

Vergaderjaar 2020–2021

35 420

Noodpakket banen en economie

Nr. 142

BRIEF VAN DE MINISTER VAN SOCIALE ZAKEN EN WERKGELEGENHEID

Aan de Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal

Den Haag, 30 september 2020

1. Inleiding

Nederland is door de uitbraak van het COVID-19-virus vanaf begin dit jaar en de daarmee verband houdende overheidsmaatregelen geconfronteerd met buitengewone omstandigheden die een enorme impact hebben op het maatschappelijk leven in het algemeen en die ook ingrijpende gevolgen hebben voor de arbeidsmarkt. De uitval van economische vraag als gevolg van deze situatie heeft sinds medio maart een zware wissel getrokken op de samenleving, op het bedrijfsleven en op de werkgelegenheid.

Het kabinet heeft de economie ondersteund met het eerste en tweede Noodpakket (Kamerstuk 35 420, nrs. 14 en 28). Eén van de onderdelen van de eerste twee noodpakketten betrof de Tijdelijke Noodmaatregel Overbrugging voor Werkbehoud (NOW). Voor deze maatregel zijn twee afzonderlijke regelingen getroffen, de NOW-1 en de NOW-2, waarbij de eerste regeling het mogelijk maakte een tegemoetkoming in de loonkosten te ontvangen voor de maanden maart t/m mei 2020 en de tweede regeling dit mogelijk maakte voor de maanden juni t/m september 2020.

Met de steun uit het eerste en tweede Noodpakket zijn veel bedrijven en burgers geholpen; zij hebben in deze moeilijke tijden de ondersteuning gekregen die nodig was. Tegelijkertijd is duidelijk dat de economische gevolgen van het COVID-19-virus langer bij ons zullen blijven. Daarom is 28 augustus jl. een verlenging van de noodmaatregelen aangekondigd, het zogenoemde Steun- en herstelpakket.¹ Uw Kamer heeft hier op 29 september mee ingestemd. Daarbij is reeds duidelijk gemaakt dat met ingang van 1 oktober 2020 de NOW wederom wordt verlengd, met drie keer drie maanden, tot en met 30 juni 2021.

¹ Kamerstuk 35 420, nr. 105.

Vooruitlopend op de publicatie van de NOW-3 regeling – medio oktober – informeer ik uw Kamer middels deze brief over de precieze voorwaarden van de NOW-3. Ik zal met name nader ingaan op de onderwerpen die zijn veranderd ten opzichte van de NOW-1 en 2. Daarna besteed ik aandacht aan enkele wijzigingen die in de NOW-1 en 2 zijn aangebracht en aan de opening van het vaststellingsloket voor de NOW-1 bij UWV op 7 oktober. Zoals aangekondigd in de brief van de Minister van VWS van afgelopen maandag over extra maatregelen rondom het covid-19-virus, blijft het kabinet in gesprek met de sociale partners over het steun- en herstellepakket in brede zin. Dit overleg met hen is op heel korte termijn gepland.

2. Nadere uitwerking NOW-3

Vanaf het begin van de COVID-19-crisis wordt er een uitzonderlijke prestatie geleverd door het UWV, waar ik ze zeer erkentelijk voor ben. Met de invoering van de NOW-3 wordt de druk op het UWV niet minder. De NOW is zo vormgegeven dat op zeer korte termijn een robuuste regeling kan worden uitgevoerd waarbij snelle ondersteuning van bedrijven voorop staat. Ook na 7 maanden is dit nog steeds het uitgangspunt. Dit maakt dat er weinig ruimte is om rekening te houden met bedrijfsspecifieke kenmerken of om gedetailleerde voorwaarden te stellen. De NOW 3 lijkt daarom ook op zijn voorgangers. Achtereenvolgens behandel ik het doel en vergoedingen binnen de NOW-3, de voorwaarden binnen de NOW-3 (ook ten opzichte van de NOW-2), de wijze waarop de omzetzaling en de loonsom worden bepaald, de wijze van aanvraag en voorschotverlening, de vaststelling van de subsidie en, ten slotte, misbruik en oneigenlijk gebruik.

a. Doel van de NOW en hoogte van de subsidie

Het voortzetten van de ondersteuning via de NOW biedt werkgevers en het personeel dat bij hen in dienst is voor langere tijd zekerheid over de tegemoetkoming in de loonkosten die zij kunnen verwachten. Die zekerheid is, gelet op de onzekere externe omstandigheden in verband met het COVID-19-virus, van groot belang. Bedrijven blijven dus ondersteund worden om deze crisis te overbruggen. Zo blijft ook de werkgelegenheid zoveel mogelijk behouden.

