



3292

Minister

Directie
Arbeidsverhoudingen
Afdeling Arbeidsrecht en
Diversiteit

Contactpersoon

10.2.E

10.2.E @minszw.nl

10.2.E

T 070 10.2.E

10.2.E e@minszw.nl

nota

uitwerking mogelijkheden motie Palland concerns

Datum

16 april 2020

Onze referentie

2020-000005538

Akkoord SG/DG

1. Status nota

Ter beslissing

Ter bespreking 20 april

2. Aanleiding

De Tweede Kamer heeft donderdag motie Palland c.s. met algemene stemmen aangenomen. Deze motie verzoekt de regering te bezien of de NOW kan worden uitgebreid met de mogelijkheid om op werkmaatschappijniveau c.q. autonoom aan het economisch verkeer deelnemende onderdelen van een concern het omzetverlies te bepalen en dus aanspraak te maken op subsidie, met voldoende waarborgen om negatieve effecten als strategisch gedrag te mitigeren. Over deze problematiek is ook veelvuldig met de sociale partners overlegd. Deze nota legt de mogelijkheden aan u voor en stelt een strategie aan u voor.

3. Beslispunten/advies/beslistermijn

- Gaat u akkoord met het bijgevoegde voorstel om het mogelijk te maken om op werkmaatschappijniveau het omzetverlies te meten, waarbij de risico's voorzover mogelijk beperkt worden?
- In het voorstel is nu opgenomen dat de werkmaatschappij voor de subsidieaanvraag een overeenkomst moet hebben met de belanghebbende vakbonden (en dus niet met de OR). Hier zijn verder geen nadere voorwaarden aan verbonden. Gaat u akkoord met het voorstel om een overeenkomst met de vakbonden? Wilt u nog nadere voorwaarden stellen aan de overeenkomst?
- We adviseren u volgende week bijgevoegde passage (bijlage 1) naar de TK sturen. Deze passage wordt dan onderdeel van de overkoepelende brief over alle ingediende moties. Hierin gaat u in op de mogelijkheden om van werkmaatschappijniveau uit te gaan. Daarbij schetst u ook helder de risico's, zodat u de Kamer deelgenoot van de besluitvorming maakt. Gaat u akkoord met deze uitgebreide toelichting in de Kamerbrief?
- In het voorstel zijn waarborgen opgenomen om strategisch gedrag en de controlerisico's te beperken. Bijgevoegd vindt u ook mogelijke aanvullende voorwaarden om overige risico's te beperken. Deze bespreken we graag met u.
- Ter kennisname schetsen we u ook 2 alternatieven (bijlage 4), namelijk om bij concerns met veel werknemers een lager percentage omzetverlies te hanteren en het inbouwen van een hardheidsclausule.

- Datum: 20 april (ter bespreking).

Kernpunten

- In de Kamer zijn zorgen geuit dat sommige werkmaatschappijen van concerns niet onder de NOW vallen, omdat er op concernniveau geen sprake is van 20% omzetsdaling. Indien concerns minder dan 20% omzetverlies hebben, worden zij net als andere bedrijven geacht dit zelf binnen het concern op te vangen.
- De Stichting van de Arbeid heeft u gevraagd hier een uitzondering voor te maken, omdat mogelijk de werknemers van de werkmaatschappijen ontslagen zullen worden als er bij die individuele werkmaatschappijen wel sprake is van grote omzetsdaling.
- Eerder hebben we met u gewisseld dat we een voorstel kunnen schrijven dat de risico's van strategisch gedrag (en mogelijke fraude) mitigeert, maar dat er inherente risico's overblijven die niet weg te nemen zijn. Dit maatwerk maakt de regeling complexer, beïnvloedt controleerbaarheid en leidt tot hogere administratieve lasten en hogere controlekosten. U heeft aangegeven deze risico's te onderkennen, maar prioriteit te geven aan het belang van werkbehoud bij de betrokken werkmaatschappijen.
- In bijlage 1 vindt u het uitgewerkte voorstel (bijlage 1). Dit voorstel is mede gebaseerd op intensieve gesprekken met de NBA ten aanzien van mogelijk aanvullende accountantscontroles. In het advies van de NBA (bijlage 3) stelt de NBA dat er inherente risico's aan het voorstel kleven, waarbij ze aangeven dat de voorwaarden die nu in het voorstel staan (slechts tot op zekere hoogte) gecontroleerd kunnen worden door de accountant.
- Aandachtspunt blijft voorts dat SZW werkmaatschappijen gaat subsidiëren die onderdeel zijn van een concern dat als geheel over deze periode mogelijk geen of minder dan 20% omzetverlies heeft en waarbij de huidige situatie ook geen impact heeft op het winstniveau. Dit kan later in het jaar leiden tot onvrede als blijkt dat grote concerns winsten hebben gemaakt, en daarnaast hun subsidie rechtmatig mogen houden, terwijl deze bij 'gewone' bedrijven wel wordt teruggevorderd als ze minder dan 20% omzetverlies blijken te hebben.
- Daarnaast zal dit voorstel niet alle concerns helpen die hebben geklaagd, aangezien of een bepaald onderdeel van een bedrijf als eigen rechtspersoon (werkmaatschappij) is gestructureerd vaak ook afhankelijk is van historische groei en samenvoeging. Dat is dan ook een zwakke plek in het voorstel. Je maakt het gebruik kunnen maken van de regeling deels afhankelijk van de interne structuur van een concern.
- We adviseren u nadrukkelijk om niet de mogelijkheid te creëren omzetsdaling op een lager niveau dan de werkmaatschappij te rapporteren, zoals een vestiging of een 'business unit'. Allereerst zet dat de regeling verder open, niet alleen voor concerns, maar voor individuele rechtspersonen die in verschillende sectoren activiteiten uitvoeren die meer of minder omzetverlies hebben. Denk hierbij aan de bakker (geen omzetverlies) met een lunchruimte (wel omzetverlies). Aangezien de waarborgen hier nog beperkter kunnen zijn dan bij een werkmaatschappij adviseren we u nadrukkelijk hier niet in mee te gaan. De NBA adviseert dit ook. Dat sluit ook aan bij het verzoek van de Kamer dat er voldoende waarborgen moeten zijn om negatieve effecten als strategisch gedrag te mitigeren.

