

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 omzetsdaling 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