Tegelijkertijd komt er binnen de NOW-3 meer ruimte voor werkgevers om hun bedrijfsvoering aan te passen aan de nieuwe werkelijkheid. Naarmate de crisis langer duurt, moeten bedrijven die langdurig omzetverlies lijden, ook de mogelijkheid krijgen om te kunnen herstructureren. Was bij de introductie van de NOW-1 nog de verwachting dat de economie zich na een (diep) dal snel zou herstellen, inmiddels is duidelijk, ook uit CPB-onderzoek², dat het economisch herstel veel tijd en inspanningen zal vragen. Ook is de verwachting dat er fundamentele veranderingen op zullen treden in de economie vanwege de beperkingen die langere tijd nodig zijn om het coronavirus in te dammen. Die veranderingen vergen ook een andere inzet van mensen en bedrijfsmiddelen. In de NOW-3 wordt daarom ruimte geboden aan werkgevers om de onderneming te herstructureren waar dat nodig is vanwege de langdurige veranderingen in de economie. Dat doen we door werkgevers de mogelijkheid te bieden de loonsom enigszins te kunnen laten dalen zonder dat dit leidt tot verlaging van het subsidiebedrag. Op die manier hebben bedrijven en werknemers de gelegenheid zich samen voor te bereiden op de nieuwe economische situatie: niet alle werkgelegenheid kan immers worden behouden.

² <https://www.cpb.nl/langdurige-effecten-van-de-coronacrisis-voor-de-arbeidsmarkt>.

Een loonsomdaling kan op verschillende manieren tot stand komen: dit kan bijvoorbeeld door natuurlijk verloop, door een loonsverlaging in overeenstemming met werknemers (bijvoorbeeld door afspraken over baangarantie in ruil voor salarisdaling) of in het uiterste geval door ontslag. In het geval van ontslag blijft de reguliere ontslagbescherming volledig in stand. Een werkgever kan er echter ook voor kiezen om de loonsom niet te laten dalen.

Tegelijkertijd wordt het vergoedingspercentage stapsgewijs verlaagd, om bedrijven ook op die manier te stimuleren zich aan te passen aan de nieuwe economische realiteit. Een geleidelijke afbouw van de steun voorkomt tevens een grote schok op de arbeidsmarkt na afloop van de NOW-regeling. Indien de omstandigheden daartoe aanleiding geven kunnen vergoedingspercentages binnen de NOW worden aangepast, al zal het altijd enige tijd vragen om de benodigde aanpassingen in de uitvoering van de NOW door te voeren. In de derde tranche³ (1 oktober-31 december 2020) bedraagt het maximale vergoedingspercentage 80%, en kan de loonsom met 10% dalen. In de vierde tranche (1 januari-31 maart 2021) bedraagt het maximale vergoedingspercentage 70%, met een loonsomvrijstelling van 15%. In de vijfde tranche (1 april-30 juni 2021) gaat het om maximaal 60% van de loonsom met een loonsomvrijstelling van 20%; Bij alle drie de tranches blijft de forfaitaire opslag, zoals die ook gold bij de NOW-2 (40%), in stand. In het kader van een geleidelijke afbouw wordt ook het minimale omzetverlies om in aanmerking te komen voor subsidie verhoogd van 20% in de derde tranche naar 30% in de vierde (vanaf 1 januari 2021) en vijfde tranche (vanaf 1 april 2021). Ten slotte wordt de maximering van het in aanmerking te nemen loon binnen de NOW-3 aangepast: in de vijfde tranche (vanaf 1 april 2021) wordt de tegemoetkoming gemaximeerd op eenmaal het maximum dagloon (€ 4.845 per maand⁴), in plaats van op twee maal het maximum dagloon (€ 9.691 per maand⁵). Op die manier komt de vijfde tranche dichterbij de reguliere sociale zekerheid te liggen, waarin ook het maximale dagloon geldt.

b. Voorwaarden verbonden aan de NOW

Er zijn verschillen in voorwaarden tussen NOW-2 en NOW-3. Dat gaat ten eerste om het vervallen van korting in het geval van bedrijfseconomisch ontslag en ten tweede om het introduceren van een inspanningsverplichting voor de werkgever om werknemers die afvloeien naar nieuw werk te begeleiden. Tot slot blijft in de NOW-3 ook in 2021 een verbod gelden op het uitkeren van bonussen, dividenden en inkoop van eigen aandelen.

