

Vergaderjaar 2019–2020

35 420

Noodpakket banen en economie

Nr. 14

BRIEF VAN DE MINISTER VAN SOCIALE ZAKEN EN WERKGELEGENHEID

Aan de Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal

Den Haag, 3 april 2020

Op 31 maart jl. heb ik u de regeling Tijdelijke noodmaatregel overbrugging voor behoud van werkgelegenheid (NOW) toegezonden (Kamerstuk 35 420, nr. 8). Deze regeling is op 2 april jl. in werking getreden.¹ Inmiddels heb ik bevestiging gekregen van UWV dat, zoals eerder ook al aangekondigd, UWV het loket voor de NOW op maandag 6 april, om 9:00 uur, zal openen.

Het is gebleken dat er op drie punten technische aanpassingen aan de regeling nodig zijn.

1) *Berekening hoogte subsidie in geval van verzoek om toestemming voor bedrijfseconomisch ontslag is aangepast (artikel 7)*

In artikel 7, dat de hoogte van het definitieve subsidiebedrag regelt, is opgenomen hoe verzoeken voor ontslag wegens bedrijfseconomische redenen doorwerken in het subsidiebedrag. Bij het aanvragen van een NOW-subsidie committeren werkgevers zich eraan zulke verzoeken niet in te dienen. Als ze dat toch doen, leidt dat tot een lager subsidiebedrag.

De doorwerking van deze verzoeken in het subsidiebedrag was echter technisch niet juist geregeld. Ontslagverzoeken wegens bedrijfseconomische redenen bleken minder sterk door te werken in de subsidie dan loonsomverlagingen, terwijl het tegendeel was beoogd. Met de aanpassing van artikel 7 is dit hersteld. Als voor een werknemer bedrijfseconomisch ontslag wordt aangevraagd, is de subsidieverlaging 50% hoger dan als van diezelfde werknemer het loon niet was doorbetaald.

¹ Regeling van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid van 31 maart 2020, 2020-00000466302020-0000046763, tot vaststelling van een Tijdelijke subsidieregeling tegemoetkoming in de loonkosten in verband met het coronavirus (Tijdelijke noodmaatregel overbrugging voor behoud van werkgelegenheid), Stcrt. 2020, nr. 19874.

Nu dit artikel is gewijzigd, is van de gelegenheid gebruik gemaakt om de subsidieverlaging bij een vermindering van de loonsom beter toe te lichten.

2) *Aanpassing vaststellingstermijn (artikel 14, vierde lid)*

Artikel 14, vierde lid, van de regeling bepaalde dat – na een verzoek om vaststelling van de subsidieaanvrager – de subsidie binnen een termijn van 22 weken wordt vastgesteld. Deze termijn wordt met de voorgestelde wijziging verruimd naar 52 weken. Door een termijn van 52 weken aan te houden bestaat voldoende tijd om, ook bij een grote hoeveelheid aanvragen, 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 in die gevallen zoveel als mogelijk in de eerste 22 weken plaatsvinden. In een aantal gevallen zullen aanvullende controlewerkzaamheden en een ruimere termijn voor vaststelling nodig zijn om het verzoek tot vaststelling te beoordelen.

3) *Aanvulling aanvraag bij buitenlands rekeningnummer (artikel 8, achtste lid)*

Het is mogelijk dat het rekeningnummer van de werkgever dat gekoppeld is aan het loonheffingnummer, 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 (toelichting)*

In de toelichting zal worden verduidelijkt dat UWV bij de uitoefening van haar ontslagtaak de NOW meeweegt. 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 sluit aan bij de doelstelling van de NOW (en andere noodmaatregelen) dat ontslag zoveel mogelijk voorkomen moet worden.

Daarnaast is de regeling op enkele punten van technische aard gewijzigd. De wijziging van deze regeling treedt in werking voordat de eerste aanvragen kunnen worden ingediend. De gewijzigde regeling is dus van toepassing op alle aanvragen in het kader van de NOW.

Als bijlage bij deze brief treft u de wijzigingsregeling en een geconsolideerde versie van de regeling aan².

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,
W. Koolmees

² Raadpleegbaar via www.tweedekamer.nl.