



# nota

## 1. Status nota

Ter beslissing

## 2. Aanleiding

Bij de uitwerking van de regeling voor de NOW 2.0 zijn nog een aantal verschillende onderwerpen naar voren gekomen die we, alvorens ze in de NOW 2 op te nemen, graag ter beslissing voorleggen.

De regeling zullen we u in de loop van volgende week toezenden.

## 3. Beslispunten/advies/beslistermijn

- De beslispunten vindt u hieronder onderwerpsgewijs:
  - I. Aanpassingen omzet/loonsom niet-standaardgevallen
  - II. Werkgeversbetalingen
  - III. Terugvalmaand
  - IV. Uitzondering dividend/bonussen
  - V. Extra korting bij BE-ontslag

- Reactie graag voor vrijdag 12 juni.

### I. Aanpassingen omzet/loonsom niet-standaardgevallen

- In de NOW 1 is op een aantal punten in reactie op knelpunten in de praktijk een alternatieve rekenmethode voor omzet en loonsom getroffen (bijv. seizoen, overgang van onderneming). Dit om de regeling beter op de praktijk van sommige werkgevers aan te laten sluiten.
- Vraag is in hoeverre het logisch is om de alternatieve rekenmethoden meer toe te snijden op het aanvraagtijsvak van de NOW 2.

*a. Omzetbepaling startende onderneming of onderneming met recente overname*

*i. Verlengen omzetreferentietijdsvak*

- In de NOW 1 is voor startende bedrijven een afwijkende rekenmethode voor de omzetbepaling opgenomen waarvan ook ondernemingen die een

ander bedrijf hebben overgenomen gebruik kunnen maken. De omzetreferentie is in die gevallen niet een vierde van de jaaromzet in 2019, maar de omzet tussen het moment van de start of overname en 29 februari 2020, omgerekend naar drie maanden.

- Vraag is opgekomen of het niet behulpzaam zou zijn om in de NOW 2 voor startende bedrijven of bedrijven die recent een overname hebben gedaan het omzetreferentietijdvak te verlengen van 29 februari (=NOW 1.0) naar 31 maart.
- Door de loonsombepaling in de NOW 2 (referentiemaand is in de NOW 2 niet januari maar maart) kunnen meer bedrijven toegang krijgen tot de NOW 2 als ook het referentietijdvak voor omzet met een maand wordt verlengd. Het effect van deze verruiming is beperkt: hij levert alleen toegang op tot de NOW voor bedrijven die gestart zijn na 1 februari en voor 1 maart.
- In de eerste tranche vielen deze bedrijven buiten de boot vanwege het feit dat een startende onderneming of onderneming die een overname heeft gedaan na 1 februari geen volledige kalendermaand referentieomzet meer kon draaien.
- Nadeel van verlenging naar 31 maart voor starters en bij overnames is dat daarmee de bedrijven die tussen 1 januari 2019 – 1 februari 2020 gestart zijn/ hebben overgenomen, benadeeld kunnen worden door de aanpassing van het referentietijdvak. Verwachting is namelijk dat zij per half maart (start intelligente lockdown) geraakt zijn door de crisis en er fors op achteruit gaan als de maand maart moet worden meegenomen bij het bepalen hun referentie-omzet. Dit drukt namelijk de referentie-omzet, waardoor de omzetsdaling beperkter wordt.
- Bovenstaand nadeel is in theorie te ondervangen: het zou mogelijk zijn om hier een kan-bepaling van te maken zodat bedrijven kunnen kiezen voor verlenging omzetreferentietijdvak. Als hiervoor wordt gekozen, geldt dat iedere aanvrager die gestart is, of een overname heeft gedaan voor 1 maart 2020, toegang heeft tot de NOW 2.
- Dat betekent echter wel dat meer modaliteiten in de regeling ingebouwd moeten worden; terwijl er rondom omzetbepaling al een aantal modaliteiten in de regeling zitten. UWV is dan ook uitdrukkelijk geen voorstander van het inbouwen van een extra modaliteit. Dit is begrijpelijk: de oplossing helpt naar verwachting een beperkte groep bedrijven (starters / overnames tussen 2 feb en 1 maart), maar leidt tot extra complexiteit van de regeling en voor de uitvoering.
- **Beslispunt:** Stemt u ermee in het omzetreferentietijdvak niet te verlengen?