In de NOW-3 worden als gezegd de kortingen geschrapt die golden binnen de NOW-1 en 2 ten aanzien van het doen van een aanvraag tot ontslag van een werknemer om bedrijfseconomische omstandigheden. Ten eerste vervalt in de NOW-3 de korting van 5% op het gehele subsidiebedrag als de werkgever bij grotere ontslagaanvragen geen overeenstemming heeft bereikt met de belanghebbende vakbonden of, bij gebreke daarvan, een andere werknemersvertegenwoordiging. Bij ontslag van 20 of meer werknemers in een werkgebied van de Wet Melding Collectief Ontslag (WMCO) blijven ook in de NOW-3 uiteraard wel de

³ Er wordt voortgebouwd op de eerdere tranches van de NOW 1 en 2. Zodoende spreken we in de NOW 3 dus van de derde, vierde en vijfde tranche.

⁴ Het genoemde bedrag is gebaseerd op indexatie per 1 juli 2020. op 1 jan 2021 wordt het bedrag weer geïndexeerd, dit bedrag geldt voor de vierde en vijfde tranche.

⁵ Het genoemde bedrag is gebaseerd op indexatie per 1 juli 2020. op 1 jan 2021 wordt het bedrag weer geïndexeerd, dit bedrag geldt voor de vierde en vijfde tranche.

gewone regels rondom collectief ontslag onverkort van kracht, waaronder de verplichting tot het raadplegen van de belanghebbende vakbonden en indien aanwezig, de Ondernemingsraad.

Ten tweede geldt in de NOW-3 niet meer dat 100% (in de NOW 2, 150% in de NOW 1) van het loon van de werknemer die wordt ontslagen om bedrijfseconomische redenen, voor de gehele subsidieperiode in mindering wordt gebracht op de subsidie. Dit betekent dat in de NOW-3 de werkgever subsidie ontvangt over de loonkosten die hij tijdens de subsidieperiode heeft zolang een werknemer in die periode daadwerkelijk in dienst is. Belangrijk is dat de reguliere ontslagbescherming uiteraard van toepassing blijft. De gewone regels van het ontslagrecht, waaronder de preventieve toets door UWV, blijven onverkort van toepassing, en bij ontslag is de werkgever een transitievergoeding verschuldigd.

Een andere verandering ten opzichte van de NOW-2 is dat in de NOW-3 een nieuwe inspanningsverplichting is opgenomen voor de werkgever om mee te werken aan de begeleiding naar nieuw werk van de werknemer, ter uitvoering van de motie van het lid Asscher⁶. Deze verplichting is van belang tegen de achtergrond van de bij de bekendmaking van het steunen herstellepakket aangekondigde intensivering ten aanzien van het sociaal beleid. Nu de werkgelegenheid niet helemaal behouden kan blijven, is het belangrijk dat werkenden worden geholpen in het vinden van een nieuwe baan. Gegeven de crisis en de onzekere arbeidsmarkt, zijn er mensen die meer hulp nodig hebben om de overgang naar nieuw werk te maken. Voor hen is het belangrijk dat er additionele begeleiding is vanuit de regionale arbeidsmarkt en sociale partners, waar het gericht kan worden ingezet. Afhankelijk van de behoefte kan de dienstverlening bestaan uit scholing, instrumenten en voorzieningen.

Van de werkgever mag verwacht worden dat hij zich inspant om werknemers zo snel en soepel mogelijk aan nieuw werk te helpen op het moment dat een werkgever noodsteun ontvangt en gebruik maakt van de ruimte voor loonsomdaling door werknemers te ontslaan. Op het moment dat werknemers hun baan verliezen, is dit vaak, zeker nu, omgeven met onzekerheid en betekent het een terugval in inkomen. Van werk-naar-werkbegeleiding kan in veel gevallen uitkomst bieden, en kan ervoor zorgen dat werknemers snel nieuw perspectief krijgen op de arbeidsmarkt.

De maatregelen uit het flankerende beleid⁷ bieden hier veel mogelijkheden, waar de werkgever bij het voldoen aan deze verplichting gebruik van kan maken. Daarom wordt aan het ontvangen van subsidie op grond van deze regeling de voorwaarde gesteld, dat een werkgever zich inspant om werknemers die afvloeien naar nieuw werk te begeleiden.

Naast deze algemene inspanningsverplichting heb ik daarnaast in uitwerking van de motie van het lid Asscher in samenwerking met UWV onderzocht of het mogelijk is om een sanctie te introduceren die opgelegd kan worden aan werkgevers die aantoonbaar niet aan deze verplichting tot begeleiding van werk naar werk voldoen.

