

Vergaderjaar 2019–2020

35 420

Noodpakket banen en economie

Nr. 8

BRIEF VAN DE MINISTER VAN SOCIALE ZAKEN EN WERKGELEGENHEID

Aan de Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal

Den Haag, 31 maart 2020

Het Coronavirus heeft de wereld en Nederland in zijn greep. Onze eerste prioriteit ligt uiteraard bij de gezondheid van de bevolking, en de gezondheidszorg. De impact van het virus is enorm – en heeft ingrijpende gevolgen voor de economie. Delen van het werk zijn stilgevallen, hele sectoren moeten tijdelijk hun deuren sluiten, zelfstandigen zien opdrachten wegvallen en werknemers zitten in onzekerheid thuis.

Op 17 maart heeft het kabinet het noodpakket banen en economie aangekondigd en heeft uw Kamer hierover geïnformeerd (Kamerstuk 35 420, nr. 2). Het noodpakket bestaat uit diverse maatregelen. Deze maatregelen zorgen ervoor dat bedrijven hun personeel kunnen doorbetalen, bieden zelfstandigen een overbrugging en zorgen waar mogelijk voor behoud van liquiditeit via versoepelde belastingregelingen, compensatie en extra kredietmogelijkheden. De maatregelen worden zo robuust mogelijk vorm gegeven. Daarbij staat het zo snel mogelijk hulp bieden aan de ondernemers voorop. We vragen eenieder om verantwoordelijk met deze regelingen om te gaan, en er alleen gebruik van te maken als het echt nodig is.

Om de economie zoveel mogelijk draaiende te houden, vragen we van bedrijven zoveel mogelijk mensen aan het werk te houden – ook mensen met een flexibel contract. Om zo snel mogelijk duidelijkheid te kunnen verschaffen over de verschillende maatregelen binnen het noodpakket, informeert het kabinet uw Kamer via afzonderlijke brieven. De stand van zaken van de verschillende maatregelen die in het pakket zijn aangekondigd is momenteel als volgt:

- *Tijdelijke Overbruggingsregeling Zelfstandige Ondernemers.* Het kabinet heeft vrijdag 27 maart richting uw Kamer gecommuniceerd over de contouren van de regeling (Kamerstuk 35 420, nr. 6). Over enkele weken ontvangt uw Kamer een algemene maatregel van bestuur. Op basis van de contouren die 27 maart bekend zijn geworden kunnen gemeenten al beginnen met het verwerken van aanvragen.

- *Tegemoetkoming Ondernemers Getroffen Sectoren COVID-19 (Noodloket)*. Het kabinet heeft vrijdag 27 maart gecommuniceerd over de maatregel en daarbij de regeling aan uw Kamer gezonden. Het loket is inmiddels open. De regeling is maandag 30 maart in de Staatscourant gepubliceerd.
- *BMKB, GO, Qredits, Borgstelling Landbouw*. De BMKB is open onder de nieuwe voorwaarden sinds 16 maart. De aanpassing van de GO is op 27 maart in de Staatscourant gepubliceerd. Voor Qredits geldt dat aanvragen voor uitstel tot aflossing inmiddels kunnen worden ingediend. De borgstelling landbouw is sinds woensdag 18 maart open en inmiddels ook bij de grote banken operationeel.
- *Bijzonder uitstel van betaling*. Informatie hierover is reeds beschikbaar op de website van de Belastingdienst. Streven is om begin deze week meer duidelijkheid te geven over de precieze invulling. Ondernemers die een aanslag IB of Vpb of een naheffingsaanslag LB of OB hebben ontvangen en als gevolg van de coronacrisis in betalingsproblemen zijn gekomen, kunnen al een verzoek indienen.
- *Schrappen verzuimboete betalingsverzuim*. Informatie hierover is reeds beschikbaar op de website van de Belastingdienst. Als een ondernemer uitstel van betaling vraagt voor een naheffingsaanslag omzetbelasting of loonbelasting, zorgt de Belastingdienst er ook voor dat een eventuele bij de aanslag opgelegde boete voor een betalingsverzuim wordt geschrapt.
- *Tijdelijke verlaging belasting- en invorderingsrente*. Het percentage voor de invorderingsrente is per 23 maart verlaagd naar 0,01%. Het percentage voor de belastingrente wordt per 1 juli verlaagd naar 0,01% en voor andere belastingmiddelen (waaronder de vennootschapsbelasting) per 1 juni 2020. De Belastingdienst rekt per de aangegeven data met de nieuwe percentages. Belastingplichtigen hoeven daar niets voor te doen.
- *Verminderen voorlopige aanslagen inkomstenbelasting en vennootschapsbelasting*. Informatie hierover is reeds beschikbaar op de site van de Belastingdienst. Ondernemers kunnen gebruik maken van de bestaande mogelijkheden om een voorlopige aanslag te verlagen.