#### ii. Omzetbepaling bij afstoten activiteiten

- Daarnaast nog een tweede beslispunt op dit onderwerp: de omzetbepaling voor bedrijven met een dalende omzet als gevolg van het afstoten van activiteiten.
- In de NOW 1 was het mogelijk dat de omzet van een bedrijf door het afstoten/verkoopen van onderdelen of activiteiten neerwaarts werd vertekend en als gevolg hiervan een hogere NOW ontvangen werd. In de NOW 1 is dit geaccepteerd, omdat dit pas lopende de regeling werd ontdekt en de regeling niet met terugwerkende kracht ten nadele van aanvragers gewijzigd kon worden.
- De mogelijkheid om deze potentiële vertekening van de omzetsdaling te voorkomen is er voor de NOW 2 wel.
- In het geval dat het gaat om het afstoten van onderdelen zou er niet langer een keuze moeten zijn tussen omzetbepaling aan de hand van een kwart van de omzet in 2019 of voor de alternatieve route (vanaf afstoten

onderdeel), maar wordt de omzet voor referentietijdvak voortaan automatisch bepaald door omzet vanaf moment van afstoten laatste onderdeel of activiteit tot 29 februari 2020.

- Doordat dit geen keuze mogelijkheid is voor de desbetreffende ondernemingen (geen "kan-bepaling") levert dit geen extra modaliteit op, het is de toepassing van dezelfde regel als voor startende ondernemingen.
- **Beslispunt:** Stemt u in met het opnemen van een bepaling langs bovenstaande lijnen voor een onderneming die een onderdeel heeft afgestoten?

### iii. Bepaling groeps grootte concerns

- Als derde is er nog een beslispunt op dit onderwerp: de bepaling van de groeps grootte bij concerns en moeder-dochterrelaties. In de regeling NOW 1.0 is nu opgenomen dat de groepssamenstelling geldt zoals deze op 1 maart 2020 bestond. Dit betekent dat een werkmaatschappij dat voor 1 maart 2020 is verkocht, niet meer meetelt in de groepssamenstelling.
- Dit leidt tot de vraag of de referentie bepaling van de groep (net als de referentie bepaling van de jaarrekening) niet verschoven moet worden van 1 maart naar 1 juni. Dit zorgt ervoor dat de groepssamenstelling nauwkeuriger is en dus beter het doel van de regeling benadert.
- Dit leidt wel tot extra controlelasten, aangezien de accountant/deskundige derde voor tranche 1 en tranche 2 niet altijd van dezelfde groepssamenstelling kan uitgaan en dus de groep mogelijk twee keer moet ontvlechten. Hierbij moet dan ook geregeld worden dat bij de overige controle voor omzet wordt uitgegaan worden van de laatste voor 1 juni vastgestelde jaarrekening, om 1 basis voor de controle te hebben.
- Wel roept dit weer de discussie op waarom er wel op een later moment (1 juni) rekening wordt gehouden met groepssamenstellingen, en niet met overgang van onderneming (zie eerdere beslispunt).  
**Beslispunt:** Stemt u ermee in om het meetmoment voor groepssamenstelling voor de NOW 2.0 vast te stellen op 1 juni?

### *b. Omzetbepaling seizoenssectoren TVL*

- In de Regeling tegemoetkoming Vaste Lasten wordt nu ook een omzetbepaling opgenomen. Het betreft hier het omzetcriterium in de Omzetbelasting, uitgaande van de aangiften van dezelfde maanden vorig jaar als referentie.
- VNO heeft aangegeven dit ook te willen voor de NOW, nu dat de omzetbepaling voor seizoensbedrijven beter benadert dan de NOW (de NOW neemt immers heel 2019 als referentieomzet).
- We adviseren u de omzetbepaling in de NOW niet aan te passen.
  - In tegenstelling tot hetgeen VNO denkt, functioneert de TVL slechts beperkt beter om seizoensbedrijven tegemoet te komen. In veel gevallen wordt er namelijk per kwartaal BTW-aangifte gedaan. Dit betekent dus dat de referentieomzet op basis van 2 kwartaalaangiften wordt bepaald (april-september) in plaats van op een jaar, zoals in de NOW. Per maand BTW-aangifte doen is ongebruikelijk. De methode is nauwkeuriger, maar niet zo nauwkeurig als VNO wil doen voorkomen.
  - Daarnaast is er eerder bij de start van de regeling geadviseerd om niet van de BTW-aangifte uit te gaan. Dit omzetcriterium sluit namelijk minder goed aan bij het activiteitsniveau. Daarnaast is het gebruikelijker om uit te gaan van het jaarrekeningenrecht, zeker bij grote ondernemingen. Als laatste is de factuurdatum bij de BTW-aangifte in alle gevallen bepalend, waardoor er een verschuivingsrisico in zit.

