.NL>

Onderwerp: Resterende beslispunten NOW 2.0 18.30

Dag Wouter,
 Bijgevoegd een nota met een aantal beslispunten over de NOW 2.0.
 Graag ontvangen we je reactie uiterlijk morgen, zodat we op basis van jouw opmerkingen de

regeling kunnen afronden voor het weekend.

We streven naar publicatie op 22 juni of zoveel eerder als mogelijk.

Als je vragen hebt, dan horen we dat uiteraard graag, in elk geval graag in cc aan ^{10.2e} als voornaamste auteur van dit stuk.

Met vriendelijke groet,

^{10.2e}

Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid
Directie Arbeidsverhoudingen | Afdeling Arbeidsrecht en Diversiteit

.....
Parnassusplein 5 | 2511 VX | Den Haag | Helicon: D-12

T: 070 ^{10.2e} | M: 06 ^{10.2e} | E ^{10.2e} @minszw.nl



nota

1. Status nota

Ter beslissing

2. Aanleiding

Bij de uitwerking van de regeling voor de NOW 2.0 zijn nog een aantal verschillende onderwerpen naar voren gekomen die we, alvorens ze in de NOW 2 op te nemen, graag ter beslissing voorleggen.

De regeling zullen we u in de loop van volgende week toezenden.

3. Beslispunten/advies/beslistermijn

- De beslispunten vindt u hieronder onderwerpsgewijs:
 - I. Aanpassingen omzet/loonsom niet-standaardgevallen
 - II. Werkgeversbetalingen
 - III. Terugvalmaand
 - IV. Uitzondering dividend/bonussen
 - V. Extra korting bij BE-ontslag

- Reactie graag voor vrijdag 12 juni.

I. Aanpassingen omzet/loonsom niet-standaardgevallen

- In de NOW 1 is op een aantal punten in reactie op knelpunten in de praktijk een alternatieve rekenmethode voor omzet en loonsom getroffen (bijv. seizoen, overgang van onderneming). Dit om de regeling beter op de praktijk van sommige werkgevers aan te laten sluiten.
- Vraag is in hoeverre het logisch is om de alternatieve rekenmethoden meer toe te snijden op het aanvraagtijsvak van de NOW 2.

a. Omzetbepaling startende onderneming of onderneming met recente overname

i. Verlengen omzetreferentietijdvak

- In de NOW 1 is voor startende bedrijven een afwijkende rekenmethode voor de omzetbepaling opgenomen waarvan ook ondernemingen die een

ander bedrijf hebben overgenomen gebruik kunnen maken. De omzetreferentie is in die gevallen niet een vierde van de jaaromzet in 2019, maar de omzet tussen het moment van de start of overname en 29 februari 2020, omgerekend naar drie maanden.

- Vraag is opgekomen of het niet behulpzaam zou zijn om in de NOW 2 voor startende bedrijven of bedrijven die recent een overname hebben gedaan het omzetreferentietijdvak te verlengen van 29 februari (=NOW 1.0) naar 31 maart.
- Door de loonsombepaling in de NOW 2 (referentiemaand is in de NOW 2 niet januari maar maart) kunnen meer bedrijven toegang krijgen tot de NOW 2 als ook het referentietijdvak voor omzet met een maand wordt verlengd. Het effect van deze verruiming is beperkt: hij levert alleen toegang op tot de NOW voor bedrijven die gestart zijn na 1 februari en voor 1 maart.
- In de eerste tranche vielen deze bedrijven buiten de boot vanwege het feit dat een startende onderneming of onderneming die een overname heeft gedaan na 1 februari geen volledige kalendermaand referentieomzet meer kon draaien.
- Nadeel van verlenging naar 31 maart voor starters en bij overnames is dat daarmee de bedrijven die tussen 1 januari 2019 – 1 februari 2020 gestart zijn/ hebben overgenomen, benadeeld kunnen worden door de aanpassing van het referentietijdvak. Verwachting is namelijk dat zij per half maart (start intelligente lockdown) geraakt zijn door de crisis en er fors op achteruit gaan als de maand maart moet worden meegenomen bij het bepalen hun referentie-omzet. Dit drukt namelijk de referentie-omzet, waardoor de omzetsdaling beperkter wordt.
- Bovenstaand nadeel is in theorie te ondervangen: het zou mogelijk zijn om hier een kan-bepaling van te maken zodat bedrijven kunnen kiezen voor verlenging omzetreferentietijdvak. Als hiervoor wordt gekozen, geldt dat iedere aanvrager die gestart is, of een overname heeft gedaan voor 1 maart 2020, toegang heeft tot de NOW 2.
- Dat betekent echter wel dat meer modaliteiten in de regeling ingebouwd moeten worden; terwijl er rondom omzetbepaling al een aantal modaliteiten in de regeling zitten. UWV is dan ook uitdrukkelijk geen voorstander van het inbouwen van een extra modaliteit. Dit is begrijpelijk: de oplossing helpt naar verwachting een beperkte groep bedrijven (starters / overnames tussen 2 feb en 1 maart), maar leidt tot extra complexiteit van de regeling en voor de uitvoering.
- **Beslispunt:** Stemt u ermee in het omzetreferentietijdvak niet te verlengen?

