



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

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,

Gelet op de artikelen 3, eerste lid, en 8, eerste lid, van de Kaderwet SZW subsidies en artikel 32d, tweede lid, van de Wet structuur uitvoeringsorganisatie werk en inkomen;

Besluit:

ARTIKEL I

De Tijdelijke noodmaatregel overbrugging voor behoud van werkgelegenheid wordt als volgt gewijzigd:

A

Artikel 7 wordt als volgt gewijzigd:

1. In het eerste lid, onder constante B, vervalt onderdeel b, onder verlettering van de onderdelen c tot en met e tot b tot en met d.
2. In het eerste lid, onder constante B, onderdeel d (nieuw) wordt 'onderdelen a tot en met d' vervangen door 'onderdelen a tot en met c'.
3. Onder vernummering van het vijfde lid tot zesde lid, wordt een lid toegevoegd, luidende:
 5. Indien de werkgever na 17 maart 2020 een verzoek om toestemming heeft gedaan om de arbeidsovereenkomst van één of meer werknemers op te zeggen op grond van artikel 669, derde lid, onderdeel a, van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek, wordt de subsidie verlaagd met:
 $D \times 1,5 \times 3 \times 1,3 \times 0,9$
Hierbij staat D voor het loon dat de werknemers, bedoeld in de eerste zin, hebben ontvangen, berekend overeenkomstig het bepaalde in het eerste lid, constante B.
4. In het zesde lid (nieuw) wordt 'eerste lid, constante B, onderdeel b,' vervangen door 'vijfde lid'.

B

Aan artikel 8 wordt een lid toegevoegd, luidende:

8. Indien het rekeningnummer, bedoeld in het vierde lid, onderdeel e, een buitenlands rekeningnummer is, vult de werkgever op verzoek van de minister binnen vier weken de aanvraag aan met een Nederlands bankrekeningnummer.

C

In artikel 13, onderdeel b, wordt '18 maart' vervangen door '17 maart'.

D

In artikel 14, vierde lid, wordt '22 weken' vervangen door '52 weken'.

E

In artikel 20, vierde lid, wordt 'op grond van artikel 13, onderdelen d en i' vervangen door 'op grond van artikel 13, onderdelen e en j'.



ARTIKEL II

Deze regeling treedt in werking met ingang van de dag na de datum van uitgifte van de Staatscourant waarin zij wordt geplaatst.

Deze regeling zal met toelichting in de Staatscourant worden geplaatst.

Den Haag, 3 april 2020

*De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,
W. Koolmees*



TOELICHTING

Algemeen

1. Inleiding

Op 2 april 2020 is de Tijdelijke Noodmaatregel overbrugging voor behoud van werkgelegenheid (hierna: de regeling) in werking getreden.¹ Het is wenselijk gebleken om de regeling op enkele punten te wijzigen of te verduidelijken. Deze regeling ziet hierop.

2. Aanpassing in verband met berekening hoogte subsidie in geval van verzoek om toestemming voor bedrijfseconomisch ontslag

In de regeling was geregeld dat het loon van werknemers voor wie een ontslaanvraag was ingediend, na verhoging met 50% in mindering werd gebracht op de loonsom van januari 2020 (of, als daar geen loongegevens over beschikbaar zijn, november 2019). Dit had echter als onbedoeld effect dat de verhoging met 50% gedeeltelijk, geheel, of méér dan geheel teniet wordt gedaan, afhankelijk van de hoogte van het omzetverlies.

Het probleem en de oplossing worden aan de hand van enkele voorbeelden toegelicht.

Voorbeeld 1: regeling zonder aanpassing

Werkgever A heeft een omzetverlies van 50%. De werkgever krijgt dus over 50% van zijn loonsom een subsidie van 90%. Hij had in januari een loonsom van € 1.000.000. Dat leidt tot een verwachte vaststelling van de subsidie van $(0,5 \times € 1.000.000 \times 3 \times 1,3 \times 0,9) = € 1.755.000$ in totaal. Hiervan krijgt de werkgever een voorschot van 80%: € 1.404.000.