- **Beslispunt:** Stemt u ermee in om de omzetbepaling voor seizoensbedrijven niet aan te passen?

*c. Loonsombepaling seizoenssectoren, overnames/doorstart etc.*

- In de NOW 1 is uiteindelijk een aparte loonsombepaling geïntroduceerd voor bedrijven met een hogere loonsom in maart t/m mei dan in januari. Deze was vooral gericht op bedrijven in seizoensgebonden sectoren en bedrijven die een recente overname hadden gedaan.
- Anders dan in de NOW 1 ligt het niet voor de hand in de NOW 2 een aparte regeling op te nemen voor seizoensbedrijven of andere werkgevers met een hogere loonsom in de meetperiode dan in de referentieperiode. Reden hiervoor is dat door een verlenging van de subsidie met vier maanden naar een totaal van zeven maanden er een dermate aanzienlijk deel van het jaar gedekt wordt door de subsidie dat een seizoenspiek niet langer onevenredig nadelig uit zal vallen voor een werkgever.
- Ook is een dergelijke regeling minder noodzakelijk; omdat de referentieloonsom van januari naar maart verschuift en er daardoor aanzienlijk minder gevallen zijn van werkgevers die tussen de referentieperiode en de corona-uitbraak een aanzienlijk hogere loonsom hebben gekregen. Werkgevers die na afloop van de maand maart hun loonsom hebben verhoogd waren al op de hoogte van de coronacrisis en hebben daarmee bewust het daarbij behorende ondernemersrisico aanvaard.
- Wanneer de politieke wens voor een seizoensaanpassing conform de NOW 1.0 weer ontstaat is het mogelijk dit in te voeren voor de NOW 2.0. Echter kan dit beleidstechnisch pas wanneer de loonsomgegevens van de eerste subsidiemaand (juni) kunnen worden vastgesteld via polis. Als het namelijk eerder gebeurd wordt het risico op fraude onacceptabel groot. Een dergelijke seizoensaanpassing zal pas op z'n vroegst begin/medio augustus kunnen worden aangekondigd.
- **Beslispunt:** Stemt u ermee in geen aparte regeling m.b.t. loonsom op te nemen in de NOW 2.0 en in de loop van de zomer te bezien of er aanleiding bestaat de regeling op dit punt aan te passen?

*d. Nieuwe "buiten de boot-gevallen"*

- De hierboven beschreven alternatieven voor omzet- en loonsombepaling zijn (veelal) geïntroduceerd nadat de NOW 1 onvoldoende aan bleek te sluiten op de praktijksituatie van werkgevers.
- Ook voor de NOW 2 zullen ondernemingen die na maart gestart zijn, een onderneming hebben overgenomen, een doorstart maken met een onderneming etc. zich gaan roeren.
- Uit bovenstaande blijkt al dat een start, overname, doorstart etc. na 2 februari 2020 vanwege de onmogelijkheid van een omzet/loonsombepaling niet mogelijk is. Dit geldt bijvoorbeeld voor de voorgenomen doorstart van
- Om zoveel mogelijk te voorkomen dat er politieke druk gaat ontstaan om telkens weer reparaties te plegen op de NOW 2 en groepen die buiten de boot dreigen te vallen toch te ondersteunen, lijkt het goed om in de toelichting de onwenselijkheid van uitzonderingen op de hoofdregel duidelijk te markeren.
- Inhoudelijk is daar een goede reden voor: activiteiten die gericht zijn op uitbreiding van het personeelsbestand na medio maart, zijn welbewust in gang gezet ten tijde van de coronacrisis. De ondernemer heeft dan ook de bijbehorende risico's welbewust aanvaard. Het in dienst nemen van personeel is dan ook uiteraard toe te juichen, maar zou niet afhankelijk

moeten zijn van het al dan niet ontvangen van tegemoetkoming op grond van de NOW. Daarom is het bijvoorbeeld niet mogelijk om te regelen dat doorstart gebruik kan maken van de NOW,

- Een onderneming met een start, overname of doorstart na 2 februari 2020 kon al niet voor NOW 1 in aanmerking komen, maar kan dit ook niet voor NOW 2.
- **Beslispunt:** Stemt u ermee in een redenering langs bovenstaande lijn op te nemen in de toelichting van de NOW 2?