ii. Omzetbepaling bij afstoten activiteiten

- Daarnaast nog een tweede beslispunt op dit onderwerp: de omzetbepaling voor bedrijven met een dalende omzet als gevolg van het afstoten van activiteiten.
- In de NOW 1 was het mogelijk dat de omzet van een bedrijf door het afstoten/verkoopen van onderdelen of activiteiten neerwaarts werd vertekend en als gevolg hiervan een hogere NOW ontvangen werd. In de NOW 1 is dit geaccepteerd, omdat dit pas lopende de regeling werd ontdekt en de regeling niet met terugwerkende kracht ten nadele van aanvragers gewijzigd kon worden.
- De mogelijkheid om deze potentiële vertekening van de omzetsdaling te voorkomen is er voor de NOW 2 wel.
- In het geval dat het gaat om het afstoten van onderdelen zou er niet langer een keuze moeten zijn tussen omzetbepaling aan de hand van een kwart van de omzet in 2019 of voor de alternatieve route (vanaf afstoten

onderdeel), maar wordt de omzet voor referentietijdvak voortaan automatisch bepaald door omzet vanaf moment van afstoten laatste onderdeel of activiteit tot 29 februari 2020.

- Doordat dit geen keuze mogelijkheid is voor de desbetreffende ondernemingen (geen "kan-bepaling") levert dit geen extra modaliteit op, het is de toepassing van dezelfde regel als voor startende ondernemingen.
- **Beslispunt:** Stemt u in met het opnemen van een bepaling langs bovenstaande lijnen voor een onderneming die een onderdeel heeft afgestoten?

iii. Bepaling groeps grootte concerns

- Als derde is er nog een beslispunt op dit onderwerp: de bepaling van de groeps grootte bij concerns en moeder-dochterrelaties. In de regeling NOW 1.0 is nu opgenomen dat de groepssamenstelling geldt zoals deze op 1 maart 2020 bestond. Dit betekent dat een werkmaatschappij dat voor 1 maart 2020 is verkocht, niet meer meetelt in de groepssamenstelling.
- Dit leidt tot de vraag of de referentie bepaling van de groep (net als de referentie bepaling van de jaarrekening) niet verschoven moet worden van 1 maart naar 1 juni. Dit zorgt ervoor dat de groepssamenstelling nauwkeuriger is en dus beter het doel van de regeling benadert.
- Dit leidt wel tot extra controlelasten, aangezien de accountant/deskundige derde voor tranche 1 en tranche 2 niet altijd van dezelfde groepssamenstelling kan uitgaan en dus de groep mogelijk twee keer moet ontvlechten. Hierbij moet dan ook geregeld worden dat bij de overige controle voor omzet wordt uitgegaan worden van de laatste voor 1 juni vastgestelde jaarrekening, om 1 basis voor de controle te hebben.
- Wel roept dit weer de discussie op waarom er wel op een later moment (1 juni) rekening wordt gehouden met groepssamenstellingen, en niet met overgang van onderneming (zie eerdere beslispunt).
Beslispunt: Stemt u ermee in om het meetmoment voor groepssamenstelling voor de NOW 2.0 vast te stellen op 1 juni?

b. Omzetbepaling seizoenssectoren TVL

- In de Regeling tegemoetkoming Vaste Lasten wordt nu ook een omzetbepaling opgenomen. Het betreft hier het omzetcriterium in de Omzetbelasting, uitgaande van de aangiften van dezelfde maanden vorig jaar als referentie.
- VNO heeft aangegeven dit ook te willen voor de NOW, nu dat de omzetbepaling voor seizoensbedrijven beter benadert dan de NOW (de NOW neemt immers heel 2019 als referentieomzet).
- We adviseren u de omzetbepaling in de NOW niet aan te passen.
 - In tegenstelling tot hetgeen VNO denkt, functioneert de TVL slechts beperkt beter om seizoensbedrijven tegemoet te komen. In veel gevallen wordt er namelijk per kwartaal BTW-aangifte gedaan. Dit betekent dus dat de referentieomzet op basis van 2 kwartaalaangiften wordt bepaald (april-september) in plaats van op een jaar, zoals in de NOW. Per maand BTW-aangifte doen is ongebruikelijk. De methode is nauwkeuriger, maar niet zo nauwkeurig als VNO wil doen voorkomen.
 - Daarnaast is er eerder bij de start van de regeling geadviseerd om niet van de BTW-aangifte uit te gaan. Dit omzetcriterium sluit namelijk minder goed aan bij het activiteitsniveau. Daarnaast is het gebruikelijker om uit te gaan van het jaarrekeningenrecht, zeker bij grote ondernemingen. Als laatste is de factuurdatum bij de BTW-aangifte in alle gevallen bepalend, waardoor er een verschuivingsrisico in zit.

- **Beslispunt:** Stemt u ermee in om de omzetbepaling voor seizoensbedrijven niet aan te passen?

c. Loonsombepaling seizoenssectoren, overnames/doorstart etc.