Het is mogelijk om in de regeling op te nemen dat het niet voldoen aan de voorwaarde een korting van 5% op het subsidiebedrag tot gevolg heeft. Deze korting wordt toegepast als de werkgever geen contact heeft gezocht met UWV in het kader van begeleiding van werk naar werk, terwijl hij wel bedrijfseconomisch ontslag voor een werknemer aanvraagt. De

⁶ Kamerstuk 35 420, nr. 109.

⁷ Kamerstuk 35 420, nr. 105.

redenering hierbij is dat als de werkgever evident stappen zet om werknemers te ontslaan, van de werkgever kan worden verwacht dat hij de mogelijkheden gebruikt die het kabinet biedt met het sociaal pakket, en dat hij contact kan leggen met UWV over hoe hij ondersteund kan worden bij het begeleiden van werk naar werk van werknemers.

De werkgever is verplicht om in het tijdvak waarin hij subsidie heeft aangevraagd contact op te nemen met UWV via de UWV telefoon NOW als hij gedurende dat subsidietijdvak voor een of meerdere van zijn werknemers een ontslagaanvraag wegens bedrijfseconomische redenen indient bij UWV. Bij de vaststelling van de subsidie controleert UWV of de werkgever gedurende het subsidietijdvak een aanvraag voor bedrijfseconomisch ontslag heeft ingediend en of de werkgever contact met UWV heeft opgenomen via de UWV telefoon NOW. Als wordt vastgesteld dat een werkgever bedrijfseconomisch ontslag heeft aangevraagd, maar geen contact heeft gehad met UWV over van werk naar werk begeleiding, zal de subsidie met 5% gekort worden.

De laatste belangrijke voorwaarde binnen de NOW-3 ziet op het niet-uitkeren van dividend of bonussen dan wel de inkoop van eigen aandelen. Net als in de NOW-2 is het uitgangspunt dat van bedrijven die een beroep doen op overheidssteun in het kader van de NOW verwacht mag worden dat zij alles in het werk stellen om hun financiële positie te versterken om de werkgelegenheid in hun bedrijf veilig te stellen en voor toekomst een buffer op te bouwen. Dit leidt ook tot een doelmatige besteding van overheidsmiddelen. Daarom blijft de eis dat er geen bonussen of dividend wordt uitgekeerd of eigen aandelen worden ingekocht, waarmee kapitaal aan de onderneming onttrokken wordt. In de eerste, tweede en derde tranche geldt dit voor 2020, maar voor de vierde en vijfde tranche van de NOW 3 geldt dit voor 2021.

c. Bepaling omzetzijding en loonsom

De twee belangrijkste criteria voor de bepaling van de hoogte van de subsidie zijn de omzetzijding en de loonsom. Zoals ik hierboven heb aangegeven, moet in de derde tranche het minimale omzetverlies 20% zijn om in aanmerking te komen voor subsidie, en wordt dit verhoogd naar 30% in de vierde en vijfde tranche. De wijze van het berekenen van omzetzijding blijft gelijk aan de NOW-1 en 2: de omzetzijding wordt bepaald door een vierde van de omzet van 2019 te vergelijken met de omzet in een door de werkgever te kiezen periode van drie maanden. Het is van belang, ook voor de vierde en vijfde tranche (in 2021), vast te houden aan deze referentieperiode in 2019 omdat de omzet in dat jaar nog niet is vertekend door de gevolgen van de COVID 19-crisis. Net als in de NOW-1 en 2 kan per tranche worden aangegeven over welke periode de omzetzijding moet worden berekend, waarbij de startdatum altijd op de eerste van de maand moet liggen en de kalendermaand moet vallen binnen de desbetreffende tranche. De omzetperiode begint derhalve altijd uiterlijk op de eerste dag van de derde kalendermaand binnen een tranche. Op die manier sluit de omzetzijdberekening beter aan bij bedrijven die te maken hebben met een omzetverlies dat «na-ijlt». Indien er al een aanvraag is ingediend voor NOW-2 en de subsidie is verleend, dient de periode van omzetzijding voor de derde tranche van NOW-3 aan te sluiten op die periode van omzetzijding waarvoor in NOW-2 subsidie is aangevraagd. Dit geldt ook voor de drie tranches in de NOW-3. Indien er aanspraak wordt gemaakt op de NOW-subsidie in opeenvolgende tranches, dienen de omzetperiodes dus op elkaar aan te sluiten.