Directie
Arbeidsverhoudingen
Afdeling Arbeidsrecht en
Diversiteit

Datum
16 april 2020

Onze referentie
2020-0000055538

- In het voorstel is niet meer opgenomen dat het voorstel niet geldt voor werkmaatschappijen waarvoor een moedermaatschappij een 403-verklaring heeft afgegeven. Verschillende concerns die geklaagd hebben werken met een 403-verklaring. Deze voorwaarde opnemen zou dus tot een te beperkte oplossing leiden.
- In het voorstel is wel opgenomen dat er voor de aanvraag een overeenkomst moet zijn met de belanghebbende vakbonden. Er is gekozen voor de vakbonden in de zin van de Wet melding collectief ontslag, omdat dit vakbonden zijn met garanties dat zij banden hebben met de onderneming, of leden in de organisatie. Indien die er niet zijn, kunnen ook andere vakbonden gevraagd worden. Hier is voor gekozen omdat de vakbonden in een onafhankelijke relatie tot de werkgever staan, zij normaal over arbeidsvoorwaarden en sociaal plannen onderhandelen en omdat zij meer kunnen afdwingen bij de werkgever als het toch fout gaat (stakingen). Daarom heeft de OR in het voorstel geen rol gekregen. Er zijn in het voorstel geen voorwaarden aan de overeenkomst verbonden, behalve dat het moet gaan om werkbehoud. Dit laat open dat werkgever en de vakbonden hier zelf over aan tafel gaan.
- Dit voorstel is aan UWV verzonden. UWV heeft aangegeven hier geen standpunt in te hebben, aangezien het over omzetverlies gaat. UWV voorziet bij zichzelf maar een beperkte rol bij de controle op omzetverlies en wil kunnen afgaan op door de accountant afgegeven verklaringen.

Directie
Arbeidsverhoudingen
 Afdeling Arbeidsrecht en
 Diversiteit

Datum
 16 april 2020

Onze referentie
 2020-0000055538

Eventueel aanvullende voorwaarden:

- We hebben tot nu toe met u gesproken over het beheersen van de controlerisico's en de overeenkomst met de vakbond. Eerder heeft u het wel gehad over het nadeel dat er mogelijk publiek geld naar goed draaiende concerns gaat. Met bijgevoegd voorstel mitigeert u deze risico's, maar niet de inherente (politieke) risico's dat er concerns gesteund gaan worden die over het geheel goed draaien. Mocht u daar ook voorwaarden willen stellen kan er aan drie aanvullende voorwaarden gedacht worden.
- Ten eerste kan bepaald worden dat als het concern waartoe de werkmaatschappij behoort die aanvraagt over dezelfde periode (in 2020) een omzetstijging heeft ten opzichte van 2019, er geen recht is op de NOW. Idee is dat er dan binnen het concern voldoende mogelijkheden zijn om de verliezen van de werkmaatschappij op te vangen en staatssubsidie niet meer rechtvaardig is.
- Ten tweede zou bepaald kunnen worden dat het concern aan dezelfde voorwaarden moet voldoen die de Europese Commissie voorstelt voor bedrijven die staatssteun ontvangen. Bedrijven die een kapitaalinjectie krijgen van de staat mogen geen dividend of bonussen uitkeren of eigen aandelen inkopen in 2020. Deze voorwaarde kan gesteld worden aan concerns die op werkmaatschappijniveau willen aanvragen. Het concern moet dit voor de aanvraag door de werkmaatschappij aan de werkmaatschappij verklaren. Het idee is dat als zij genoeg kapitaal zouden hebben om dividenden en bonussen uit te keren en terugkopen van aandelen te organiseren, ze ook genoeg kapitaal hebben om de werkmaatschappij te redden. Dit zou dan aanvullend zijn aan het voorstel in de bijlage.
- Als derde zou nog gedacht kunnen worden om een minimale grens van werknemers in de werkmaatschappij op te nemen. Hierbij kan gedacht worden aan een grens van 50 werknemers in januari 2020. Dit is ook de grens om een OR te hebben en niet meer als 'kleine onderneming' in het jaarrekeningenrecht te gelden. Achtergrond zou zijn dat we deze keuze alleen

maken als er sprake is van substantieel werkbehoud. Als dit nog beperkter wordt uitgelegd kan het ook moeten gaan om 250 werknemers of meer.