- In de NOW 1 is uiteindelijk een aparte loonsombepaling geïntroduceerd voor bedrijven met een hogere loonsom in maart t/m mei dan in januari. Deze was vooral gericht op bedrijven in seizoensgebonden sectoren en bedrijven die een recente overname hadden gedaan.
- Anders dan in de NOW 1 ligt het niet voor de hand in de NOW 2 een aparte regeling op te nemen voor seizoensbedrijven of andere werkgevers met een hogere loonsom in de meetperiode dan in de referentieperiode. Reden hiervoor is dat door een verlenging van de subsidie met vier maanden naar een totaal van zeven maanden er een dermate aanzienlijk deel van het jaar gedekt wordt door de subsidie dat een seizoenspiek niet langer onevenredig nadelig uit zal vallen voor een werkgever.
- Ook is een dergelijke regeling minder noodzakelijk; omdat de referentieloosom van januari naar maart verschuift en er daardoor aanzienlijk minder gevallen zijn van werkgevers die tussen de referentieperiode en de corona-uitbraak een aanzienlijk hogere loonsom hebben gekregen. Werkgevers die na afloop van de maand maart hun loonsom hebben verhoogd waren al op de hoogte van de coronacrisis en hebben daarmee bewust het daarbij behorende ondernemersrisico aanvaard.
- Wanneer de politieke wens voor een seizoensaanpassing conform de NOW 1.0 weer ontstaat is het mogelijk dit in te voeren voor de NOW 2.0. Echter kan dit beleidstechnisch pas wanneer de loonsomgegevens van de eerste subsidiemaand (juni) kunnen worden vastgesteld via polis. Als het namelijk eerder gebeurd wordt het risico op fraude onacceptabel groot. Een dergelijke seizoensaanpassing zal pas op z'n vroegst begin/medio augustus kunnen worden aangekondigd.
- **Beslispunt:** Stemt u ermee in geen aparte regeling m.b.t. loonsom op te nemen in de NOW 2.0 en in de loop van de zomer te bezien of er aanleiding bestaat de regeling op dit punt aan te passen?

d. Nieuwe "buiten de boot-gevallen"

- De hierboven beschreven alternatieven voor omzet- en loonsombepaling zijn (veelal) geïntroduceerd nadat de NOW 1 onvoldoende aan bleek te sluiten op de praktijksituatie van werkgevers.
- Ook voor de NOW 2 zullen ondernemingen die na maart gestart zijn, een onderneming hebben overgenomen, een doorstart maken met een onderneming etc. zich gaan roeren.
- Uit bovenstaande blijkt al dat een start, overname, doorstart etc. na 2 februari 2020 vanwege de onmogelijkheid van een omzet/loonsombepaling niet mogelijk is. Dit geldt bijvoorbeeld voor de voorgenomen doorstart van
- Om zoveel mogelijk te voorkomen dat er politieke druk gaat ontstaan om telkens weer reparaties te plegen op de NOW 2 en groepen die buiten de boot dreigen te vallen toch te ondersteunen, lijkt het goed om in de toelichting de onwenselijkheid van uitzonderingen op de hoofdregel duidelijk te markeren.
- Inhoudelijk is daar een goede reden voor: activiteiten die gericht zijn op uitbreiding van het personeelsbestand na medio maart, zijn welbewust in gang gezet ten tijde van de coronacrisis. De ondernemer heeft dan ook de bijbehorende risico's welbewust aanvaard. Het in dienst nemen van personeel is dan ook uiteraard toe te juichen, maar zou niet afhankelijk

moeten zijn van het al dan niet ontvangen van tegemoetkoming op grond van de NOW. Daarom is het bijvoorbeeld niet mogelijk om te regelen dat doorstart gebruik kan maken van de NOW,

- Een onderneming met een start, overname of doorstart na 2 februari 2020 kon al niet voor NOW 1 in aanmerking komen, maar kan dit ook niet voor NOW 2.
- **Beslispunt:** Stemt u ermee in een redenering langs bovenstaande lijn op te nemen in de toelichting van de NOW 2?

II. Werkgeversbetalingen

- In de NOW regeling (zowel 1.0 als 2.0) staat dat voor het berekenen van de subsidie de loonsom wordt verminderd met de uitkeringen die het UWV over het gehanteerde aangiftetijdvak door tussenkomst van de werkgever heeft uitbetaald. Naar nu blijkt zijn er beleidsmatige bedenkingen en uitvoeringstechnische beperkingen bij deze verrekening.
- Loon uit vroegere dienstbetrekkingen is uitgesloten van de loonsombepaling in de NOW. Hierdoor worden uitkeringen in principe niet meegenomen in de berekening van de loonsom. Hier zijn twee uitzonderingen op: Ziektebewuutkeringen voor no-riskpolis (ZW) en uitkeringen op grond van de Wet arbeid en zorg (WAZO), in de eerste twee jaren. Deze uitkeringen worden in de eerste twee jaren aangemerkt als loon uit tegenwoordige dienstbetrekking en vallen daarmee wel onder het begrip 'loon'.
- Volgens de huidige regeling worden werkgeversbetalingen voor uitkeringen niet tot de loonsom gerekend. De regeling stelt dat bij de definitieve vaststelling de subsidie wordt gecorrigeerd voor de relevante werkgeversbetalingen. De argumentatie hiervoor was dat de werkgever deze immers al van de overheid betaald krijgt via UWV.
- UWV heeft aangegeven dat het niet mogelijk is om werkgeversbetalingen van uitkeringen van UWV automatisch uit de loonsom van de werkgever te halen bij vaststelling van de subsidie. De werkgeversbetalingen worden niet apart geregistreerd in de polisadministratie en zijn daarmee niet te onderscheiden binnen het SV-loon.
- Het niet verrekenen van werkgeversbetalingen leidt tot een ongewenst onderscheid tussen werkgevers waarvan de werknemers hebben gekozen om de WAZO-uitkering zelf te ontvangen en werkgevers waarvan de werknemers hebben gevraagd de WAZO-uitkering via de werkgever te laten verlopen. WAZO-uitkeringen die via de werknemer komen echter alleen bij uitzondering voor. Beleidsmatig wordt deze ongelijke behandeling daarom aanvaardbaar geacht.
- In de eerdere raming voor de kosten voor de NOW is nog geen rekening mee gehouden met het filteren van de ZW en WAZO-uitkeringen en werkgeversbetalingen uit de loonsommen. Dit betekent dat het niet filteren van de uitkeringen en werkgeversbetalingen niet tot extra kosten boven op de raming zal leiden. Indien wel zou worden gefilterd wordt, leidt dit tot een besparing van 200 mln. voor NOW 1.0 en NOW 2.0 samen.
- Met UWV zijn twee opties om de werkgeversbetalingen te filteren verder verkend: handmatig filteren en filteren via de werkgever (zie kader hieronder). Deze opties leiden beide tot wezenlijke bezwaren. Daarom adviseren we u niet voor deze opties te kiezen.
- **Beslispunt:** gaat u akkoord met het loslaten van de verrekening van de werkgeversbetaling in zowel de NOW 1.0 als 2.0?