Wat betreft de bepaling van de loonsom geldt dat de voorschotten van alle drie de tranches zullen worden gebaseerd op de loonsom van juni 2020. Hiervoor is gekozen omdat juni de meest representatieve maand is waarbij de loongegevens waren vastgesteld in de polisadministratie van het UWV, nog voor de bekendmaking van het steun- en herstelpakket, wat risico's op misbruik en oneigenlijk gebruik vermindert. Om deze reden is ook gekozen voor één referentiemaand, in plaats van drie verschillende maanden. Daarnaast is het ook het meest wenselijk om één maand te kiezen, zodat de loonsomvrijstellingen, waar ik hieronder meer over uitweid, altijd met dezelfde maand worden vergeleken. Indien de polisadministratie voor de maand juni 2020 niet gevuld is wordt uitgegaan van de loonsom van april 2020.

Zoals hiervoor uiteengezet, krijgen werkgevers binnen de NOW-3 de mogelijkheid hun loonsom tijdens de subsidieperiode met een bepaald percentage te laten dalen ten opzichte van juni 2020, zonder dat dat gevolgen heeft voor de subsidie. Het vrijstellingspercentage van de loonsom loopt per tijdvak op van 10% naar 15% tot 20%. Dit betekent bijvoorbeeld dat als de loonsom van oktober tot en met december 2020 (de derde tranche) ten opzichte van driemaal de loonsom van juni 2020 is gedaald met maximaal 10%, dit geen effect heeft op de hoogte van de subsidie. Als de loonsom meer dan 10% is gedaald, wordt de subsidie lager vastgesteld op het teveel gedaalde deel.⁸ Als de loonsom in de derde tranche (1 okt-31 dec 2020) bijvoorbeeld is gedaald met 20%, is de loonsom met 10% «teveel» gedaald. In dat geval wordt de subsidie alleen over die 10% lager vastgesteld en niet over de gehele daling van 20%. Voor elke euro die teveel is gedaald ten opzichte van de referentieperiode, ontvangt de werkgever resp. 80, 70 of 60 cent minder subsidie, afhankelijk van de betreffende tranche.

d. Aanvraag, voorschotverlening en vaststelling subsidie

Het UWV streeft ernaar het aanvraagloket voor de derde tranche te openen op 16 november, voor de duur van vier weken, tot 13 december 2020, waarbij er subsidie kan worden aangevraagd voor de periode van 1 oktober tot en met 31 december 2020. Na het toekennen van de subsidie, zal de aanvrager een voorschot van 80% ontvangen in drie termijnen. Het aanvraagtijdvak voor de vierde tranche is 15 februari tot en met 14 maart 2021. Voor de vijfde tranche is het beoogde aanvraagtijdvak 17 mei tot en met 13 juni 2021.

Aanvragen kunnen alleen worden ingediend via het daarvoor ontworpen formulier dat via www.uwv.nl beschikbaar wordt gesteld. Er geldt een beslistermijn van 13 weken na ontvangst van de volledige aanvraag. In de praktijk wordt ernaar gestreefd om de betaling van het eerste voorschot binnen 2 à 4 weken na ontvangst van de volledige aanvraag te realiseren, zodat er ook aansluiting is met de bevoorschotting uit de NOW 2.

Om de NOW 3 uitvoerbaar te houden voor UWV, is ervoor gekozen om de vaststelling voor de drie tijdvakken in één keer uit te voeren, vanaf 1 september 2021. Als een werkgever voor alle drie de tijdvakken subsidie heeft ontvangen, vindt de vaststelling voor alle drie de tranches plaats vanaf 1 september 2021, maar moet voor iedere tranche een aparte aanvraag om vaststelling worden gedaan. Nadere informatie over het vaststellingsproces volgt nog. De werkgever heeft weer 24 weken om een

⁸ Bij ongewijzigde parameters. Indien de gerealiseerde omzetsdaling hoger is dan de opgegeven verwachte omzetsdaling, kan er ook bij een dalende loonsom alsnog sprake zijn van een hogere vastgestelde subsidie.

aanvraag tot vaststelling te doen. In het geval een werkgever een accountantsverklaring moet overleggen is deze periode 38 weken.

e. Misbruik en oneigenlijk gebruik

Evenals NOW 1 en 2 is NOW 3 een M&O-gevoelige regeling. Er is afhankelijkheid van (door derden geleverde) gegevens bij de aanvraag en vaststelling van de subsidie. Dat komt met name doordat de NOW gebaseerd is op een bevoorschottingsystematiek en schattingen bij de aanvraag en vervolgens pas in de vaststellingsfase het omzetverlies en de loonsom over de subsidieperiode definitief kan worden bepaald. Dit leidt ertoe dat in een aantal gevallen bedragen (gedeeltelijk) onverschuldigd betaald kunnen zijn en teruggevorderd moeten worden. Voor zover mogelijk zijn M&O-risico's gemitigeerd met beheersmaatregelen. Het is echter realistisch te verwachten dat er nog onvolkomenheden in de aanpak zullen zijn waarbij meer restrisico's op misbruik en oneigenlijk gebruik moeten worden aanvaard dan bij reguliere omstandigheden gebruikelijk zou zijn.