Alternatieven voor het voorstel:

- De regeling om van werkmaatschappij uit te gaan kent nog een hoop haken en ogen en inherente risico's. Ter kennisname zijn twee alternatieven bijgevoegd (bijlage 4).
- Alternatief 1 kan helpen om werkgelegenheid te behouden bij grote concerns die niet aan de huidige criteria voldoen. Het alternatieve voorstel is om bij bedrijven van meer dan 250 werknemers (inclusief concerns met 250 werknemers) een omzetsdaling van 15% als ondergrens te nemen. Deze grens van 250 werknemers sluit aan bij het criterium voor grote ondernemingen zoals deze wordt gehanteerd in het jaarrekeningenrecht. Dit alternatief is controletechnisch naar verwachting minder risicovol en eenvoudiger. Nadeel is dat het geen directe oplossing biedt voor werkmaatschappijen die hard worden geraakt, maar waarbij het concern als geheel prima draait (minder dan 15% omzetsdaling). De groep ondernemingen die hiermee wordt geholpen is dus klein. Bovendien gaan we dan de parameters van de NOW-regeling aanpassen. Dat roept de vraag op waarom -15% dan niet voor alle ondernemingen als drempel voor de NOW zou moeten gelden. Het zorgt het voor een directe bevoordeling van grote bedrijven. Dit moet nog worden getoetst op staatssteunaspecten. Tot slot heeft dit invloed op de geraamde kosten van de NOW. Daarom twijfelen of dit het (politieke) probleem wegneemt, maar vanwege de eenvoud willen we deze wel met u bespreken.
- Alternatief 2 is het opnemen van een hardheidsclausule in de NOW. Nadeel is dat dit leidt tot maatwerk in de regeling, wat betekent dat er een afdeling moet worden opgezet voor individuele beoordelingen van alle aanvragen voor 31 mei. Ook indien dit niet door het UWV wordt afgehandeld, maar bij SZW (bijvoorbeeld UVB), zal dit mogelijk tot een fors aantal aanvragen leiden. Om het aantal aanvragen te beperken zou de hardheidsclausule zeer beperkt moeten worden opgeschreven. Dit leidt tot een voorstel dat niet veel verschilt van het hoofdvoorstel. Als het breed wordt opgezet leidt tot juist tot een stortvloed aan aanvragen, én tot opening van de discussies die tot nu toe zijn tegengehouden (scale ups/groei, seizoensbedrijven, business units, etc). We denken dat het risico hier te groot is, maar willen het alternatief wel met u bespreken.

Directie
Arbeidsverhoudingen
Afdeling Arbeidsrecht en
Diversiteit

Datum
16 april 2020

Onze referentie
2020-0000055538

Voorstel toepassing NOW voor omzetzdaling op niveau werkmaatschappij

Uitgangspunten regeling

De regeling beoogt ondernemingen, die onder de huidige bijzondere omstandigheden te maken hebben met een omzetverlies van meer dan 20% in de meetperiode, een tegemoetkoming in de loonkosten te geven op basis waarvan zij gedurende de maanden maart, april en mei zo veel mogelijk de salarissen van hun werknemers kunnen doorbetalen.

Uitgangspunt in de regeling is dat bij een grotere samenstelling van rechtspersonen of natuurlijke personen, zoals een concern, de omzetzdaling van de gehele groep de basis is. In de toelichting bij de regeling is aangegeven waarom is gekozen voor het vaststellen van de omzetzdaling op concernniveau. Deze redenering bevat drie elementen:

1. Het verzekeren van de juiste aansluiting tussen omzet en loonsom. Een aansluiting die bij omzetvaststelling op het niveau van werkmaatschappij niet altijd verzekerd is (vb. personeels-b.v., maar er zijn ook andere voorbeelden).
2. Het zo veel mogelijk aansluiten bij de (praktijk van de) jaarrekeningcontrole.
3. Het zo veel mogelijk tegen gaan van strategisch gedrag door ondernemers die binnen een concern de mogelijkheid hebben te schuiven met omzet, opdrachten, voorraden en personeel tussen de werkmaatschappijen.

Vanuit het bedrijfsleven is aan de Minister gevraagd om een versoepeling op dit punt waarbij gewezen wordt op het feit dat bij omzetvaststelling op concernniveau het doel van de regeling, behoud van werkgelegenheid, niet altijd zal kunnen worden gerealiseerd. Dit kan zich voordoen als een werkmaatschappij van een concern met zeer uiteenlopende activiteiten wel wordt geraakt (meer dan 20% omzetzdaling), terwijl de activiteiten van de andere werkmaatschappijen van het concern wel doorlopen (of zelfs beter draaien) en op concernniveau daarom geen sprake is van 20% omzetzdaling. De werkmaatschappijen van een concern kunnen niet individueel een beroep op de regeling doen. Als er dan geen interne solidariteit is binnen het concern, dan kan dit tot ertoe leiden dat de individuele werkmaatschappij toch overgaat tot ontslag. Bij grote werkmaatschappijen kan dat om grote aantallen ontslagaanvragen gaan.

Hieronder doen we een voorstel dat zo dicht mogelijk bij de uitgangspunten van de regeling blijft. Kantekeningen hierbij zijn dat elk voorstel voor afwijken van het concernniveau de regeling niet eenvoudiger maakt en dat we hierdoor met meer risico's te maken kunnen krijgen. In het voorstel hebben we de risico's zoveel als mogelijk proberen te mitigeren. Laat onverlet dat er inherente risico's zijn die niet weg te nemen zijn. Zoals de NBA al heeft aangegeven, beperkt dergelijk maatwerk de controleerbaarheid.

Voorstel:

We maken het mogelijk voor individuele werkmaatschappijen om subsidie voor hun loonkosten aan te vragen op basis van de omzetzdaling van de werkmaatschappij als bij **het concern sprake is van minder dan 20% omzetzdaling**. Voor concerns die een omzetzdaling van ten minste 20% hebben geldt dat zij gewoon gebruik kunnen maken van de regeling. Voor hen geldt deze afwijkingsmogelijkheid niet. De referentieperiode voor het bepalen van de omzetzdaling moet bij beide entiteiten hetzelfde zijn.

We kunnen het ook mogelijk maken om een aanvraag mogelijk maken op niveau van de tussenholding (groep binnen groep). Dit maakt het mogelijk om bijvoorbeeld voor de Aviko-groep binnen het Cosun-concern aan te vragen. Het is niet mogelijk om zelf een mix van werkmaatschappijen te kiezen als ze niet tot 1 groep horen, om strategisch gedrag te voorkomen. Als hierna over werkmaatschappij wordt gesproken wordt hieronder ook de tussenholding verstaan.