- Advies: Onderstaande bedenkingen en beperkingen leiden tot het advies de verrekening van de werkgeversbetalingen los te laten voor zowel de NOW 1.0 als 2.0.

Opties om werkgeversbetalingen niet tot de loonsom rekenen

Optie 1: Handmatig filteren

- In principe zou UWV, gegevens uit verschillende uitkeringssystemen kunnen combineren. Met de juiste queries leidt dit tot een totaalbedrag aan betaalde uitkeringen per werkgever per maand. Bij de subsidievaststelling NOW zou UWV dan de loonsom van de werkgever over die maand kunnen corrigeren met het totaal aan werkgeversbetalingen die zij over die maand aan die werkgever hebben betaald.
- Dit resulteert echter niet tot de juiste berekening. De betalingen aan werkgevers kunnen namelijk een maand of twee maanden later zijn dan de maand waar de betaling betrekking op heeft.
- Om dit juist te doen zou gekeken moeten worden naar de individuele loonbetaling aan een medewerker over bepaalde maand, om die -waar aan de orde- te corrigeren met een op enig moment betaalde individuele uitkering met betaalrichting werkgever die betrekking heeft op die periode.
- Dit vraagt om heel veel handwerk en afslagen vanuit alle uitkeringssystemen/databases op werknemersniveau met betalingen over diverse maanden, om die vervolgens langs alle individuele loonbedragen te halen die in (andere) verschillende maanden zijn betaald.
- Voor UWV is dit uitvoeringstechnisch onmogelijk en niet haalbaar.

Optie 2: Filteren via werkgever

- Als alternatief is onderzocht of een filtering van de loonsom op werkgeversbetalingen kan worden neergelegd bij de werkgever, door de werkgever te verplichten om bij de vaststellingsaanvraag op te laten geven welk bedrag aan werkgeversbetalingen de werkgever heeft ontvangen in de subsidiemaanden en de referentiemaand.
- Dit vraagt om een aantal gegevens waar de werkgever inzicht in moet hebben. Een werkgever zal moeten weten hoeveel euro aan werkgeversbetalingen hij/zij per maand heeft ontvangen, over welke maand de betalingen betrekking hebben en welke referentiemaand voor de loonsom is gehanteerd bij de berekening van de loonsom (januari of november voor NOW 1.0, maart of november voor NOW 2.0).
- De meeste werkgevers krijgen een werkgeversbetaling per 4 weken. De betalingen gaan altijd achteraf, de betalingen in enige maand kunnen betrekking hebben op diverse voorafgaande maanden. Bij elke betaling ontvangt de werkgever een verzamelspecificatie met daarin de periode waarop de uitkering betrekking had. Uitgekeerde bedragen aan werkgeversbetalingen lopen vaak over tijdvakken heen. Het is op basis van de specificatie voor de werkgever niet te achterhalen of het bedrag evenredig over de periode verdeeld is, of dat er in die periode nog mutaties in de hoogte van de uitkering zijn geweest.
- Het is dus voor een werkgever een bijzonder ingewikkelde puzzel om de uitkeringen over een bepaalde maand te berekenen.

- Daarbij komt dat de route via de werkgever waarschijnlijk zeer fraudegevoelig zal zijn. Het risico bestaat dat werkgevers de werkgeveropgave niet eerlijk invullen. Bij gebrek aan controle mogelijkheden is de gelegenheid op fraude groot. Dit maakt deze route onwenselijk.

III. Terugvalmaand

- Bij de berekening van de subsidie voor de NOW 2.0 wordt in beginsel gebruik gemaakt van de loonsomgegevens van het aangiftetijdvak maart 2020. Er is voor deze periode gekozen omdat dit in veel gevallen de meest recent beschikbare gegevens zijn.
- Het kan echter voorkomen dat over deze periode geen gegevens beschikbaar zijn bij het UWV. Voor die situaties kan UWV, net als bij de NOW 1, één terugvalmaand hanteren.
- Intuïtief ligt het voor de hand om februari te kiezen als terugvalmaand. Echter blijken in veel gevallen waarbij de loongegevens over maart missen ook de loongegevens over februari te missen.
- Binnen het bestand van alle werkgevers zijn er 15 werkgevers die in maart geen loonaangifte hebben gedaan en maar wel in februari (en in april; dit om te filteren op gestopte bedrijven) op basis van voorlopige cijfers. 1270 werkgevers hebben echter zowel in maart als in februari (en januari) geen loonaangifte gedaan.
- Dit is waarschijnlijk te verklaren door de invoering van verplichte eHerkenning voor het doen van loonaangifte per 1 januari 2020. Voor bedrijven en organisaties die niet tijdig kunnen inloggen met eHerkenning, bijvoorbeeld door wachttijden van de private leveranciers van eHerkenningmiddelen, wordt een verzoek om uitstel door de Belastingdienst gehonoreerd. Voor deze gevallen is het aannemelijk dat er geen loongegevens over 2020 beschikbaar zijn.
- Om deze reden is de november 2019 opnieuw gekozen als terugvalmaand voor de NOW 2.
- **Beslispunt:** Gaat u akkoord met het opnemen van een terugvalmaand in de NOW 2.0? De terugvalmaand zal dan november 2019 zijn.