Deze brief strekt ertoe uw Kamer te informeren over de Tijdelijke Noodmaatregel Overbrugging voor behoud van Werkgelegenheid (NOW). Uw Kamer wordt, vanwege de eigen lokale context in Caribisch Nederland, separaat geïnformeerd over de maatregelen die gedurende deze crisis gericht zijn op het opvangen van loonkosten en inkomensverlies in Caribisch Nederland.

Tijdelijke noodmaatregel overbrugging voor behoud van werkgelegenheid

1. Aanleiding voor de NOW

Nederland wordt door de uitbraak van het coronavirus en de daarmee verband houdende overheidsmaatregelen geconfronteerd met buitengewone omstandigheden die een enorme impact hebben op het maatschappelijk leven in het algemeen en de economie en arbeidsmarkt in het bijzonder. Deze situatie, daarbij inbegrepen de daarmee gepaard gaande risico's voor bedrijven en banen, kan niet als normaal ondernemersrisico beschouwd worden.

De acute vraaguitval leidde tot een explosieve stijging van het aantal aanvragen voor toepassing van de reguliere Regeling Werktijdverkorting (wtv-regeling), namelijk 55.000 aanvragen voor bijna 800.000 werknemers. Op dit ongekend grote beroep was de wtv-regeling niet berekend. Hierom en om een snelle afhandeling van aanvragen mogelijk te maken zodat werkgevers daarover snel duidelijkheid krijgen, is besloten om de

mogelijkheid tot ontheffing van het verbod op werktijdverkorting per 17 maart 2020 18.45 uur te beëindigen en nieuwe regelgeving tot stand te brengen.¹ Bij de intrekking van deze regeling is aangekondigd dat, bij wijze van noodmaatregel, zo snel mogelijk een tegemoetkomingsregeling voor de loonkosten van werkgevers wordt ingevoerd. Deze regeling, de NOW, is inmiddels tot stand gebracht; u vindt deze bijgevoegd bij deze brief².

2. Doel en aard van de NOW

De NOW heeft ten doel om werkgevers, in deze tijden van acute en zware terugval in de omzet, via een subsidie te ondersteunen bij het zoveel mogelijk in dienst houden van hun werknemers. Via de NOW wordt een periode van substantiële omzetsdaling overbrugd met een tegemoetkoming in de loonkosten. Bij een omzetsdaling van ten minste 20% ontvangt de werkgever een tegemoetkoming in de loonkosten van maximaal 90% naar rato van de omzetsdaling.

Deze tegemoetkoming is van groot belang om werknemers met hun ervaring en kennis te behouden voor de getroffen bedrijven en instellingen, maar eveneens om werkloosheid te voorkomen en werknemers en hun gezinnen zoveel mogelijk baan- en inkomenszekerheid te bieden in deze onzekere tijden.

Met deze noodmaatregel krijgen werkgevers de mogelijkheid en de bijzondere verantwoordelijkheid om zich hard te maken voor een zo groot mogelijk behoud van werkgelegenheid in Nederland, ook waar het gaat om werknemers met een flexibel contract. De sociale partners in de Stichting van de Arbeid hebben laten weten dat werkgevers- en werknemersorganisaties in gezamenlijkheid met het kabinet al het mogelijke willen doen om de effecten van deze crisis zo goed mogelijk met elkaar op te vangen en om bedrijven en organisaties zo goed mogelijk te laten blijven functioneren.³ Het kabinet waardeert deze gezamenlijke inzet, die ook nodig is om werkgevers en werknemers zoveel mogelijk duidelijkheid en zekerheid te bieden.

