

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 (wtv) 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 wtv.
- 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 wtv, 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 wtv 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?