## II. Werkgeversbetalingen

- In de NOW regeling (zowel 1.0 als 2.0) staat dat voor het berekenen van de subsidie de loonsom wordt verminderd met de uitkeringen die het UWV over het gehanteerde aangiftetijdvak door tussenkomst van de werkgever heeft uitbetaald. Naar nu blijkt zijn er beleidsmatige bedenkingen en uitvoeringstechnische beperkingen bij deze verrekening.
- Loon uit vroegere dienstbetrekkingen is uitgesloten van de loonsombepaling in de NOW. Hierdoor worden uitkeringen in principe niet meegenomen in de berekening van de loonsom. Hier zijn twee uitzonderingen op: Ziektewetuitkeringen voor no-riskpolissen (ZW) en uitkeringen op grond van de Wet arbeid en zorg (WAZO), in de eerste twee jaren. Deze uitkeringen worden in de eerste twee jaren aangemerkt als loon uit tegenwoordige dienstbetrekking en vallen daarmee wel onder het begrip 'loon'.
- Volgens de huidige regeling worden werkgeversbetalingen voor uitkeringen niet tot de loonsom gerekend. De regeling stelt dat bij de definitieve vaststelling de subsidie wordt gecorrigeerd voor de relevante werkgeversbetalingen. De argumentatie hiervoor was dat de werkgever deze immers al van de overheid betaald krijgt via UWV.
- UWV heeft aangegeven dat het niet mogelijk is om werkgeversbetalingen van uitkeringen van UWV automatisch uit de loonsom van de werkgever te halen bij vaststelling van de subsidie. De werkgeversbetalingen worden niet apart geregistreerd in de polisadministratie en zijn daarmee niet te onderscheiden binnen het SV-loon.
- Het niet verrekenen van werkgeversbetalingen leidt tot een ongewenst onderscheid tussen werkgevers waarvan de werknemers hebben gekozen om de WAZO-uitkering zelf te ontvangen en werkgevers waarvan de werknemers hebben gevraagd de WAZO-uitkering via de werkgever te laten verlopen. WAZO-uitkeringen die via de werknemer komen echter alleen bij uitzondering voor. Beleidsmatig wordt deze ongelijke behandeling daarom aanvaardbaar geacht.
- In de eerdere raming voor de kosten voor de NOW is nog geen rekening mee gehouden met het filteren van de ZW en WAZO-uitkeringen en werkgeversbetalingen uit de loonsommen. Dit betekent dat het niet filteren van de uitkeringen en werkgeversbetalingen niet tot extra kosten boven op de raming zal leiden. Indien wel zou worden gefilterd wordt, leidt dit tot een besparing van 200 mln. voor NOW 1.0 en NOW 2.0 samen.
- Met UWV zijn twee opties om de werkgeversbetalingen te filteren verder verkend: handmatig filteren en filteren via de werkgever (zie kader hieronder). Deze opties leiden beide tot wezenlijke bezwaren. Daarom adviseren we u niet voor deze opties te kiezen.
- **Beslispunt:** gaat u akkoord met het loslaten van de verrekening van de werkgeversbetaling in zowel de NOW 1.0 als 2.0?

- Advies: Onderstaande bedenkingen en beperkingen leiden tot het advies de verrekening van de werkgeversbetalingen los te laten voor zowel de NOW 1.0 als 2.0.

#### Opties om werkgeversbetalingen niet tot de loonsom rekenen

##### *Optie 1: Handmatig filteren*

- In principe zou UWV, gegevens uit verschillende uitkeringssystemen kunnen combineren. Met de juiste queries leidt dit tot een totaalbedrag aan betaalde uitkeringen per werkgever per maand. Bij de subsidievaststelling NOW zou UWV dan de loonsom van de werkgever over die maand kunnen corrigeren met het totaal aan werkgeversbetalingen die zij over die maand aan die werkgever hebben betaald.
- Dit resulteert echter niet tot de juiste berekening. De betalingen aan werkgevers kunnen namelijk een maand of twee maanden later zijn dan de maand waar de betaling betrekking op heeft.
- Om dit juist te doen zou gekeken moeten worden naar de individuele loonbetaling aan een medewerker over bepaalde maand, om die -waar aan de orde- te corrigeren met een op enig moment betaalde individuele uitkering met betaalrichting werkgever die betrekking heeft op die periode.
- Dit vraagt om heel veel handwerk en afslagen vanuit alle uitkeringssystemen/databases op werknemersniveau met betalingen over diverse maanden, om die vervolgens langs alle individuele loonbedragen te halen die in (andere) verschillende maanden zijn betaald.
- Voor UWV is dit uitvoeringstechnisch onmogelijk en niet haalbaar.