Om dit te realiseren hebben het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid en UWV de afgelopen weken met grote inzet gewerkt om op zo kort mogelijke termijn tot een werkbare en uitvoerbare regeling te komen. Ook de uitvoering is in korte tijd ingericht en wel op een zodanige wijze dat aanvragen in korte tijd kunnen worden verwerkt, zodat de subsidie snel beschikbaar kan komen. Het kabinet heeft grote waardering voor de wijze waarop UWV deze taak oppakt.

Bij deze vaststelling hoort ook nadrukkelijk de notie dat nu het uiterste wordt gevraagd van UWV. Het is realistisch om te verwachten dat zich gezien de korte voorbereidingstijd opstart- of uitvoeringsproblemen voor zullen doen. Indien dergelijke problemen zich voordoen, zullen deze zo snel mogelijk worden geadresseerd.

¹ Beleidsregel van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid van 17 maart 2020, 2020-0000039117, houdende de beëindiging van de mogelijkheid tot ontheffing van het verbod op werktijdverkorting; Stcrt. 2020, nr. 17126.

Bepaald is dat aanvragen om werktijdverkorting die voor 17 maart 2020, 18.45 uur zijn ingediend, maar op dat moment nog niet waren afgehandeld, worden beschouwd als aanvragen voor een subsidie in het kader van de NOW. Ontheffingen op het verbod van werktijdverkorting die reeds waren afgegeven blijven geldig voor de periode waarvoor zij zijn verstrekt. Zij kunnen niet worden verlengd. De werkgever kan er wel voor kiezen om over de periode maart 2020 tot en met mei 2020 een aanvraag voor de NOW-subsidie in te dienen.

² Raadpleegbaar via www.tweedekamer.nl.

³ Brief van de Stichting van de Arbeid aan de leden van het kabinet van 15 maart 2020, zie: www.stvda.nl/-media/stvda/downloads/publicaties/2020/coronacrisis-maatregelen.pdf.

UWV streeft ernaar om de regeling vanaf 6 april 2020 uit te kunnen voeren. UWV heeft de processen erop ingericht om vanaf dat moment een groot aantal aanvragen te kunnen ontvangen. De komende dagen zal vast komen te staan of deze processen tijdig geïmplementeerd kunnen worden, zodat UWV op vrijdag 3 april 2020 definitief kan vaststellen of de regeling vanaf 6 april 2020 is uit te voeren. Omdat de definitieve zekerheid over de startdatum van de aanvraagperiode nog ontbreekt, is in de tekst van de regeling zekerheidshalve opgenomen dat de aanvraagperiode voor subsidie loopt van 14 april tot en met 31 mei 2020, of zoveel eerder als mogelijk is.

3. Inhoud en doelgroep van de regeling

De NOW ondersteunt werkgevers die geconfronteerd worden met een omzetsdaling van ten minste 20% over een aangesloten periode van 3 maanden. Uitgangspunt is daarbij dat omzetsdalingen van meer dan 20% in deze periode het gevolg zijn van buitengewone omstandigheden die buiten het normale ondernemersrisico vallen en bijvoorbeeld samenhangen met overheidsingrijpen en openbare orde maatregelen. Een werkgever hoeft daarbij niet aan te tonen in welke mate de buitengewone omstandigheden bijdragen aan de omzetsdaling van ten minste 20%.

