




- 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 omzetzak 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 (rij1 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

omzetzdaling in een driemaandstijdvak te beginnen op 1 juni, 1 juli of 1 augustus 2020. Het aanvraagstijdvak wordt geopend op 1 juli, maar omzetzdaling 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 omzetzdaling 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 referentie loonsom 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**