##### *Optie 2: Filteren via werkgever*

- Als alternatief is onderzocht of een filtering van de loonsom op werkgeversbetalingen kan worden neergelegd bij de werkgever, door de werkgever te verplichten om bij de vaststellingsaanvraag op te laten geven welk bedrag aan werkgeversbetalingen de werkgever heeft ontvangen in de subsidiemaanden en de referentiemaand.
- Dit vraagt om een aantal gegevens waar de werkgever inzicht in moet hebben. Een werkgever zal moeten weten hoeveel euro aan werkgeversbetalingen hij/zij per maand heeft ontvangen, over welke maand de betalingen betrekking hebben en welke referentiemaand voor de loonsom is gehanteerd bij de berekening van de loonsom (januari of november voor NOW 1.0, maart of november voor NOW 2.0).
- De meeste werkgevers krijgen een werkgeversbetaling per 4 weken. De betalingen gaan altijd achteraf, de betalingen in enige maand kunnen betrekking hebben op diverse voorafgaande maanden. Bij elke betaling ontvangt de werkgever een verzamelspecificatie met daarin de periode waarop de uitkering betrekking had. Uitgekeerde bedragen aan werkgeversbetalingen lopen vaak over tijdvakken heen. Het is op basis van de specificatie voor de werkgever niet te achterhalen of het bedrag evenredig over de periode verdeeld is, of dat er in die periode nog mutaties in de hoogte van de uitkering zijn geweest.
- Het is dus voor een werkgever een bijzonder ingewikkelde puzzel om de uitkeringen over een bepaalde maand te berekenen.

- Daarbij komt dat de route via de werkgever waarschijnlijk zeer fraudegevoelig zal zijn. Het risico bestaat dat werkgevers de werkgeveropgave niet eerlijk invullen. Bij gebrek aan controle mogelijkheden is de gelegenheid op fraude groot. Dit maakt deze route onwenselijk.

### III. Terugvalmaand

- Bij de berekening van de subsidie voor de NOW 2.0 wordt in beginsel gebruik gemaakt van de loonsomgegevens van het aangiftetijdvak maart 2020. Er is voor deze periode gekozen omdat dit in veel gevallen de meest recent beschikbare gegevens zijn.
- Het kan echter voorkomen dat over deze periode geen gegevens beschikbaar zijn bij het UWV. Voor die situaties kan UWV, net als bij de NOW 1, één terugvalmaand hanteren.
- Intuïtief ligt het voor de hand om februari te kiezen als terugvalmaand. Echter blijken in veel gevallen waarbij de loongegevens over maart missen ook de loongegevens over februari te missen.
- Binnen het bestand van alle werkgevers zijn er 15 werkgevers die in maart geen loonaangifte hebben gedaan en maar wel in februari (en in april; dit om te filteren op gestopte bedrijven) op basis van voorlopige cijfers. 1270 werkgevers hebben echter zowel in maart als in februari (en januari) geen loonaangifte gedaan.
- Dit is waarschijnlijk te verklaren door de invoering van verplichte eHerkenning voor het doen van loonaangifte per 1 januari 2020. Voor bedrijven en organisaties die niet tijdig kunnen inloggen met eHerkenning, bijvoorbeeld door wachttijden van de private leveranciers van eHerkenningmiddelen, wordt een verzoek om uitstel door de Belastingdienst gehonoreerd. Voor deze gevallen is het aannemelijk dat er geen loongegevens over 2020 beschikbaar zijn.
- Om deze reden is de november 2019 opnieuw gekozen als terugvalmaand voor de NOW 2.
- **Beslispunt:** Gaat u akkoord met het opnemen van een terugvalmaand in de NOW 2.0? De terugvalmaand zal dan november 2019 zijn.