De ondersteuning betreft een subsidie voor de loonkosten van de werknemers die in dienst zijn bij een werkgever en die verplicht verzekerd zijn voor de werknemersverzekeringen.⁴ De regeling geldt derhalve ook voor werkgevers die werknemers in dienst hebben met een flexibel contract. Werkgevers kunnen ook subsidie ontvangen voor deze werknemers, voor zover zij in dienst blijven en loon ontvangen van de werkgever gedurende de periode waarover de subsidie wordt verstrekt. De NOW is uitdrukkelijk ook van toepassing op de loonkosten voor werknemers waarvoor de werkgever geen loondoorbetalingsplicht heeft, zoals werknemer met een nulurencontract. Voor payroll- en uitzendwerkgevers gelden dezelfde voorwaarden als voor reguliere werkgevers. Ook zij kunnen via de NOW een tegemoetkoming aanvragen en worden gecompenseerd voor de loonkosten van werknemers die zij in dienst houden. Het kabinet roept werkgevers op om verantwoordelijkheid te nemen voor hun flexwerknemers en het loon van flexwerkers zoveel mogelijk door te betalen.⁵

Omdat de situatie waarin we ons bevinden omgeven is met onzekerheden en erom vraagt goed en snel in te kunnen spelen op de actuele ontwikkelingen, voorziet de NOW in eerste instantie in een subsidieverlening voor de loonkosten van maart tot en met mei 2020. De mogelijkheid om de regeling met drie maanden te verlengen wordt echter nadrukkelijk opengehouden. Daarover zal voor 1 juni 2020 besloten worden, zodat een eventuele tweede tranche aansluit op de eerste aanvraagperiode die op 31 mei 2020 eindigt. Het kabinet volgt de ontwikkelingen nauwlettend en is daarbij voortdurend in gesprek met werkgevers- en werknemersorganisaties, bedrijven en financiers om de noodzakelijke aanpassingen te kunnen doen als de situatie daar om vraagt. Dit is, onder het voorbehoud van uitvoerbaarheid, in beginsel snel te realiseren doordat het wijzigingen

⁴ Werkenden met een zogenoemde fictieve dienstbetrekking vallen daarmee wel onder de reikwijdte van de regeling, niet-verzekerde en vrijwillig verzekerde DGA's niet.

⁵ In het gecombineerde wetgevingsoverleg over de vier incidentele suppletore begrotingen inzake Noodpakket banen en economie van 25 maart jl. is gesproken over de mogelijkheid om het aanhouden van personeel met een flexibel contract als voorwaarde toe te voegen aan de regeling. Het toevoegen van deze voorwaarde is echter complex (bijvoorbeeld vanwege vragen als: hoe wordt voor deze groep de hoogte van de loonsom berekend en wat zijn de arbeidsrechtelijke gevolgen daarvan). Vanwege de wens om snel tot een voor de uitvoering hanteerbare regeling te komen is dan ook gekozen deze voorwaarde niet toe te voegen.

op het niveau van een ministeriële regeling betreft. Bij verlenging kunnen overigens nadere voorwaarden aan de regeling worden toegevoegd. Deze voorwaarden tijdens de verlengingsperiode zullen worden gerelateerd aan de omstandigheden van dat moment en kunnen beperkend zijn voor de toegang tot de regeling of de hoogte van de uitkering.

Hieronder worden de contouren van de onderhavige regeling geschetst.

Berekening van de tegemoetkoming

De subsidie bedraagt maximaal 90% van de loonsom over de driemaandsperiode maart 2020 tot en met mei 2020. Voor de loonsom wordt van het socialeverzekeringsloon uit tegenwoordige dienstbetrekkingen uitgegaan. Ook aanvullende lasten en kosten zoals werkgeverspremies en werknemersbijdragen aan pensioen en de opbouw van vakantiebijslag worden gecompenseerd. Ter bespoediging van de aanvraagprocedure is gekozen voor een opslag voor werkgeverslasten van 30% voor alle gevallen. Als loon wordt maximaal twee keer het maximumdagloon per maand per individuele werknemer in aanmerking genomen.⁶ Loon boven € 9.538 per maand komt derhalve niet voor subsidie in aanmerking, waarmee eveneens mogelijkheden voor misbruik en oneigenlijk gebruik worden tegengegaan.