I Voorwaarde aan het concern/de werkmaatschappij om in aanmerking te komen

A. Indien binnen het concern er sprake is van een personeels b.v./werkmaatschappij waarin personeel aanwezig is dat uitgeleend wordt binnen het concern kan niet aangevraagd worden. Dit dient bij de aanvraag tot vaststelling bevestigd te worden. . Er moet immers sprake zijn van een juiste aansluiting van omzet(daling) en loonsom. Bij personeels-bv's is deze er inherent niet, omdat er geen loonsom is op werkmaatschappijniveau. Daarom dienen concerns met personeel-

bv's altijd uit te gaan van omzetsdaling op het concernniveau. Op dat niveau komen de omzet(daling) en de inzet van het personeel immers samen. Accountants kunnen hier onderzoek naar doen.

B. De werkmaatschappij kan het alleen voor haar eigen loonsom aanvragen.

Mogelijk hoeft dit niet als eis opgenomen te worden, als maar duidelijk is dat de werkmaatschappij alleen voor haar eigen loonheffingnummer kan aanvragen. Is er (om welke reden dan ook) geen loonheffingnummer in de werkmaatschappij (bijvoorbeeld omdat er een personeelsbv is), dan kan er geen aanvraag op werkmaatschappijniveau worden gedaan.

C. Werkmaatschappijen moeten een overeenkomst met de betrokken vakbonden hebben over werkbehoud.

Voorwaarde voor de regeling wordt dat een werkmaatschappij (de werkgever) met de belanghebbende verenigingen van werknemers een akkoord heeft over werkbehoud binnen de werkmaatschappij in ieder geval over de periode waarover het omzetverlies wordt berekend. Er is namelijk een uitzondering gemaakt voor werkmaatschappijen met het doel om tot extra behoud van werkgelegenheid te komen. Om dit doel te waarborgen, dient er een akkoord te zijn van de vakbonden. Dit is dus een inspanningsverplichting, mogelijk dat de vakbonden zullen afdwingen dat dit werkbehoud voor een langere periode geldt. Om te bewerkstelligen dat dit de vakbonden zijn die het meest relevant zijn binnen deze onderneming / sector en die ook de meeste relatie hebben met de werknemers, wordt hierbij aangesloten bij de 'belanghebbende verenigingen van werknemers' in de zin van de Wet melding collectief ontslag (WMCO). Daarin is geregeld dat de werkgever de belanghebbende verenigingen van werknemers schriftelijk moet raadplegen bij ontslag van 20 of meer werknemers. In de artikel 3 lid 3 van de WMCO is ook geregeld wat dit begrip inhoudt.

Als belanghebbende vereniging van werknemers wordt beschouwd:

- een vereniging van werknemers, die in de onderneming werkzame personen onder haar leden telt,
- op grond van haar statuten ten doel heeft de belangen van haar leden als werknemers te behartigen,
- als zodanig in de betrokken onderneming of bedrijfstak werkzaam is,
- ten minste twee jaar in het bezit is van rechtspersoonlijkheid en
- als zodanig aan de werkgever bekend is.

Dit zullen veelal de vakbonden zijn met wie de cao gesloten is (op bedrijfs- dan wel sectorniveau). Indien er geen sprake is van belanghebbende verenigingen, dan moet er een akkoord zijn met een andere vereniging van werknemers.

II Controle waarborgen voor wie dit voorstel wel geldt:

Met het oog op het doel van de regeling worden een aantal waarborgen voorgesteld. Deze waarborgen worden gesteld met het doel om een onterecht beroep op de NOW te voorkomen. Strategisch gedrag om te schuiven met omzet en personeel wordt met deze waarborgen beperkt. De waarborgen zijn zo omschreven dat zij te onderzoeken zijn voor de accountant, met nader te definiëren procedures.

De volgende waarborgen worden voorgesteld:

1. De andere werkmaatschappijen mogen geen opdrachten of projecten uitvoeren die ten koste gaan van de subsidie vragende entiteit, die dit normaal gesproken zou uitvoeren en die voor die andere entiteit afwijkend zijn. Er mag in of over de meetperiode niet op een laat of later moment opdrachten worden omgeboekt van de subsidie vragende entiteit naar een andere entiteit binnen de werkmaatschappij. Dit betekent dat de subsidie vragende werkmaatschappij geen werkzaamheden mag overdragen aan andere werkmaatschappijen binnen het concern voor de werkzaamheden behorende tot de omzet zoals opgenomen in de jaarcijfers 2019 van de subsidie vragende werkmaatschappij of, bij gebrek aan deze cijfers, de jaarcijfers 2018.

Overweging:

- Beperkt strategisch gedrag van de groep om tussen werkmaatschappijen met omzet te schuiven. Dit is een ongewenst risico.

- Hier moeten normen voor geformuleerd worden op basis waarvan de toets uitgevoerd kan worden voor de accountant via de standaarden. Dit is te onderzoeken, maar het blijft enigszins subjectief. Accountants kunnen dit risico dan ook nooit volledig wegnemen.
 - VNO en FNV stellen voor dat moet worden uitgegaan van de activiteiten die in de werkmaatschappij aanwezig waren. Alleen omzet die in deze categorie valt wordt geacht relevante omzet te zijn voor de aanvraag. Ze stellen dat hiermee wordt voorkomen dat gedeelde omzet in een entiteit alsnog wordt toegerekend. We denken juist dat het eerder andersom loopt en juist dat de omzet wordt weg geboekt van die entiteit (en niet andersom). Activiteiten die bij gebrek aan reguliere activiteiten door de noodlijdende entiteit zijn opgepakt (denk aan de zorghotel discussies) behoren juist wel tot de omzet te worden gerekend.
2. Indien werknemers van de werkmaatschappij in het subsidie-tijdvak activiteiten ondernemen bij een ander entiteit, dan dient bij de vaststelling van de subsidie de omzetderving van de werkmaatschappij te worden verlaagd met de daaruit voortvloeiende (theoretische) omzet. Voorwaarde is dat de grondslagen en normale procedures voor uitlening niet aangepast mogen worden. Voor deze berekening wordt uitgegaan van de omzet per fte zoals deze in de werkmaatschappij in 2019 is gegenereerd. Aanvullend personeel (dus geen vervanging) dat pas sinds februari 2020 verloond wordt telt hier niet bij mee (daar kan namelijk ook geen subsidie over worden ontvangen).

