



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-vestiging 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