De subsidie wordt gerelateerd aan het percentage van de omzetzdaling. Het percentage van 90% van de totale loonsom is een maximumpercentage dat zal worden uitbetaald bij een omzetzdaling van 100%. Is de omzetzdaling lager, dan zal de subsidie evenredig lager worden vastgesteld. In de keuze voor het percentage van 90% tot maximaal twee keer het maximumdagloon per maand per individuele werknemer, komt tot uitdrukking dat het kabinet een afweging heeft gemaakt tussen enerzijds de verantwoordelijkheid van de overheid om bedrijven in deze bijzondere situatie tegemoet te komen en anderzijds het beroep dat de overheid doet op het bedrijfsleven om onder deze bijzondere omstandigheden ook zelf verantwoordelijkheid te dragen ten dienste van bredere maatschappelijk belangen.⁷ Daarnaast blijft het op deze manier voor werkgevers altijd gunstiger om waar dat mogelijk is omzet te blijven genereren.

De omzetzdaling van minimaal 20% moet zich voordoen over een driemaandsperiode waarvan de startdatum valt op de eerste dag van de maanden maart, april of mei 2020. De omzet in deze meetperiode wordt vergeleken met de omzet van januari tot en met december 2019, gedeeld door vier. Als een werkgever op 1 januari 2019 nog niet bestond, geldt een afwijkende omzetzdaling.

Met een meetperiode van drie maanden voor de omzetzdaling wordt voorkomen dat een vrij beperkte en kortdurende daling van de omzet al in aanmerking komt voor een subsidie uit hoofde van de NOW. Het kan desondanks voorkomen dat de gebruikte tijdvakken voor 2019 niet representatief zijn, bijvoorbeeld door groei van de onderneming of seizoenspatronen. Gegeven de benodigde eenvoud van de regeling, welke noodzakelijk is om op zeer korte termijn zeer veel aanvragen te kunnen behandelen, is een correctie daarvoor niet mogelijk.

⁶ Slechts 1,5% van de werknemers in Nederland ontvangt een loon boven dit maximumdagloon.

⁷ Zie ook de Kamerbrief Noodpakket banen en economie van 17 maart 2020, Kamerstuk 35 420, nr. 2).

Er is voor gekozen om de afname van omzet als uitgangspunt te nemen omdat een lagere omzet betekent dat er minder geld beschikbaar is om salarissen te betalen. Daarnaast is omzetzdaling een criterium dat meetbaar en controleerbaar is. Voor werkgevers die bestaan uit één rechtspersoon of natuurlijk persoon gaat het om de (verwachte) omzetzdaling op het niveau van de natuurlijke persoon of rechtspersoon. Als sprake is van een samenstelling van rechtspersonen geldt de omzetzdaling op concernniveau; daarmee wordt zo goed mogelijk aangesloten bij het verband tussen de omzetzdaling en inzet van personeel en bij wat het in jaarrekeningenrecht gebruikelijk is. Verkregen subsidies en andere bijdragen uit publieke middelen, zoals bijvoorbeeld het geval is bij scholen en culturele instellingen, worden gelijkgesteld met omzet.

Aanvraag, voorschot en toekenning van de subsidie

Hierboven is uiteengezet hoe de omzetzdaling berekend zal worden. Aan de voorkant zal, bij de aanvraag van de subsidie, een hanteerbare uitvraag met uitleg plaatsvinden. Werkgevers dienen, naast het opgeven van gegevens als bedrijfsnaam en loonheffingsnummer, de volgende stappen te doorlopen:

- De werkgever vraagt subsidie aan voor de loonsom in maart, april en mei in verband met een terugval in omzet van meer dan 20%.
- Als de werkgever verwacht dat het effect van de huidige situatie pas met vertraging in de omzetcijfers zichtbaar wordt, kan de werkgever aangeven dat hij de meetperiode voor de omzetvergelijking één of twee maanden later wil laten aanvangen. De loonsom blijft ook in deze gevallen de loonsom van maart, april, mei 2020.
- De werkgever noteert de verwachte omzet in de drie maanden van de door gekozen meetperiode en vergelijkt deze met de totale omzet in 2019, gedeeld door vier, zodat beide cijfers zien op een omzet over drie maanden.
- Op basis daarvan berekent de werkgever het omzetverlies in procenten. Dat percentage wordt op het aanvraagformulier ingevuld.
- Voor bijzondere situaties (het bedrijf bestond niet gedurende geheel 2019; het bedrijf maakt onderdeel uit van een groter geheel), bevat de nadere toelichting op het formulier aanwijzingen voor de juiste berekening van het omzetverlies.

