



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
Arbeidsverhoudingen**
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 kapitaaltegemoetkoming 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.

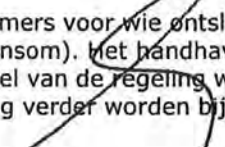
- Gezien het voortduren van de onzekere situatie en de verwachte recessie zal voor veel werkgevers ontslag (ondanks de NOW) tijdens de tweede tranche wel eerder noodzakelijk en onvermijdelijk zijn. Daar past een hoge korting met een afschrikkend doel minder bij. Dat neemt niet weg dat gezien het doel 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.

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.

Directie
Arbidsverhoudingen
Afdeling Arbeidsrecht en
Diversiteit

Datum
1 mei 2020

Onze referentie
2020-0000062497