### IV. Uitzondering dividend

#### *a. Buitenlandse moeder-dochters*

- Eerder heeft u besloten om geen uitzondering te maken in het verbod op dividend voor internationale concerns (met name buitenlandse moeders) (2020-0000079364).
- VNO en grote bedrijven die onderdeel zijn van buitenlandse concerns zijn hier heel kritisch over.
- We zijn er achter gekomen dat Nederland op dit punt strenger is dan andere landen, zoals Denemarken en Frankrijk. Sterker: we hebben geen enkel land gevonden dat deze eis stelt.
- Alles afwegende adviseren we u het volgende alternatief: in de NOW wordt geregeld dat het verbod op dividend, winstuitkering, bonussen en inkoop eigen aandelen alleen geldt voor de *aanvragende* rechtspersoon of natuurlijke persoon (ongeacht vestigingsplaats) over 2020. Hierdoor is het verbod alleen van toepassing op een moedermaatschappij als deze ook *zelf* NOW-subsidie aanvraagt. Op deze manier wordt voorkomen dat

buitenlandse concerns voordeliger worden behandeld dan binnenlandse concerns.

- Nadeel hierbij is wel dat er verschillende manieren blijven waarop een concern/moedermaatschappij geld kan onttrekken uit de onderneming, bijvoorbeeld via leningen, schulden en andere transferpricingberekeningen. Het concern/moedermaatschappij kan vervolgens dividend uitkeren. Het effect van het verbod is daarmee minder zeker.
- **Beslispunt 1:** Stemt u in om het verbod op dividend, winstuitkering, bonussen en inkoop eigen aandelen enkel te laten gelden voor de aanvragende rechtspersoon of natuurlijke persoon?
- Daarnaast kent de huidige werkmaatschappijenregeling (waarbij op werkmaatschappijniveau een aanvraag wordt gedaan als het concern geen 20% omzetverlies heeft) een ruimer dividendverbod, namelijk ook voor de moedermaatschappij, ongeacht de plaats van vestiging.
- Vraag is dan ook of, wanneer u ervoor kiest om bovenbeschreven uitzondering voor dividend in de NOW 2 op te nemen, dit dividendverbod bij aanvraag op werkmaatschappij wel ongewijzigd wilt laten bestaan in de NOW 2. We adviseren u dat te doen, omdat het hier per definitie gaat om goed draaiende concerns, die ondanks een goede omzet op concernniveau NOW aanvragen. Ook zou de NOW 1 anders strenger zijn dan de NOW 2 op dit punt.
- **Beslispunt 2:** Stemt u in om deze regeling rondom dividend voor aanvragers op werkmaatschappijniveau *niet* aan te passen en het daar wel op concernniveau te laten gelden?

*b. Dividend voor de staat*

- 11.1

- 11.1

- 11.1

- 11.1

## V. Extra korting bij bedrijfseconomisch collectief ontslag

- Aan de Kamer is gemeld dat het subsidiebedrag met 5% wordt verminderd als de werkgever een melding als bedoeld in de WMCO doet én gedurende het subsidietijdvak voor 20 of meer werknemers binnen een werkgebied van de WMCO ontslag om bedrijfseconomische redenen aanvraagt, tenzij

er overeenstemming over de ontslagaanvraag is bereikt tussen de werkgever en de belanghebbende vakbonden (of bij gebreke daarvan een andere vertegenwoordiging van werknemers), of, indien dat niet het geval is, er door deze partijen om mediation is gevraagd bij een bij de Stichting van de Arbeid in te richten commissie.