Overwegingen:

- Dit voorkomt dat loonkosten, die bij andere werkmaatschappijen via die omzet gedekt worden, voor financiering in aanmerking komen. Deze personen zijn immers gewoon aan het werk voor het concern en de omzet en resultaten van die activiteiten komen ook toe aan het concern (en de aandeelhouders). Een voorstel in die richting zit ook in het voorstel van VNO en FNV, maar dan minder uitgewerkt.
 - Om een heldere toerekeningsregeling te hebben wordt uitgegaan van de verhouding omzet/ loonkosten zoals deze in de werkmaatschappij in 2019 van toepassing was (evt. als die jaarcijfers niet bekend zijn van de laatst vastgestelde jaarrekening). Dus: als een voltijdsmedewerker van werkmaatschappij A bij werkmaatschappij B in het concern aan de slag gaat, worden zijn loonkosten vermenigvuldigd met de verhouding omzet/loonkosten 2019 opgeteld bij de omzet. Zo wordt de omzetsdaling verlaagd bij A. Dit geldt niet voor aanvullend personeel dat in februari pas op de loonlijst stond (voor nieuw extra personeel wordt namelijk geen vergoeding verstrekt).
 - Dit levert wel een extra controle op: Accountants zullen bij het afgeven van hun accountantsverklaring aandacht moeten besteden aan de vraag of de omzetcorrectie goed is doorgevoerd. Risico daarbij is dat ondernemingen het uitlenen van personeel onvoldoende registreren. Accountants kunnen hier wel onderzoek naar doen, maar zij zullen nooit de volledigheid hiervan voor 100% kunnen vaststellen. De verdere berekening van de omzetcorrectie kan goed onderzocht worden op basis van min of meer vaststaande gegevens.
3. Het Transferpricing systeem zoals gehanteerd in de jaarrekening 2019 of de laatst vastgestelde jaarrekening is leidend voor de meetperiode 2020 en mag niet worden aangepast.

Overwegingen:

- In het voorstel van VNO en FNV zit dit voorstel ook (uitgaande van januari 2020).
- Dit voorkomt ten dele dat met omzet geschoven wordt door extra verhoging of verlaging van interne doorbelastingen.
- Dat is natuurlijk alleen de prijs van de interne doorbelastingen en ziet niet op het volume.
- Aangezien er geen onderscheid wordt gemaakt tussen interne en externe omzet in dit voorstel, zou in het volume nog wel enigszins geschoven kunnen worden. Deze verschuivingen worden enigszins gemitigeerd door de andere waarborgen.
- In dit voorstel is geen onderscheid gemaakt tussen externe en interne omzet (wat wel in het voorstel van VNO en FNV zit). Reden daartoe is dat er een discrepantie anders

kan ontstaan tussen concerns die hun externe omzet wel via een verkoop-bv laten lopen en concerns die een iets andere structuur hebben.

4. Mutatie voorraden gereed product worden wel aan de omzet toegerekend.

Overwegingen:

- Doordat er gekeken wordt naar de gehele omzet, en niet alleen naar de externe maar ook naar de interne omzet, is het schuiven met voorraden nog wel een mogelijkheid voor strategisch gedrag.
- Bijvoorbeeld: een productie-bv produceert goederen en verkoopt deze normaal direct aan de verkoop-bv. In de meetperiode houdt de productie-bv die goederen in voorraad, met een lagere omzet tot gevolg. Dat leidt ertoe dat de omzetsdaling toeneemt, terwijl de activiteiten niet of slechts beperkt afnemen.
- Daarom wordt deze bijzondere voorwaarde voorgesteld voor werkmaatschappijen. Voor individuele rechtspersonen en concerns tellen mutaties in voorraden gereed product in de huidige NOW-regeling niet als omzet. Met de NBA moet dan afgestemd worden welke werkzaamheden accountants uit zullen voeren om na te gaan of deze regels goed zijn nageleefd. De verwachting is dat met dat onderzoek dit risico te beheersen is.
- (Mutaties in) onderhanden werk (werk in opdracht) wordt in de regeling al tot omzet gerekend.

Bijlage 4:

Alternatieven voor aanpassing naar werkmaatschappij

Alternatief 1: lager omzetsdalingpercentage voor bedrijven met relatief veel werknemers

Op dit moment: minimaal 20% omzetsdaling, anders geen NOW. De eis van 20% geldt voor alle bedrijven.

Voorstel:

- 20% omzetsdaling als grens voor alle organisaties (enkelvoudig of op concernniveau) tot 250 medewerkers
- 15% omzetsdaling als grens voor alle organisaties (enkelvoudig of op concernniveau) vanaf 250 medewerkers. Deze grens van 250 werknemers aan sluit aan op het criterium voor grote ondernemingen groottecriteria zoals gehanteerd wordt t.b.v. het opstellen en controleren van jaarrekeningen:

	Micro	Klein	Middelgroot	Groot
Activa	≤ € 350k	≤ € 6 mln	≤ € 20 mln	> € 20 mln
Omzet	≤ € 700k	≤ € 12 mln	≤ € 40 mln	> € 40 mln
Aantal medewerkers	< 10	< 50	< 250	≥ 250

NB: Er dient twee opeenvolgende boekjaren aan twee van de drie criteria voldaan te zijn.