IV. Uitzondering dividend

a. Buitenlandse moeder-dochters

- Eerder heeft u besloten om geen uitzondering te maken in het verbod op dividend voor internationale concerns (met name buitenlandse moeders) (2020-0000079364).
- VNO en grote bedrijven die onderdeel zijn van buitenlandse concerns zijn hier heel kritisch over.
- We zijn er achter gekomen dat Nederland op dit punt strenger is dan andere landen, zoals Denemarken en Frankrijk. Sterker: we hebben geen enkel land gevonden dat deze eis stelt.
- Alles afwegende adviseren we u het volgende alternatief: in de NOW wordt geregeld dat het verbod op dividend, winstuitkering, bonussen en inkoop eigen aandelen alleen geldt voor de *aanvragende* rechtspersoon of natuurlijke persoon (ongeacht vestigingsplaats) over 2020. Hierdoor is het verbod alleen van toepassing op een moedermaatschappij als deze ook *zelf* NOW-subsidie aanvraagt. Op deze manier wordt voorkomen dat

buitenlandse concerns voordeliger worden behandeld dan binnenlandse concerns.

- Nadeel hierbij is wel dat er verschillende manieren blijven waarop een concern/moedermaatschappij geld kan onttrekken uit de onderneming, bijvoorbeeld via leningen, schulden en andere transferpricingberekeningen. Het concern/moedermaatschappij kan vervolgens dividend uitkeren. Het effect van het verbod is daarmee minder zeker.
- **Beslispunt 1:** Stemt u in om het verbod op dividend, winstuitkering, bonussen en inkoop eigen aandelen enkel te laten gelden voor de aanvragende rechtspersoon of natuurlijke persoon?
- Daarnaast kent de huidige werkmaatschappijenregeling (waarbij op werkmaatschappijniveau een aanvraag wordt gedaan als het concern geen 20% omzetverlies heeft) een ruimer dividendverbod, namelijk ook voor de moedermaatschappij, ongeacht de plaats van vestiging.
- Vraag is dan ook of, wanneer u ervoor kiest om bovenbeschreven uitzondering voor dividend in de NOW 2 op te nemen, dit dividendverbod bij aanvraag op werkmaatschappij wel ongewijzigd wilt laten bestaan in de NOW 2. We adviseren u dat te doen, omdat het hier per definitie gaat om goed draaiende concerns, die ondanks een goede omzet op concernniveau NOW aanvragen. Ook zou de NOW 1 anders strenger zijn dan de NOW 2 op dit punt.
- **Beslispunt 2:** Stemt u in om deze regeling rondom dividend voor aanvragers op werkmaatschappijniveau *niet* aan te passen en het daar wel op concernniveau te laten gelden?

b. Dividend voor de staat

- 11.1

- 11.1

- 11.1

- 11.1

V. Extra korting bij bedrijfseconomisch collectief ontslag

- Aan de Kamer is gemeld dat het subsidiebedrag met 5% wordt verminderd als de werkgever een melding als bedoeld in de WMCO doet én gedurende het subsidietijdvak voor 20 of meer werknemers binnen een werkgebied van de WMCO ontslag om bedrijfseconomische redenen aanvraagt, tenzij

er overeenstemming over de ontslagaanvraag is bereikt tussen de werkgever en de belanghebbende vakbonden (of bij gebreke daarvan een andere vertegenwoordiging van werknemers), of, indien dat niet het geval is, er door deze partijen om mediation is gevraagd bij een bij de Stichting van de Arbeid in te richten commissie.