Sommige werkgevers hebben meerdere loonheffingsnummers. Als deze werkgever voor zijn gehele loonsom in aanmerking wil komen voor subsidie, zal de werkgever meerdere aanvragen moeten indienen, namelijk per loonheffingsnummer. De werkgever dient wel de omzetzdaling op te geven die hij voor de gehele onderneming verwacht; hij vult dus bij elke aanvraag dezelfde omzetzdaling en dezelfde meetperiode in.

Nadat positief op de aanvraag is beslist, zal UWV een voorschot verlenen van 80% van de subsidie zoals deze wordt berekend op basis van de bij de aanvraag geleverde gegevens over de verwachte omzetzdaling. Gegevens over de loonsom baseert UWV op de polisadministratie, waarbij als uitgangspunt de maand januari 2020 wordt genomen. Voor UWV geldt een beslistermijn van 13 weken na ontvangst van de volledige aanvraag. De betaling van het voorschot vindt plaats in drie termijnen. In de praktijk wordt ernaar gestreefd de betaling van de eerste termijn van het voorschot te laten plaatsvinden binnen 2–4 weken.

Binnen 24 weken na afloop van de periode waarover de NOW is toegekend dient de werkgever vaststelling van de subsidie aan te vragen. In beginsel is hierbij een accountantsverklaring vereist. Er wordt naar gestreefd om binnen vier weken na publicatie van de regeling duidelijkheid te geven onder welke grens een accountantsverklaring niet is vereist. De regeling kan op dat punt nog worden aangepast. Binnen 22 weken na ontvangst van deze aanvraag zal UWV de definitieve subsidie vaststellen. Bij de afrekening kan sprake zijn van een nabetaling of, als bijvoorbeeld om het omzetverlies lager is uitgevallen, terugvordering.

De NOW is zo vormgegeven dat op zeer korte termijn een robuuste regeling kan worden uitgevoerd waarbij snelle ondersteuning van bedrijven voorop staat. Dat is waar de huidige situatie om vraagt. De regeling is bedoeld voor een zeer groot aantal ondernemers. Dit grote aantal kent een grote diversiteit in soorten, samenstellingen en sectoren van bedrijven. Deze elementen maken dat er niet altijd ruimte is om rekening te houden met bedrijfsspecifieke kenmerken of gedetailleerde voorwaarden te stellen.

Zo is er besloten dat het omzetverlies wordt bepaald door de omzet in de gekozen driemaandsperiode startend op 1 maart, 1 april of 1 mei te vergelijken met de totale omzet over heel 2019 (gedeeld door vier). Dat is voor grote en kleine bedrijven het makkelijkst te berekenen, maar het kan voor sommige bedrijven ook nadelig uitpakken, zoals bedrijven die in de huidige maanden normaliter hun omzetpiek hebben en snelgroeiende bedrijven.

Ook is ervoor gekozen om het omzetverlies te bepalen op concernniveau. Als een concern als geheel minder dan 20% omzetverlies heeft, krijgen afzonderlijke stilliggende onderdelen van dat concern geen tegemoetkoming. Het is aan het concern om, als het hele concern geen of beperkt omzetverlies heeft, verantwoordelijkheid te nemen voor de werknemers van onderdelen met meer omzetverlies. Bovendien zou er veel meer ruimte voor ongewenst strategisch gedrag zijn wanneer de omzet wordt beoordeeld per individuele werkmaatschappij. Op onderdelen moet ook nog worden gezien hoe bij de afrekening de verrekening van o.a. de werkgeversbetalingen en de correctie in geval van bedrijfseconomisch ontslag tijdens de periode waarin een NOW-subsidie wordt ontvangen, kan worden verwerkt in de systemen van UWV.

In verband met bovenstaande punten zal de werking van de regeling de komende tijd nauwlettend gemonitord worden en zal worden gezien of de in de regeling gehanteerde voorwaarden voor subsidie leiden tot het daarmee beoogde doel. Indien dat niet of in te beperkte mate het geval blijkt, kan overwogen worden de regeling aan te passen, mits dat geen belemmering vormt voor de uitvoering.