 <https://www.externeverslaggeving.nl/>

Argument hierachter is dat het bij bedrijven met veel werknemers gaat om behoud van meer werkgelegenheid waar de regeling voor bedoeld is en daarom alleen gekeken moet worden naar het criterium voor werknemers en niet de criteria voor balanstotaal en omzet.

Voordelen t.o.v. het hoofdvoorstel voor omzetsdaling op werkmaatschappij is:

- Regeling blijft eenvoudig en robuust hetgeen van belang is voor uitvoerbaarheid én controleerbaarheid en tevens aanvullende risico's voor misbruik voorkomt.
- Er moet nog steeds sprake zijn van omzetverlies op concernniveau en de draagkracht van onderneming als totaal wordt meegenomen.
- Ook beter maatschappelijk te verkopen gegeven de doelstelling van de regeling: behoud van werkgelegenheid. Aan ondernemingen met relatief veel werknemers (≥ 250) wordt nu tegemoet gekomen door verlaging van het omzetcriterium.
- Daarbij mogelijk om aanvullende voorwaarden te stellen (zoals ook de Europese Commissie vanmorgen heeft aangegeven):
 - o Geen dividenduitkeringen
 - o Geen inkoop eigen aandelen
 - o Geen bonussen voor management
- Geen ingewikkelde controles a.g.v. risico's met schuiven omzet, schuiven personeel en intensievere accountantscontroles.

Nadelen:

- Kunnen nog steeds grote concerns buiten de boot vallen, deze zullen nog steeds media opzoeken voor aandacht. Al is dit goed uit te leggen en dat je concerns met relatief veel werknemers al tegemoet komt door % omzet te verlagen. Je wilt geen situatie hebben waar het concern als geheel straks over heel 2020 winst maakt en dividend uitkeert mede vanwege een forse overheidssubsidie. Van concerns zelf mag ook wel wat verwacht worden als het gaat om draagkracht en behoud werkgelegenheid. Door percentage te verlagen doe je ook een extra beroep om ondernemingen om werkgelegenheid te behouden.
- Ongelijke behandeling, vooral van toepassing (maar niet alleen) op bedrijven rond de grens van 250. Juist het MKB, toch de ondernemingen met de grootste meeste werknemers, worden hierdoor benadeeld. Het grootbedrijf

- Het aantal werknemers moet dan wel gecontroleerd (kunnen) worden. Dit valt niet altijd onder de reguliere controle van de accountant, maar is wel te controleren. Uitzoekpunt is nog of 0-urencontracten ook mee als medewerker tellen. Dit kan leiden tot discussies. Aan de andere kant zou dit bijvoorbeeld bepaald kunnen worden op 250 werknemers tellend op 1 januari 2020 op de loonlijst. De grootte van het contract is dan niet relevant.

Alternatief 2: het inbouwen van een hardheidsclausule

Op dit moment: minimaal 20% omzetsdaling, anders geen NOW. De eis van 20% geldt voor alle bedrijven.

Voorstel:

- Inbouwen hardheidsclausule.
Indien bedrijf toch lager dan 20% omzetsdaling heeft, maar vanuit de geest van de regeling, gezien bijzondere situatie toch subsidie verlenen. Aan hardheidsclausule dienen heldere voorwaarden te zijn gekoppeld.

Motivatie: indien op concernniveau minder dan 20% omzetverlies wordt geleden, kan de impact op enkele werkmaatschappijen heel groot zijn. Niet altijd is het mogelijk om dit binnen een concern op te vangen, bijvoorbeeld in een concern waar twee werkmaatschappijen zitten niet dicht bij elkaar gevestigd zijn. Hierdoor is het voor het personeel niet mogelijk om aan de slag te gaan in de andere werkmaatschappij, los van overige problemen die er kunnen zijn (kennis van machines, processen enz.). In deze gevallen kan een hardheidsclausule dienen, waarbij bijvoorbeeld de volgende voorwaarden aan kunnen worden verbonden:

1. Er is op werkmaatschappij sprake van een omzetsdaling van minimaal 20% en de concernomzet in de referentieperiode niet hoger is dan in het jaar 2019;
2. Er is sprake van een situatie van een substantieel aantal werknemers waarbij, zonder toepassing van de NOW, een ontslagaanslag dreigt wegens bedrijfseconomische redenen;
3. De werknemers van de werkmaatschappij kunnen niet worden ingezet bij andere onderdelen van het concern. Indien dit wel het geval is, wordt de omzetsdaling verlaagd met een nader uit te werken toerekening. Bij de vaststelling wordt gevraagd om een afzonderlijke verklaring van de accountant waarin de accountant verklaart dat de medewerkers geen / beperkt omzet hebben kunnen draaien in de periode. Tevens bij de vaststelling ook de leiding van het concern expliciet laten verklaren dat betreffende werknemers geen werkzaamheden hebben verricht binnen de gehele groep
4. Er sprake is van een aparte juridische entiteit met eigen boekhoudkundige binnen de organisatie (eigen controleerbare financiële verantwoording en administratie) die is gecontroleerd door een accountant en de verslaggeving (inclusief de omzet en personeelskosten) is consistent met de verslaggevingsvoorschriften die zijn gehanteerd bij de op 1 maart 2020 laatst vastgestelde jaarrekening.
5. Mogelijk aanvullend verplichte accountantsverklaring bij verzoek om gebruik hardheidsclausule
6. Daarnaast de aanvullende voorwaarden mogelijk die in de nota worden genoemd.