- Eveneens is gecommuniceerd dat het hierbij gaat om ontslagaanvragen die in de periode 1 juni t/m 31 augustus 2020 worden ingediend en dat het gaat om meldingen die zijn gedaan vanaf 29 mei 2020.
- Wij adviseren u om daarbij in de regeling te bepalen dat de extra korting van toepassing is indien in de subsidieperiode voor een WMCO-werkgebied 20 of meer ontslagaanvragen zijn ingediend bij UWV én er in de periode van 30 mei 2020 (dag na de Kamerbrief) tot 1 oktober 2020 één of meerdere WMCO-meldingen zijn gedaan. Indien er meerdere WMCO-meldingen zijn gedaan in de genoemde periode moet de werkgever per melding overeenstemming over de ontslagen bereiken of mediation aanvragen om de extra korting te voorkomen.
- WMCO-meldingen en ontslagaanvragen ingediend vanaf 1 oktober 2020 vallen niet meer onder de subsidieperiode, en hebben geen gevolgen voor de hoogte van het subsidiebedrag.
- Een WMCO-melding is niet nodig, als er geen sprake is van 20 of meer ontslagen in een periode van 3 maanden. De korting is dus niet van toepassing indien de werkgever in begin juni bijvoorbeeld 19 ontslagaanvragen indient en met betrekking tot hetzelfde werkgebied in september nog eens 19 ontslagaanvragen indient.
- De extra korting bij collectief ontslag is ook niet van toepassing indien de werkgever gedurende de subsidieperiode in zes WMCO-werkgebieden 19 ontslagaanvragen bij UWV indient. Dit is conform de werking van de WMCO.
- Bovendien heeft de systematiek ook tot gevolg dat de korting niet van toepassing is indien de werkgever begin juni bijvoorbeeld 19 ontslagaanvragen indient, eind september met betrekking tot hetzelfde werkgebied nogmaals 19 ontslagaanvragen indient en in oktober nog eens 1 of meer ontslagaanvragen indient en daarna een WMCO-melding doet, die ziet op de ontslagaanvragen in september en oktober. Er is dan wel spraken van 20 of meer ontslagaanvragen in de subsidieperiode, maar geen sprake van een WMCO-melding in die periode.
- Ten voorkoming van het laatste scenario is het mogelijk te regelen dat de extra korting wel geldt wanneer een WMCO-melding na 1 oktober wordt gedaan, die ziet op ontslagaanvragen in het subsidietijdvak, maar dit is volgens ons niet wenselijk. Het indienen van ontslagaanvragen buiten het subsidietijdvak zou dan effect gaan hebben op de subsidie. Bovendien zou zelfs een WMCO-melding na definitieve subsidievaststelling een effect kunnen hebben op de NOW-subsidie.
- **Beslispunt:** stemt u in met het opnemen van de hiervoor genoemde afbakening rondom de extra korting bij collectief bedrijfseconomisch ontslag?



Minister

Directie
Arbeidsverhoudingen
Afdeling Arbeidsrecht en
Diversiteit

Contactpersoon
10.2e
10.2e @minszw.nl

Datum
16 juni 2020

Onze referentie
2020-0000082479

nota

voorstel inrichting accountantscontrole

Akkoord SG/DG

1. Status nota

Ter beslissing

2. Aanleiding

In de derde wijziging van de NOW (1.3) is geregeld in welke gevallen een werkgever een accountantsverklaring nodig heeft. Met deze nota wordt u geïnformeerd over de voortgang van de inrichting van de accountantscontrole en worden u enkele beslissingen voorgelegd.

Beslispunten/advies/beslistermijn

- Gaat u akkoord met een gedifferentieerde aanpak voor de zwaarte van het accountantsonderzoek en accountantsproduct en deze aanpak als basis te nemen voor de gesprekken met het UWV, de Algemene Rekenkamer en andere stakeholders alsmede op basis hiervan het accountantsprotocol uit te werken?

Kernpunten

- In de NOW wordt een accountantsverklaring verplicht gesteld voor bedrijven die een voorschot hebben ontvangen van meer dan €100.000,- of waarbij sprake is van een subsidiebedrag dat hoger is dan €125.000,-. Er vinden met de Koninklijke Nederlandse Beroepsorganisatie van Accountants (NBA) gesprekken plaats naar de inhoud en richtlijnen voor de accountantsonderzoeken, middels een nog vast te stellen accountantsprotocol en standaarden.
- Naar verwachting zal de meerderheid van de bedrijven overigens geen accountantsverklaring nodig hebben. Het aandeel bedrijven dat een accountantsverklaring dient te overleggen betreft naar verwachting 10% van het aantal bedrijven, die tezamen 2/3^e deel van de totale verstrekte subsidie beslaan.
- Bij de invoering van de NOW is een afweging gemaakt tussen snelle en adequate dienstverlening enerzijds en de belangen van tijdige en correcte naleving van de regeling anderzijds. De totstandkoming van de regeling leidt tot inherente risico's bij het vaststellingsproces.
- De inzet is om deze risico's in het accountantsprotocol zoveel mogelijk te adresseren maar bij sommige inherente risico's is dit niet mogelijk. Zo is het

voor de accountants niet mogelijk alsnog een nauwkeurige afgrenzing van de omzet bij bedrijven (bijv. m.b.t. voorraden en onderhanden werk) op 1 maart uit te voeren.