- Eveneens is gecommuniceerd dat het hierbij gaat om ontslagaanvragen die in de periode 1 juni t/m 31 augustus 2020 worden ingediend en dat het gaat om meldingen die zijn gedaan vanaf 29 mei 2020.
- Wij adviseren u om daarbij in de regeling te bepalen dat de extra korting van toepassing is indien in de subsidieperiode voor een WMCO-werkgebied 20 of meer ontslagaanvragen zijn ingediend bij UWV én er in de periode van 30 mei 2020 (dag na de Kamerbrief) tot 1 oktober 2020 één of meerdere WMCO-meldingen zijn gedaan. Indien er meerdere WMCO-meldingen zijn gedaan in de genoemde periode moet de werkgever per melding overeenstemming over de ontslagen bereiken of mediation aanvragen om de extra korting te voorkomen.
- WMCO-meldingen en ontslagaanvragen ingediend vanaf 1 oktober 2020 vallen niet meer onder de subsidieperiode, en hebben geen gevolgen voor de hoogte van het subsidiebedrag.
- Een WMCO-melding is niet nodig, als er geen sprake is van 20 of meer ontslagen in een periode van 3 maanden. De korting is dus niet van toepassing indien de werkgever in begin juni bijvoorbeeld 19 ontslagaanvragen indient en met betrekking tot hetzelfde werkgebied in september nog eens 19 ontslagaanvragen indient.
- De extra korting bij collectief ontslag is ook niet van toepassing indien de werkgever gedurende de subsidieperiode in zes WMCO-werkgebieden 19 ontslagaanvragen bij UWV indient. Dit is conform de werking van de WMCO.
- Bovendien heeft de systematiek ook tot gevolg dat de korting niet van toepassing is indien de werkgever begin juni bijvoorbeeld 19 ontslagaanvragen indient, eind september met betrekking tot hetzelfde werkgebied nogmaals 19 ontslagaanvragen indient en in oktober nog eens 1 of meer ontslagaanvragen indient en daarna een WMCO-melding doet, die ziet op de ontslagaanvragen in september en oktober. Er is dan wel spraken van 20 of meer ontslagaanvragen in de subsidieperiode, maar geen sprake van een WMCO-melding in die periode.
- Ten voorkoming van het laatste scenario is het mogelijk te regelen dat de extra korting wel geldt wanneer een WMCO-melding na 1 oktober wordt gedaan, die ziet op ontslagaanvragen in het subsidietijdvak, maar dit is volgens ons niet wenselijk. Het indienen van ontslagaanvragen buiten het subsidietijdvak zou dan effect gaan hebben op de subsidie. Bovendien zou zelfs een WMCO-melding na definitieve subsidievaststelling een effect kunnen hebben op de NOW-subsidie.
- **Beslispunt:** stemt u in met het opnemen van de hiervoor genoemde afbakening rondom de extra korting bij collectief bedrijfseconomisch ontslag?



Minister

**Directie**  
Arbeidsverhoudingen  
Afdeling Arbeidsrecht en  
Diversiteit

**Contactpersoon**  
10.2e  
10.2e @minszw.nl

**Datum**  
16 juni 2020

**Onze referentie**  
2020-0000082479

# nota

voorstel inrichting accountantscontrole

---

Akkoord SG/DG

## 1. Status nota

Ter beslissing

## 2. Aanleiding

In de derde wijziging van de NOW (1.3) is geregeld in welke gevallen een werkgever een accountantsverklaring nodig heeft. Met deze nota wordt u geïnformeerd over de voortgang van de inrichting van de accountantscontrole en worden u enkele beslissingen voorgelegd.

### Beslispunten/advies/beslistermijn

- Gaat u akkoord met een gedifferentieerde aanpak voor de zwaarte van het accountantsonderzoek en accountantsproduct en deze aanpak als basis te nemen voor de gesprekken met het UWV, de Algemene Rekenkamer en andere stakeholders alsmede op basis hiervan het accountantsprotocol uit te werken?

### Kernpunten

- In de NOW wordt een accountantsverklaring verplicht gesteld voor bedrijven die een voorschot hebben ontvangen van meer dan €100.000,- of waarbij sprake is van een subsidiebedrag dat hoger is dan €125.000,-. Er vinden met de Koninklijke Nederlandse Beroepsorganisatie van Accountants (NBA) gesprekken plaats naar de inhoud en richtlijnen voor de accountantsonderzoeken, middels een nog vast te stellen accountantsprotocol en standaarden.
- Naar verwachting zal de meerderheid van de bedrijven overigens geen accountantsverklaring nodig hebben. Het aandeel bedrijven dat een accountantsverklaring dient te overleggen betreft naar verwachting 10% van het aantal bedrijven, die tezamen 2/3<sup>e</sup> deel van de totale verstrekte subsidie beslaan.
- Bij de invoering van de NOW is een afweging gemaakt tussen snelle en adequate dienstverlening enerzijds en de belangen van tijdige en correcte naleving van de regeling anderzijds. De totstandkoming van de regeling leidt tot inherente risico's bij het vaststellingsproces.
- De inzet is om deze risico's in het accountantsprotocol zoveel mogelijk te adresseren maar bij sommige inherente risico's is dit niet mogelijk. Zo is het