De Algemene Rekenkamer heeft onderzoek gedaan naar het beleid om misbruik en oneigenlijk gebruik bij de NOW te voorkomen. Op 23 september 2020 heeft de Algemene Rekenkamer aan u de brief «uitkomsten onderzoek naar M&O-beleid van NOW-regeling» gestuurd. Zoals ik dat in mijn reactie daarop heb aangegeven, ben ik positief gestemd dat de Algemene Rekenkamer constateert dat SZW en UWV de M&O-risico's in beeld hebben en dat er een heldere onderbouwing ligt van de uitvoerbaarheid en handhaafbaarheid van de NOW-regeling. Ik werk daarbij met het UWV samen om zicht te houden op de uitvoering van de NOW-regeling en op de ontwikkelingen en mitigerende maatregelen. Ik zal misbruik en oneigenlijk gebruik op de voet volgen en de Kamer hierover blijven informeren.

3. Vaststellingsproces NOW-1

Werkgevers kunnen vanaf 7 oktober 2020 voor NOW 1 een verzoek indienen om hun subsidie definitief vast te laten stellen. Ik ben, samen met het UWV, hard aan de slag met de voorbereidingen voor de opening van het loket. Met de invoering van de NOW-3 en de nog lopende uitvoering van de NOW-2 wordt extra veel gevraagd van het UWV, en moet het UWV zijn capaciteit gaan verdelen tussen de vaststelling van de NOW-1, de uitvoering van de NOW-2 en de invoering van de NOW-3. Hierdoor kan het UWV waarschijnlijk pas eind november uitsluitel geven over de definitieve vaststellingen. Overigens geldt dat het UWV regulier 52 weken de tijd heeft om een aanvraag vast te stellen en het daarom ruim binnen de in de regeling geldende termijnen blijft.

Voor de vaststelling is het natuurlijk van belang dat werkgevers tijdig weten wat zij moeten doen om een aanvraag tot vaststelling in te dienen. UWV zal deze week de werkgevers hierop attenderen. Ook zullen volgende week veel gestelde vragen over het vaststellingsproces op rijksoverheid.nl gepubliceerd worden.

Natuurlijk kunnen werkgevers nu al stappen ondernemen om hun vaststellingsaanvraag voor te bereiden. Zo is het van belang dat alle werkgevers hun administratie op orde hebben voor ze een vaststellingsverzoek indienen. Werkgevers moeten immers hun definitieve omzetsdaling opgeven en kunnen hierop ook gecontroleerd worden. Daarnaast zal een deel van de werkgevers een accountantsverklaring of derdenverklaring nodig hebben.

Ik heb op 8 september jl. het accountantsprotocol voor de verantwoording van de NOW 1 openbaar gemaakt.⁹ Werkgevers hebben bij een voorschot vanaf € 100.000,— of een definitieve subsidie vanaf € 125.000,— op grond van NOW-1 een accountantsverklaring nodig. Accountantskantoren kunnen op basis hiervan al voorbereidingen doen om na de vaststelling van de Standaarden van de NBA aan de slag te gaan als een werkgever hierom verzoekt. Doordat werkgevers vanaf 7 oktober 38 weken hebben om een verzoek tot vaststelling in te dienen, kunnen zij, als ze dit willen, in veel gevallen het onderzoek laten meelopen met de jaarrekeningcontrole of jaarafsluiting. Het is raadzaam dat werkgevers hierover tijdig afspraken maken met hun accountant. Werkgevers die niet meer voldoen aan de voorwaarden voor de regeling, bijvoorbeeld omdat ze uiteindelijk geen 20% omzetverlies in de betreffende periode hebben geleden, moeten hun gehele voorschot terugbetalen. Deze werkgevers hoeven geen accountantsverklaring of verklaring van een derde deskundige in te leveren bij hun verzoek om vaststelling.