- Er zijn grofweg drie verschillende accountantsonderzoeken, die elk een andere mate van zekerheid geven. Dat zijn:
 - a. Geen zekerheid: dit is de samenstellingsopdracht resulterend in een samenstellingsverklaring. De accountant ondersteunt de organisatie bij het opstellen van de verantwoording (in dit geval bijvoorbeeld de NOW-subsidieverantwoording); dit biedt geen zekerheid;
 - b. Beperkte mate van zekerheid: een beoordelingsopdracht resulterend in een beoordelingsverklaring bij een verantwoording;
 - c. Redelijke mate van zekerheid: een controleopdracht resulterend in een controleverklaring bij een verantwoording. Dit is het gebruikelijke product bij subsidieverantwoordingen waarbij meer dan € 125.000 aan subsidie wordt ontvangen.
- Sommige ondernemingen zijn controleplichtig voor de jaarrekening. Dat wil zeggen dat op grond van de wet verplicht is dat een accountant een controleverklaring over hun jaarrekening moet afgeven. Dat is zo indien de onderneming aan minimaal 2 van 3 volgende criteria voldoet, de onderneming heeft: (1) meer dan 50 werknemers, (2) een omzet van meer dan € 12 mln (3) een balanstotaal van meer dan € 6 mln.
- Op basis van gegevens van het UWV lijkt meer dan de helft van de werkgevers die een accountantsverklaring nodig heeft (minder dan 50 werknemers heeft (en dus waarschijnlijk niet controleplichtig is).
- In de aanwijzingen voor de subsidieverstreking wordt gesproken over een accountantsproduct. Gangbaar blijkt dat er een controleverklaring van een accountant wordt gevraagd. Hier kan van worden afgeweken. Dit lijkt nu noodzakelijk, ook gegeven de grote populatie kleine ondernemingen die hebben aangevraagd. Daarom stellen we nu een gedifferentieerde aanpak in het accountantsonderzoek voor, om het hanteerbaar te houden voor de kleinere werkgevers en om grote aantallen oordeelsonthoudingen van accountants te voorkomen. Het UWV kan bij een negatief oordeel of een oordeelonthouding niet overgaan tot subsidievaststelling. Hieronder wordt de gedifferentieerde aanpak verder uitgelegd.
- Er is afgelopen weken intensief contact met de NBA geweest over de inrichting van het accountantsonderzoek voor de NOW-subsidie. De NBA heeft in haar gesprekken verschillende problemen aangegeven:
 - Ten eerste zullen accountants niet alle benodigde gegevens hebben. Zo hebben accountants bij de start van de meetperiode (1 maart of verder) bijv. geen inventarisatie kunnen uitvoeren of bijwonen. Deze inventarisatie is volgens de NBA bij een aantal ondernemingen nodig voor de volledigheid van de opbrengsten en om een goedkeurende controleverklaring af te geven en kan niet in alle gevallen meer hersteld worden.
 - Ten tweede geeft de NBA aan dat, vanwege de beperkende maatregelen rondom het Coronavirus, het mogelijk is dat de interne controleprocedures bij ondernemingen niet zo goed werken als ze normaal zouden moeten werken en dat hierdoor ook minder grip bestaat op de omzet.
 - Ten derde geeft de NBA aan dat de accountants die kleinere ondernemingen ondersteunen bij het samenstellen van de jaarrekening niet tegelijkertijd assurance mogen verlenen (dit is

Directie
Arbidsverhoudingen
Afdeling Arbidsrecht en
Diversiteit

Datum
16 juni 2020

Onze referentie
2020-000082479

namelijk strijdig met de regels voor onafhankelijkheid). Dit speelt met name bij de niet-controleplichtige MKB-bedrijven die nu voor de NOW-subsidie wel een accountantscontrole nodig hebben. Een andere accountant inschakelen leidt tot hogere kosten voor deze bedrijven.

- De NBA streeft daarom naar een werkwijze waarin de accountant bij niet-controleplichtige ondernemingen wel hun "mening" kunnen geven waarmee UWV de subsidie kan vaststellen maar geen assurance hoeft te verschaffen.
- Bovenstaande overwegingen zijn uitgebreid besproken met de NBA. Op basis van deze gesprekken stellen we voor een gedifferentieerde mate van zekerheid uit te schrijven in het door SZW op te stellen accountantsprotocol vanuit SZW. Hiermee wijken we af van de gangbare subsidieverstrekking, waarin normaliter boven een grensbedrag van € 125.000 een controleverklaring wordt gevraagd.
- De reden voor de afwijking is dat we hierbij rekening houden met de specifieke omstandigheden waarin veel organisaties zich bevinden, doordat in deze crisistijden bepaalde processen en procedures in organisaties anders verlopen dan normaal. Bovendien is er een aantal ondernemingen die een dusdanige beperkte omvang hebben dat noodzakelijke procedures ter waarborging van bijv. de volledigheid van de omzet ontbreken. Ook moet voorkomen worden dat relatief kleine ondernemingen met relatief kleine subsidiebedragen hoge accountantskosten moeten maken. Juist deze afwijkingen en omstandigheden kunnen ertoe leiden dat de accountant, indien hij wordt gevraagd een controleverklaring te verstrekken, tot de conclusie komt dat hij geen oordeel kan geven: de zogeheten oordeelonthouding.
- We willen dit zo veel als mogelijk voorkomen, omdat het UWV van de accountant een duidelijke uiting verlangt waarmee de subsidie wel of niet kan worden afgerekend en niets met een oordeelonthouding of een uitgebreid rapport van bevindingen kan. Het voorstel is om dit op te lossen door een gedifferentieerde aanpak te kiezen, met een aantal specifieke uit te voeren werkzaamheden die gericht zijn om zoveel mogelijk de risico's te mitigeren. Deze inzet is met de NBA gedeeld en dit lijkt een werkbaar compromis. Met de NBA zijn de grenzen voor de diverse categorieën nog niet besproken. Naar verwachting willen we begin juli het accountantsprotocol met u delen voor vaststelling (afhankelijk van de voortgang van het vaststellingsproces en afhankelijk van de voortgang en inhoud van de standaarden die door de NBA worden ontwikkeld).