Overwogen kan worden om, indien gebruik wordt gemaakt van de variant van de hardheidsclausule, de controle niet via het UWV te laten verlopen (verstoring van het snelle proces voor overgrote deel), maar deze elders bij SZW, zoals de UVB te beleggen.

Voordelen t.o.v. omzetsbepaling op werkmaatschappij is:

- Door de minister kan maatwerk worden geleverd in de specifieke gevallen
- Mogelijk minder negatieve media-aandacht: in extreme gevallen dat sprake dreigt te zijn van evidente onrechtvaardigheid en strijdigheid met het kerndoel van de regeling kan maatwerk worden geleverd

Nadelen:

- Afwijking van de robuuste, eenvoudige regeling. Meer risico's en meer discussies over voorwaarden en over welke bedrijven wel/niet in aanmerking komen. Risico op precedentwerking.

- Voorwaarden zijn bijna hetzelfde als het voorstel in de regeling. Vraag waarom dit dan als hardheidsclausule moet worden opgenomen. Dit kan leiden tot grote discussies als het ene concern wel wordt geaccepteerd en het andere concern niet.

Variant 2 van de hardheidsclausule:

Er kan ook gekozen voor een algemene hardheidsclausule die niet té veel wordt dichtgetimmerd, maar dat de kern is dat minister SZW een soort discretionaire bevoegdheid krijgt om niet te verdedigen situaties te voorkomen. Het gaat om redelijkheid naar de geest van de wet, zonder de eenvoud fundamenteel aan te tasten.

Voordelen:

- Het geeft (politieke) ruimte om op onvoorziene situatie in te spelen en naar bevind van zaken te handelen, wel met risico van precedentwerking. Gelijke gevallen moeten immers gelijk behandeld worden.

Nadelen:

- Dit kan leiden tot een stortvloed aan aanvragen die waarschijnlijk niet door het ministerie behandeld kunnen worden in een korte periode. Juist de stortvloed aan aanvragen was de reden om de wtv te sluiten.
- Het is een bredere oplossing dan alleen het concernprobleem. Dit leidt dus tot heropening van andere discussies, zoals seizoen, groeiende bedrijven, starters e.a.
- Ook dit discretionair handelen kan nog altijd tot situaties leiden van gevoelens van ongelijke behandeling en dus ook tot een extra vloed aan bezwaar en beroep.



Minister

Directie
Arbeidsverhoudingen
Afdeling Arbeidsrecht en
Diversiteit

Contactpersoon



nota

Aanpassingen NOW

Akkoord SG/DG

Datum
2 april 2020

Onze referentie
2020-0000049073

1. Status nota

Ter beslissing en ondertekening

2. Aanleiding

- De NOW dient een aantal punten te worden aangepast
De wijzigingsregeling en de toelichting treft u aan in de bijlage. Tevens is een brief bijgevoegd waarin de TK geïnformeerd wordt over deze wijzigingen.

3. Beslispunten/advies/beslistermijn

- Stemt u in met de wijziging van de regeling:
 - 1) berekening subsidie bij lagere loonsom en ontslagverzoek wegens bedrijfseconomische redenen?
 - 2) verlenging vaststellingstermijn van 22 weken naar 52 weken?
 - 3) buitenlandse rekeningnummers uitsluiten
 - 4) meewegen NOW bij ontslagaanvragenZo ja, dan verzoeken wij u de regeling en de toelichting te ondertekenen.
- Ter info is punt 5 (publiekrechtelijke rechtspersonen en toepassing NOW opgenomen).
- Stemt u in met de brief aan de TK over deze wijzigingen en zo ja, wilt u de brief aan de TK ondertekenen? Als bijlage ontvangt de TK toelichting bij de wijziging en een geconsolideerde versie van de regeling. N.B. Zie punt 5.
- Beslistermijn: vanavond 2 april 2020.

Kernpunten:

1) Berekening subsidie bij lagere loonsom en ontslagverzoek wegens bedrijfseconomische redenen

- We merken dat er veel onduidelijkheid is onder experts en belangengroepen over de verlaging van de subsidie als de loonsom in maart-april-mei lager is dan in januari.
- Stel dat een werkgever een omzetsdaling van 50% heeft én een loonsomdaling van 50% per maand (maart-april-mei t.o.v. januari). De werkgever heeft in dat geval geen recht op subsidie: hij kan de resterende loonsom immers betalen met de resterende omzet. Anders gezegd: een loonsomvermindering van X euro leidt bij elke werkgever tot dezelfde subsidiedaling, ongeacht de hoogte van het omzetverlies.
- We stellen voor vast te houden aan de huidige berekeningswijze. Het voorkomt overcompensatie en is een prikkel om flexwerkers aan het werk te houden. Immers: € 1 minder loonkosten leidt altijd tot € 0,90 minder subsidie, ongeacht het omzetverlies. Nadeel is wel dat werkgevers de korting als fors kunnen ervaren.
- Door bovenstaand vraagstuk hebben we wel een andere, echte fout ontdekt. Ontslagverzoeken wegens bedrijfseconomische redenen werkten namelijk minder sterk door in de subsidie dan loonsomverlagingen, ondanks de extra opslag van 50%. Met voorgestelde wijzigingsregeling herstellen we dit. Als voor een werknemer bedrijfseconomisch ontslag wordt aangevraagd, is de subsidieverlaging 50% hoger dan als van diezelfde werknemer het loon niet was doorbetaald.
- Omdat deze wijziging betrekking heeft op het artikel dat ook de subsidieverlaging bij loonsomvermindering regelt, hebben we de gelegenheid gebruikt om alle manieren van subsidieverlaging beter toe te lichten.