De snelheid waarmee de noodmaatregel tot stand is gekomen impliceert eveneens dat mogelijk zaken over het hoofd zijn gezien en de regeling onvoorziene consequenties kan hebben, die achteraf niet gerepareerd kunnen worden. Dit hangt samen met de noodzaak van het op zeer korte termijn beschikbaar stellen van voorschotten en, als consequentie daarvan, dat de definitieve subsidie achteraf wordt vastgesteld door UWV.

De afrekening achteraf is niet zonder risico op misbruik en oneigenlijk gebruik. Voor zover mogelijk worden deze risico's geadresseerd met beheersmaatregelen (zie paragraaf 5), maar het is realistisch te verwachten dat er nog onvolkomenheden in de aanpak van deze risico's zullen zijn.

4. Voorwaarden deelname aan de regeling

Aan deelname aan de regeling zijn, gelet op het doel ervan – behoud van banen – een tweetal belangrijke voorwaarden verbonden: de inspanningsverplichting om de loonsom zoveel mogelijk gelijk te houden en de voorwaarde om gedurende de periode waarvoor subsidie ontvangen wordt geen ontslagaanvraag te doen wegens bedrijfseconomische omstandigheden.

a) Inspanningsverplichting om de loonsom zoveel mogelijk gelijk te houden

Om in aanmerking te komen voor subsidie wordt verwacht dat de werkgever zich inspant om de loonsom zoveel mogelijk gelijk te houden en werknemers dus door te betalen. Een daling van de loonsom zal dan ook gevolgen hebben voor de hoogte van de uiteindelijke subsidie waar de werkgever aanspraak op kan maken. Er worden immers minder mensen doorbetaald of de hoogte van de loonsom is neerwaarts bijgesteld, dus neemt ook de tegemoetkoming in de loonkosten af.

Het voorschot dat in het kader van de NOW wordt verstrekt, is in beginsel gebaseerd op de loonsom over het aangiftetijdvak januari 2020. Als de loonsom over de maanden maart-april-mei lager is, wordt de hoogte van de subsidie verminderd met 90% van het bedrag waarmee de loonsom is gedaald. Dit heeft tevens het effect dat werkgevers van werknemers met een flexibel contract worden gestimuleerd om het loon door te betalen (voor dezelfde urenomvang). Wordt ervoor gekozen om de lonen van werknemers met flexibele arbeidsomvang door te betalen, dan tellen deze lonen mee bij de vaststelling van de NOW en wordt hierover subsidie ontvangen.

b) Geen ontslagaanvraag wegens bedrijfseconomische redenen

Uitgangspunt van de NOW is dat via deze regeling zoveel mogelijk werkgelegenheidsverlies wordt voorkomen. Om die reden wordt van de werkgever verlangd zich er bij de aanvraag van de NOW aan te committeren, geen ontslag wegens bedrijfseconomische redenen aan te vragen voor zijn werknemers gedurende de periode waarover hij de tegemoetkoming ontvangt.⁸ Van de werkgever wordt dan ook verwacht dat hij in de periode van 18 maart tot en met 31 mei 2020 bij UWV geen verzoek doet om toestemming te verkrijgen voor opzegging van een arbeidsovereenkomst wegens bedrijfseconomische redenen. De voorwaarde geldt niet voor ontslagaanvragen die bij het UWV zijn ingediend in de periode van 1 maart tot en met 17 maart.

Indien toch ontslag wordt aangevraagd en deze aanvraag niet (of niet tijdig) is ingetrokken, wordt bij de vaststelling van de subsidie een correctie doorgevoerd. Bij de vaststelling van de subsidie wordt vastgesteld wat het loon is van de werknemers voor wie ontslag is aangevraagd. Dit loon wordt vervolgens verhoogd met 50%. Dit loon plus de vermeerdering van 50% wordt in mindering gebracht op de totale loonsom waarop de uiteindelijke hoogte van de subsidie wordt gebaseerd. Hiermee wordt tot uitdrukking gebracht dat niet-naleving van de voorwaarde om geen ontslag aan te vragen gevolgen heeft voor de hoogte van de subsidie.