Stel dat de loonsom van werkgever A over de periode maart tot en met mei met € 600.000 is verlaagd. Dat komt in deze regeling overeen met $(€ 600.000 \times 1,3) = € 780.000$ aan loonkosten. Dat heeft, vermenigvuldigd met het subsidiepercentage van 90%, tot een bedrag van $(€ 780.000 \times 0,9) = € 702.000$ aan subsidie geleid. Daarom wordt de subsidie verlaagd met € 702.000. Het uiteindelijke subsidiebedrag is dus $(€ 1.755.000 - € 702.000) = € 1.053.000$. (Dit is conform het eerste voorbeeld in de artikelsgewijze toelichting bij artikel 7, tweede lid, zoals dat luidde voor de onderhavige wijziging.)

Werkgever B is identiek aan werkgever A, maar vraagt in april 2020 voor een aantal werknemers ontslag wegens bedrijfseconomische redenen aan. Deze werknemers verdienen gezamenlijk € 200.000 per maand. Dit bedrag werd, in de oorspronkelijke regeling, verhoogd met 50% en vervolgens in mindering gebracht op de loonsom van januari. De loonsom, die de basis vormt voor de subsidie, wordt daarmee verlaagd naar $(€ 1.000.000 - € 200.000 \times 1,5) = € 700.000$. Het eindelijke subsidiebedrag wordt daarmee $(0,5 \times € 700.000 \times 3 \times 1,3 \times 0,9) = € 1.228.500$.

De subsidievermindering bij werkgever A is zoals beoogd. Voor elke euro minder loonkosten, krijgt de werkgever 90 cent minder subsidie; er vindt dus geen correctie plaats voor het omzetverlies. Hiervoor is gekozen vanuit de gedachte dat de werkgever met X% omzetverlies ook voor diezelfde X% van zijn loonsom subsidie nodig heeft. Anders gezegd: als omzet en loonsom met hetzelfde percentage dalen, zal de werkgever de overgebleven loonsom moeten betalen met de overgebleven omzet en dient er geen recht op subsidie te bestaan. Een correctie voor omzetverlies zou tot moeilijk uitlegbare situaties leiden: een werkgever met 50% omzetverlies, zou zijn loonsom met 60% kunnen verminderen en voor de overgebleven loonsom alsnog $(50\% \times 90\%) = 45\%$ subsidie kunnen krijgen.

Deze wijze van subsidievermindering sluit ook aan bij de oproep van het kabinet om, indien mogelijk, werknemers met een flexibel contract door te betalen. Bij die oproep past een wijze van subsidievaststelling die het aantrekkelijk maakt voor werkgevers om deze werknemers door te betalen en dat wordt door bovenstaande verrekeningswijze het beste bereikt.

Het kabinet erkent, zoals eerder toegelicht,² dat bovenstaande berekeningswijze niet in alle gevallen tot de door de werkgever gewenste uitkomst zal leiden. Januari zou bijvoorbeeld een maand met een relatief hoge loonsom kunnen zijn ten opzichte van de rest van het jaar; in dat geval loopt de werkgever een groter risico op vermindering van de subsidie. Helaas laten de noodzakelijke eenvoud en robuustheid van de regeling niet toe dat daarop maatwerk wordt geleverd.

De wijze van subsidievermindering bij werkgever B, zoals weergegeven in bovenstaand voorbeeld, is echter niet zoals beoogd. Abusievelijk wordt op de subsidievermindering vanwege de ontslaan-

¹ Regeling van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid van 31 maart 2020, 2020-0000046630, tot vaststelling van een tijdelijke subsidieregeling tegemoetkoming in de loonkosten in verband met het coronavirus, stcrt. 2020, 19874.

² Zie paragraaf 11 van de toelichting bij de oorspronkelijke subsidieregeling, zie Regeling van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid van 31 maart 2020, 2020-0000046630, tot vaststelling van een tijdelijke subsidieregeling tegemoetkoming in de loonkosten in verband met het coronavirus, stcrt. 2020, 19874.



vraag wel een correctie voor omzetverlies toegepast. De subsidieverlaging is dus minder sterk dan bij werkgever A, terwijl deze juist sterker had moeten zijn. Dat is in strijd met het uitgangspunt dat een ontslagaanvraag wegens bedrijfseconomische omstandigheden extra consequenties dient te hebben voor de subsidiehoogte, bovenop de verlaging die plaatsvindt bij reguliere verlagingen van de loonsom. De onderhavige wijziging van de regeling herstelt dit. De uitwerking daarvan is als volgt.