Sommige werkgevers zullen een verklaring van een derde deskundige nodig hebben. Ondernemingen hebben deze derdenverklaring nodig bij een voorschot boven de € 20.000,— of een subsidie boven de € 25.000,—. Een derdenverklaring kan door een administratiekantoor, belastingconsulent, boekhouder, branche-organisatie of accountant afgegeven worden. Bij het inrichten van deze derdenverklaring is een afweging gemaakt tussen het beheersen van de risico's op misbruik en oneigenlijk gebruik van de NOW-subsidie enerzijds en de administratieve lasten voor ondernemingen anderzijds. De werkzaamheden die gevraagd worden betreffen een uitgebreid gesprek met de leiding van de organisatie waarin onder andere de totstandkoming van de aanvraag tot vaststelling aan bod komt, de structuur van de organisatie en de gevolgen hiervan voor de aanvraag en specifieke werkzaamheden op de door de werkgever opgegeven omzetzaling (zoals ten aanzien van een aantal facturen, creditboekingen en aansluiting van de administraties) en werkzaamheden ten aanzien van het uitbetalen van lonen. De werkgever dient door de deskundige geconstateerde afwijkingen te herstellen in de aanvraag, anders kan de derde deskundige deze verklaring niet afgeven. De deskundige derde zal door het beperkt aantal werkzaamheden echter ook geen zekerheid geven dat er geen afwijkingen in de aanvraag zitten die niet onder de werkzaamheden vallen. Bijgevoegd ontvangt u de derdenverklaring zoals deze door mij als bijlage van de NOW-1 regeling zal worden vastgesteld¹⁰. Ik wil graag de Koninklijke Nederlandse Beroepsorganisatie van Accountants, de Nederlandse Orde van Administratie- en Belastingdeskundigen, het Register Belastingadviseurs en de SRA bedanken voor de constructieve bijdragen om gezamenlijk te zorgen voor deze derdenverklaring.

Verder is relevant dat de werkgever zich ervan bewust moet zijn of hij onderdeel is van een groep/concern of dat hij meerdere loonheffingnummers in hetzelfde bedrijf heeft. In deze situaties moet voor alle ondernemingen binnen de groep of voor alle loonheffingnummers dezelfde omzetzaling en omzetzalingsperiode te worden doorgegeven. Dit is alleen anders als een werkgever een aanvraag doet op werkschapniveau op grond van artikel 6a van de regeling. In dat geval gelden echter wel aanvullende voorwaarden voor waar de werkgever aan moet voldoen en waarover hij een assurancerapport van een accountant dient te overleggen. Ik roep werkgevers dan ook op om hier extra alert op te zijn in hun voorbereiding, om fouten en terugvorderingen op bovenstaande punten zoveel mogelijk te voorkomen. Bij twijfel kunnen zij het

⁹ Kamerstuk 35 420, nr. 107.

¹⁰ Raadpleegbaar via www.tweedekamer.nl.

beste ook hun financieel dienstverlener of accountant benaderen. Tevens is relevant dat de hoogte van de totale subsidie bepalend is voor het type verklaring dat vervolgens bij elke aanvraag tot vaststelling per loonheffingsnummer bijgevoegd dient te worden. De ontvangen voorschotten respectievelijk de definitieve subsidiebedragen dienen dan bij elkaar opgeteld te worden.

Werkgevers kunnen zelf een inschatting maken hoe hoog het definitieve subsidiebedrag wordt en of zij een derden- of accountantsverklaring nodig hebben op <https://www.simulatienuw.nl/>.

Als werkgevers hun aanvraag tot vaststelling hebben ingediend en UWV concludeert dat het definitieve subsidiebedrag lager is dan het voorschot dat een werkgever heeft ontvangen zal een bedrag worden teruggevorderd. De reguliere betalingstermijn bij terugvordering bedraagt 6 weken. Binnen die termijn kan de werkgever verzoeken om een betalingsregeling. UWV zal deze verzoeken welwillend behandelen en een betalingsregeling aanbieden van 12-maandelijkse termijnen. In gevallen waarin ook dit tot problemen leidt bij het voldoen aan de verplichtingen uit de betalingsregeling, kan door de werkgever contact worden opgenomen met het UWV en zal vervolgens samen met de werkgever worden bekeken welk terugbetalingsschema haalbaar en passend is. Op deze wijze zal de terugvordering zo volledig mogelijk kunnen plaatsvinden, terwijl voorkomen wordt dat de financiële positie van bedrijven door de terugvordering onnodig verslechterd.