2) Vaststellingstermijn

De vaststellingstermijn voor de subsidies is 22 weken na ontvangst van de aanvraag. Wij stellen voor deze termijn te verlengen tot 52 weken om een intensieve (steekproefsgewijze) nacontrole mogelijk te maken. Deze intensieve nacontrole zal mogelijk meer tijd vergen dan 22 weken. In de toelichting wordt verduidelijkt dat vaststelling doorgaans wel binnen 22 weken plaatsvindt als de aanvrager niet geselecteerd is voor de intensieve nacontrole.

3) Nederlands rekeningnummer

Het is mogelijk dat het rekeningnummer van de werkgever dat gekoppeld is aan het loonheffingsnummer, een buitenlands rekeningnummer is. Omdat het om uitvoeringstechnische redenen voor UWV niet mogelijk is een subsidieaanvraag te behandelen waarin een buitenlandse bankrekeningnummer is opgegeven, wordt geregeld dat werkgevers met een buitenlands rekeningnummer binnen vier weken een Nederlands rekeningnummer kunnen doorgeven. De subsidie zal vervolgens betaald worden op dit Nederlandse rekeningnummer.

4) Meewegen NOW bij ontslagaanvragen

- Wij adviseren om ervoor te kiezen dat UWV bij de uitvoering van de ontslagtaak de NOW meeweegt, bij ontslagaanvragen die op of na 2 april 2020 ingediend worden (datum inwerkingtreding NOW). Dat betekent dat de werkgever bij een ontslagaanvraag wegens bedrijfseconomisch redenen aannemelijk zal moeten maken dat ontslag niet kan worden voorkomen door een beroep op de NOW en waarom niet. Dit past binnen de reguliere

Directie
Arbeidsverhoudingen
Afdeling Arbeidsrecht en
Diversiteit

Datum
2 april 2020

Onze referentie
2020-0000049073

ontslagtoets van UWV, waarin altijd al gevraagd wordt naar alternatieven die zijn overwogen om ontslag te voorkomen. Daarom zou het juist vreemd zijn om de NOW hier niet in mee te nemen. Tot slot is het politiek zeer kwetsbaar om de NOW niet mee te wegen in de ontslagtoets, omdat dat eigenlijk contrair is aan het doel van de genomen noodmaatregelen.

- UWV toetst marginaal. Dat betekent dat UWV uitgaat van de beleidsvrijheid van de werkgever om bepaalde keuzes te maken, maar wel van die werkgever verlangt dat hij zijn keuzes goed onderbouwt en aannemelijk maakt. UWV gaat dus niet op de stoel van de werkgever zitten, maar vraagt wel een onderbouwde keuze.
- Dit zou er voor sommige werkgevers toe kunnen leiden dat zowel de ontslagaanvraag wordt afgewezen als dat hij gekort wordt op de NOW, maar alleen in die gevallen waarin de werkgever niet aannemelijk kan maken dat de NOW voor hem een oplossing biedt.
- Alternatief is dat UWV de NOW niet meeweegt in de ontslagtoets. UWV heeft voorkeur voor dit alternatief. De werkgever wordt dan de volledig vrije keuze gelaten om gebruik te maken van de NOW en ondervindt nooit dubbele gevolgen. UWV verwacht namelijk anders bij de ontslagtoets in lastige inhoudelijke discussies te belanden over NOW-berekeningen. Hoewel UWV ervaring heeft met lastige financiële discussies bij ingewikkelde bedrijfseconomische ontslagen van bijvoorbeeld grote concerns, kan de NOW inderdaad tot situaties leiden dat beoordeeld moet worden of de argumentatie en de berekeningen van de werkgever, ook t.a.v. de NOW, juist zijn.

**Directie
Arbeidsverhoudingen**
Afdeling Arbeidsrecht en
Diversiteit

Datum
2 april 2020

Onze referentie
2020-0000049073

5) Publiekrechtelijke rechtspersonen

Publiekrechtelijke rechtspersonen (veel zbo's, sommige universiteiten etc.) zijn niet uitgesloten van de regeling. Twee punten:

- a. Met Financiën is nu discussie ontstaan over de reikwijdte van de regeling. Wat hen betreft mogen publiekrechtelijke rechtspersonen en zbo's geen gebruik maken van de NOW. Private bedrijven waar de overheid (of gemeente) meerderheidsaandeelhouder (denk aan Schiphol of NS) wel. LNV heeft ons al benaderd voor hun zbo's (ong. 14 in getal). Entreevoorwaarden zijn nu niet meer in te bouwen in het proces voor UWV. Daarom is met Financiën nu overleg. Er zijn twee lijnen mogelijk:
 - 1) Omarmen dat de NOW ook mogelijk is voor publiekrechtelijke rechtspersonen, mits ze aan de voorwaarden voldoen. Dit voorkomt ook allerlei sectorale regelingen, bv. voor kunsten (musea) en individuele zbo's.
 - 2) Samen met Financiën een oproep doen aan alle ministeries om voor zbo's, agentschappen en andere publiekrechtelijke rechtspersonen geen beroep te laten doen op de NOW. De regeling is daar niet voor bedoeld.
- b. Bij publiekrechtelijke rechtspersonen met private bv's (zoals bij universiteiten) wordt nog gecontroleerd of de omzetberekening zoals in de regeling opgenomen de bedoelde effecten heeft. Doel is dat zij rapporteren op het niveau waar de jaarrekening nu op wordt gemaakt. Dit ligt nu ter check voor bij de landsadvocaat.

N.B. Dit punt ligt nog ter controle bij de landsadvocaat. Mocht dit tot aanpassing van de regeling leiden dan wordt u hierover zo snel mogelijk geïnformeerd.