⁸ Zie ook de Kamerbrief Noodpakket banen en economie van 17 maart 2020.

5. Misbruik en oneigenlijk gebruik

Bij het opstellen van de regeling zijn de M&O-risico's geïdentificeerd en zijn daarop voor zover mogelijk beheersmaatregelen genomen. Uitgangspunt hierbij is dat de werkgever verantwoordelijk is voor de informatie die hij bij zijn aanvraag verstrekt. Dit uitgangspunt komt tot uiting in het vereiste dat de werkgever een zodanig controleerbare administratie beheert, dat achteraf gecontroleerd kan worden of een subsidie terecht is verstrekt. De werkgever verleent desgevraagd, tot vijf jaar na vaststelling van de subsidie, inzage in deze administratie. Ook heeft de werkgever de verplichting onverwijld melding te doen als duidelijk is dat hij niet langer aan de vereisten voor subsidieverlening voldoet.

Voor de verificatie van de door de aanvrager verstrekte gegevens, wordt gebruik gemaakt van een gegevensuitwisseling tussen de Belastingdienst en UWV. De uitwisseling richt zich in eerste instantie op de naam en rekeningnummers van aanvragers. UWV heeft tevens de mogelijkheid de betaling van het voorschot op te schorten indien sprake is van een ernstig vermoeden dat niet aan de subsidievoorwaarden wordt voldaan en kan een reeds verleende subsidie geheel of gedeeltelijk terugvorderen.

Indien tijdens of bij het vaststellen van de subsidie sprake is van een redelijk vermoeden van een strafbaar feit, dan heeft UWV de mogelijkheid om aangifte te doen bij het Openbaar Ministerie (OM). Het OM kan vervolgens een strafrechtelijk onderzoek instellen en overgaan tot strafrechtelijke vervolging. Op grond van informatie van het UWV en/of op grond van signalen en meldingen kan de Inspectie SZW onder gezag van het OM een opsporingsonderzoek instellen. Voorts zullen door middel van data-analyse controles worden uitgevoerd. Ook zullen achteraf risicogericht controles worden uitgevoerd, zowel op basis van datacontroles als wel door middel van het gebruik van steekproeven.

6. Budgettaire consequenties en uitvoeringskosten

De NOW heeft forse budgettaire consequenties. Via de Incidentele suppletoire begroting inzake Noodpakket banen en economie⁹ is de begrotingsstaat van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid gewijzigd. Daarbij is een bedrag van 10 miljard euro toegevoegd aan de uitgaven van artikel 1 van de begroting (artikel Arbeidsmarkt). Dit bedrag van 10 miljard euro is bedoeld voor de subsidie-uitgaven en de uitvoeringskosten van de NOW, en voor de tijdelijke subsidieregeling loonkosten en inkomensverlies Caribisch Nederland.

Hoe hoog de daadwerkelijke uitgaven aan de NOW zullen zijn, is lastig te voorspellen. De uitgaven hangen sterk af van het aantal aanvragen van werkgevers en de omvang van deze aanvragen (op basis van de verwachte omzetzaling). Het bedrag van 10 miljard euro dat in de SZW-begroting is opgenomen is gebaseerd op de inschatting dat een kwart van de werkgevers (gemeten naar loonsom) gebruik maakt van de regeling, en dat zij gemiddeld een omzetzaling verwachten van 45%. Het betreffen grove inschattingen die met grote onzekerheid zijn omgeven. Indien het aantal aanvragen hoger is en/of de omvang van de aanvragen groter, dan nemen de kosten toe.

⁹ Kamerstuk 35 415, nr. 1.

Op dit moment zijn de exacte gevolgen voor de uitvoeringskosten van UWV en het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid nog niet bekend. Binnen het bedrag van 10 miljard euro is een reservering gemaakt van cumulatief 450 miljoen euro voor drie jaar. Deze toedeling zal via een suppletoire begroting aan uw Kamer worden voorgelegd.

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,
W. Koolmees