Voorbeeld 2: aangepaste regeling

Werkgever A en B zijn identiek aan de werkgevers in het bovenstaande voorbeeld.

Werkgever A krijgt, na afrekening, nog steeds een subsidie van € 1.053.000.

Werkgever B vraagt wederom in april 2020 voor een aantal werknemers ontslag wegens bedrijfseconomische redenen aan. Deze werknemers verdienen in januari gezamenlijk € 200.000. Dit bedrag wordt vermenigvuldigd met 1,5, vervolgens met 3 aangezien de subsidie betrekking heeft op drie maanden, en vervolgens met de gebruikelijke factoren 1,3 en 0,9. De subsidie wordt dus verlaagd met $(€ 200.000 \times 1,5 \times 3 \times 1,3 \times 0,9) = € 1.053.000$. Het uiteindelijke subsidiebedrag wordt daarmee $(€ 1.755.000 - € 1.053.000) = € 702.000$.

De uitkomsten in het tweede voorbeeld zijn zoals ze zijn beoogd. De lonen over januari van de werknemers voor wie ontslag wegens bedrijfseconomische redenen is aangevraagd, worden vermeerderd met 50% om tot uitdrukking te brengen dat de werkgever zijn commitment heeft geschonden om zulke ontslagaanvragen niet in te dienen. Vervolgens wordt dit bedrag vermenigvuldigd met 3 – de subsidie heeft immers betrekking op drie maanden – en vermeerderd met de reguliere opslag voor werkgeverslasten van 30% en de factor 0,9 voor het percentage van subsidieverlening. Dat geheel wordt op de subsidie in mindering gebracht.

Voorbeeld 3: aangepaste regeling

Werkgever C is identiek aan werkgever B – hij vraagt bedrijfseconomisch ontslag aan voor werknemers die in januari gezamenlijk € 200.000 verdienen – en verlaagt daarnaast zijn loonsom met € 100.000 door flexibele werknemers minder in te zetten. Ten eerste wordt de subsidie, net als bij werkgever B, verlaagd met € 1.053.000 vanwege de ontslagaanvragen. Ten tweede wordt de subsidie met $(€ 100.000 \times 1,3 \times 0,9) = € 117.000$ verlaagd vanwege de lagere loonsom. Het uiteindelijke subsidiebedrag wordt daarmee $(€ 1.755.000 - € 1.053.000 - € 117.000) = € 585.000$.

Het loon van januari 2020 (of, indien er geen gegevens beschikbaar zijn, november 2019) wordt voor de betreffende werknemers op dezelfde wijze berekend als de loonsom voor de definitieve subsidie. De correcties voor aangiftetijdvakken van vier weken, vakantiegeld, uitkeringen, en maximering worden dus op dezelfde wijze toegepast. De keuze om uit te gaan van het loon van januari 2020 beperkt de mogelijkheden voor strategisch gedrag door werkgevers. UWV hanteert hier namelijk de peildatum van 15 maart 2020; loonaangiften of correctieberichten die na die datum zijn ingediend, worden op grond van artikel 10, vijfde lid, niet meegenomen.

Om redactionele redenen is deze correctie niet toegepast op de constante C, genoemd in het tweede lid, maar geregeld in een apart artikellid. Daarnaast verdient het opmerking dat de subsidie op nihil wordt gesteld, indien uit artikel 7 een negatief bedrag voortvloeit.