Directie
Arbeidsverhoudingen
 Afdeling Arbeidsrecht en
 Diversiteit

Datum
 16 juni 2020

Onze referentie
 2020-0000082479

Voorstel uitwerking basis accountantsprotocol

- Op basis van het voorgaande is bijgevoegd schema gemaakt met differentiatie naar voor de jaarrekening wel of niet controleplichtige ondernemingen en de hoogte van de subsidie.
- De groep ondernemingen die geen accountantsverklaring nodig heeft (onder de 125.000,- subsidie) wordt niet in dit rijtje opgenomen. Voor de groep die wel een accountantsverklaring nodig heeft wordt de volgende vierdeling voorgesteld:
 1. **Niet-controleplichtige ondernemingen:** Dat ziet ten eerste op de groep **ondernemingen** die niet controleplichtig is voor de jaarrekening waarbij de drie eerdergenoemde bezwaren van de NBA gelden.
 - a. Een samenstellingsverklaring voor relatief lage subsidiebedragen aangevuld met specifieke werkzaamheden, zoals extra onderzoek van de omzet na de subsidieperiode. De NBA stelt voor bij een deel van deze groep met extra "checks and balances" te werken door de verplichting een andere externe accountant voor kwaliteitsbewaking in te schakelen. Dit

laatste moet dan wel door de onderneming worden betaald. Dit moet nog verder met de NBA worden besproken.

b. Een beoordelingsverklaring voor een niet-controleplichtige onderneming waarbij sprake is van een hoger subsidiebedrag. Een gevolg is dan wel dat de 'huisaccountant' deze opdracht niet mag uitvoeren en de onderneming op zoek moet naar een andere accountant voor deze beoordelingsopdracht.

**Directie
Arbeidsverhoudingen**
Afdeling Arbeidsrecht en
Diversiteit

Datum
16 juni 2020

Onze referentie
2020-0000082479

2. Controleplichtige ondernemingen:

Controleplichtige ondernemingen hebben altijd minimaal een beoordelingsverklaring met extra werkzaamheden nodig (onafhankelijk van het subsidiebedrag). Bij deze ondernemingen is normaal gesproken de administratieve organisatie en interne beheersing van dien aard dat een beoordelingsverklaring (beperkte mate van zekerheid) passend is.

a. Onder een bepaald bedrag subsidie wordt volstaan met een beoordelingsverklaring (beperkte mate van zekerheid);

b. controleplichtige ondernemingen met subsidiebedragen vanaf een bepaald bedrag hebben een controleverklaring nodig.

- De precieze grenzen van de subsidiebedragen zijn nog niet zeker. Er is een eerste inschatting gemaakt op het aantal werknemers per loonheffingsnummer (de cijfers over omzet en balanstotaal zijn niet beschikbaar), zie bijlage. Deze bedragen gelden voor NOW 1 en voor NOW 2 afzonderlijk, aangezien voor ieder een afzonderlijke accountantsverklaring noodzakelijk is. In dat schema wordt uitgegaan van het toegekende subsidiebedrag. Voor de keuze voor de definitieve bedragen zal een afweging moeten worden gemaakt tussen wat we van een onderneming kunnen verwachten (qua zwaarte van het accountantsonderzoek) en het voorkomen van misbruik/oneigenlijk gebruik. Hier informeren we u op een later moment over.
- **Beslispunt:** *Gaat u akkoord om gedifferentieerde aanpak als basis te nemen voor de gesprekken met het UWV, de NBA, Algemene Rekenkamer en andere stakeholders en op basis hiervan het accountantsprotocol uit te werken? En om de precieze grenzen nog verder te verkennen met de verschillende stakeholders?*
- Het vereiste van een controleverklaring voor de hoogste categorie leidt in sommige gevallen tot oordeelsonthoudingen, indien vanwege de corona crisis er procedures en/of controles ontbreken of anders werken die tot twijfel bij de accountants leiden omtrent de te verantwoorden informatie. Een oordeelsonthouding leidt in beginsel tot het op nihil vaststellen van de subsidie. Voor dergelijke gevallen wordt een oplossing gezocht hoe om te gaan met deze oordeelsonthouding. Hier ontvangt u nog een aparte nota over.

- **Bijlage matrix**

Matrix: aantal aanvragen die in de eerdergenoemde categorieën vallen op basis van cijfers van het UWV tot begin juni (niet de einddatum) en op basis van loonheffingennummers.

Directie
Arbeidsverhoudingen
Afdeling Arbeidsrecht en
Diversiteit

Datum
16 juni 2020

Onze referentie
2020-0000082479

Aantal aanvragen	aantal werkn.						Totaal
	<10	10 tot 25	25 tot 50	50-150	150-250	> 250	
Subsidie (x1000)							
0-125	89.259	24.824	5.328	792	24	3	120.230
125-200	71	1.708	2.610	990	34	4	5.417
200-300	5	339	1.353	1.215	58	25	2.996
300-500		37	504	1.413	139	68	2.161
500-750			38	607	206	106	957
750-1000			4	191	149	99	443
1000-2500			1	94	189	387	671
2500-5000				1	8	146	155
5000+						88	88
Totaal	89.335	26.908	9.838	5.303	807	927	133.118

Legenda:	totaal		aantal aanvragen	
	aantal	percentage	accountantscontrole	percentage
Controleverklaring	3.891	3%	3.891	30%
Beoordelingsverklaring	2.911	2%	2.911	23%
Samenstelverklaring met OKB	1.697	1%	1.697	13%
Samenstelverklaring	4.389	3%	4.389	34%
Geen accountantsproduct/derden verklaring	120.230	90%		
Totaal	133.118	100%	12.888	100%

maar welk type
wel 'plausibiliteits' aanv?