4. Aanpassingen in de NOW-1 en 2

De afgelopen tijd is gebleken dat het nodig is de NOW-1 en 2 op een aantal punten aan te passen. Daartoe strekt de bij deze brief gevoegde wijzigingsregeling (vierde aanpassing van de NOW) die de NOW-1 en 2 op enkele onderdelen wijzigt, die vandaag is gepubliceerd in de Staatscourant. De meer inhoudelijke onderdelen licht ik hieronder kort toe.

a. Herstelmogelijkheid aanvraag op werkmaatschappijniveau

Zoals bij brief van 7 september jl.¹¹ reeds aangekondigd aan uw Kamer pas ik de NOW-1 en NOW-2 aan om een herstellmogelijkheid te creëren voor bedrijven die onderdeel zijn van een groep en op werkmaatschappijniveau een NOW-subsidie willen ontvangen. Ik maak het mogelijk om in plaats van op het moment van de aanvraag om subsidieverlening, op het moment van de vaststellingsaanvraag te voldoen aan de voorwaarden die gelden voor subsidievestiging op het niveau van de werkmaatschappij.

b. Schrappen verplichting om documenten mee te sturen als bewijs voor omzetzaling

Deze aanpassing regelt dat een werkgever bij de aanvraag om vaststelling van de subsidie in beginsel geen documenten mee hoeft te sturen als bewijs voor de opgegeven omzetzaling (voor alle werkgevers) en het voldoen aan de voorwaarden die zijn verbonden aan een aanvraag op werkmaatschappijniveau. Uiteraard dient de werkgever nog wel steeds in het aanvraagformulier de benodigde informatie aan te leveren voor het bepalen van de uiteindelijke omzetzaling; ook dient – indien van toepassing – een derdenverklaring of accountantsverklaring te worden aangeleverd. De documenten van de werkgever ten grondslag liggen aan het opgegeven omzetverlies en het voldoen aan de voorwaarden voor een

¹¹ Kamerstuk 35 420, nr. 108.

aanvraag op werkmaatschappijniveau kunnen wel opgevraagd worden als er nader onderzoek wordt gedaan.

c. Aanpassen vervaldatum regeling NOW-1

Oorspronkelijk voorzag NOW-1 voor de vaststelling van de subsidie in een beslistermijn van 22 weken, die later is verruimd naar 52 weken.¹² Daarnaast zijn de termijnen voor de vaststellingsaanvraag aangepast. Ten eerste gaat die termijn pas vanaf 7 oktober 2020 lopen, in plaats van direct na afloop van het gekozen omzettijdvak. Voor bedrijven die een accountantsverklaring moeten overleggen geldt een verlengde aanvraagtermijn van 38 weken, die eveneens vanaf 7 oktober begint te lopen.¹³ Toentertijd is de vervaldatum van de regeling hierop niet aangepast, dat gebeurt bij deze alsnog. De regeling vervalt met ingang van 1 augustus 2022.

d. Verduidelijking ten aanzien van het dividendverbod

De bepalingen die het verbod regelen op het uitkeren van dividend en bonussen bevatten een verwijzing naar de jaarvergadering, waarin de jaarrekening van 2020 werd vastgesteld. De bedoeling daarvan was om duidelijk te maken dat het verbod alleen zag op het jaar 2020 en niet op 2021. De verwijzing zou evenwel de suggestie kunnen wekken dat werkgevers hun dividend, bonussen en inkoop eigen aandelen kunnen opsparen en vlak na de jaarvergadering alsnog kunnen uitkeren over 2020. Dit zou uiteraard in strijd zijn met het doel van de betreffende bepalingen: namelijk geen dividend en bonussen voor de directie laten uitkeren en eigen aandelen laten inkopen over 2020. Om deze onduidelijkheid weg te nemen, wordt de oorspronkelijk als verduidelijking bedoelde zinsnede geschrapt.

5. Afsluiting

Met deze brief heb ik uw Kamer meer duidelijkheid gegeven over de nadere invulling van de NOW 3 en de laatste stand van zaken rondom de NOW-1 en 2. Ik hoop de definitieve regeling van de NOW-3 binnen twee weken te publiceren en naar uw Kamer te versturen. De aanpassingsregeling voor de NOW-1 en 2 vindt u bijgevoegd bij deze brief¹⁴. Uiteraard zal ik uw Kamer daarna blijven informeren over het gebruik van de SZW-steunmaatregelen uit het steun- en herstellepakket met de zogenoemde monitoringsbrieven.

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,
W. Koolmees

¹² Regeling van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid van 3 april 2020, 2020-0000048664, tot wijziging van de Tijdelijke noodmaatregel overbrugging voor behoud van werkgelegenheid (*Stcrt.* 2020, nr. 20561).

¹³ Regeling van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid van 26 mei 2020, 2020-0000073182, tot wijziging van de Tijdelijke noodmaatregel overbrugging voor behoud van werkgelegenheid (*Stcrt.* 2020, nr. 29256).

¹⁴ Raadpleegbaar via www.tweedekamer.nl.