Tot slot wordt met betrekking tot de toetsing van ontslagaanvragen door UWV ter verduidelijking nog het volgende opgemerkt. Zoals in de toelichting, waar hierboven naar verwezen is, is gemeld neemt UWV ontslagaanvragen om bedrijfseconomische redenen wel in behandeling. Bij dergelijke ontslagaanvragen geldt het reguliere toetsingskader voor ontslag, zoals neergelegd in Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek en de Ontslagregeling. Dat betekent onder meer dat de werkgever aannemelijk moet maken dat het ontslag noodzakelijk is als gevolg van het wegens bedrijfseconomische omstandigheden treffen van maatregelen voor een doelmatige bedrijfsvoering en dat er geen voor de hand liggende andere oplossingen zijn. Voor ontslagaanvragen die zijn ingediend op of na de datum van inwerkingtreding van de regeling (2 april 2020) geldt dat de werkgever aannemelijk zal moeten maken dat de NOW-subsidie in zijn geval geen voor de hand liggende andere oplossing is. Er moet, zoals altijd geldt, wel ruimte zijn voor de werkgever om dergelijke beslissingen te kunnen nemen. Bij de toetsing van die beslissing betracht UWV dus terughoudendheid. Er is sprake van een zogenoemde marginale toets. Voor ontslagaanvragen die zijn ingediend voor 2 april 2020 zal UWV bij de toetsing van de ontslagaanvraag geen rekening houden met de regeling, aangezien pas vanaf die datum volledige duidelijkheid bestond over de invulling van de voorwaarden die aan de regeling zouden worden verbonden. Wel geldt dat ontslagaanvragen die zijn ingediend van 18 maart tot en met 1 april 2020 en niet of niet tijdig zijn ingetrokken, gevolgen hebben voor de hoogte van de subsidie.

3. Werkgevers met buitenlands rekeningnummer

Het is mogelijk dat het rekeningnummer van de werkgever dat gekoppeld is aan het loonheffingennummer, een buitenlands rekeningnummer is. Omdat het om uitvoeringstechnische redenen voor UWV niet mogelijk is een subsidieaanvraag te behandelen waarin een buitenlandse bankrekening-



nummer 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. Verlenging van de termijn voor de vaststelling van de subsidie

Artikel 14, vierde lid, van de regeling bepaalde dat – na een verzoek om vaststelling van de subsidie-aanvrager – de subsidie binnen een termijn van 22 weken wordt vastgesteld. Deze termijn wordt verruimd naar 52 weken. Door een termijn van 52 weken aan te houden bestaat voldoende tijd om een goede controle te verrichten van de verzoeken om vaststelling en de daarbij aangeleverde gegevens. Om enerzijds een zo spoedig mogelijke afhandeling van de aanvragen mogelijk te maken en anderzijds misbruik en oneigenlijk gebruik zoveel mogelijk te voorkomen zullen risicogerichte controles worden ingericht. Voor de meeste werkgevers zal gelden dat de hoogte van de vast te stellen subsidie goed is vast te stellen op basis van de aan te leveren stukken bij het verzoek tot vaststelling. De vaststelling zal dan zoveel als mogelijk in de eerste 22 weken plaatsvinden. In een aantal gevallen zullen aanvullende controlewerkzaamheden nodig zijn om het verzoek tot vaststelling te beoordelen.

Artikelsgewijs

Onderdeel A

Voor een toelichting op dit onderdeel wordt verwezen naar paragraaf 2 van het algemeen deel van de toelichting.

Onderdeel B

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. Om het bovenstaande te regelen, is een achtste lid toegevoegd aan artikel 8.

Onderdeel C

In artikel 13, onderdeel b, is abusievelijk opgenomen dat de verplichting om geen verzoek om toestemming om de arbeidsovereenkomst op te zeggen op grond van artikel 669, derde lid, onderdeel a, van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek, gedurende het tijdvak waarover subsidie is verleend geldt na 18 maart 2020. Deze verplichting geldt echter na 17 maart 2020. Dat is immers de dag waarop bekend is gemaakt dat deze verplichting zou gelden voor de werkgever aan wie subsidie op grond van de NOW is verleend.³

Onderdeel D

Voor een toelichting op onderdeel D wordt verwezen naar paragraaf 3 van het algemeen deel van deze toelichting.

Onderdeel E

In dit onderdeel worden enkele onjuiste verwijzingen hersteld.

*De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,
W. Koolmees*

³ Brief van de regering Noodpakket banen en economie d.d. 17 maart 2020.