

SPOED!**PER FALK**

Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid
T.a.v. Zijne Excellentie W. Koolmees
Postbus 90801
2509 LV DEN HAAG

Oisterwijk, 22 september 2020

Inzake : Noodklok: het ontbreken van een faciliteit voor weekverloning in NOW 1.0 alsmede 2.0 brengt ondernemers in de problemen

Hooggeachte heer Koolmees,

Ik luid de noodklok en wel voor het navolgende.

INLEIDING

VRF Advocaten is een in Nederland (Oisterwijk) gevestigd advocatenkantoor, gespecialiseerd in (nationaal en internationaal) arbeidsrecht, meer in het bijzonder gericht op flexibele arbeid. Wij staan enerzijds ondernemingen bij die arbeidskrachten ter beschikking stellen (uitzend-detacherings- en payrollondernemingen). Anderzijds staan wij ondernemingen bij die (veel) arbeidskrachten inlenen.

Graag breng ik het navolgende onder uw aandacht.

NOODPAKKET BANEN EN ECONOMIE

Het Kabinet heeft in de afgelopen maanden een aantal maatregelen getroffen teneinde de reële economie en de werkgelegenheid te beschermen vanwege de bijzondere omstandigheden die zijn ontstaan naar aanleiding van de uitbraak van COVID-19 (coronavirus) en de daaruit voortvloeiende gevolgen voor de economie en werkgelegenheid. Veel ondernemers dragen de getroffen maatregelen een warm hart toe.

Ondernemers zijn uiteraard zeer positief gestemd over de noodmaatregelen. In het bijzonder over de Eerste Tijdelijke noodmaatregel overbrugging voor werkbehoud (hierna: 'de NOW 1.0') alsmede Tweede Tijdelijke noodmaatregel overbrugging voor werkbehoud (hierna: 'de NOW 2.0'). Temeer omdat hiermee beoogd is werkgelegenheid te behouden. Waarom dan toch de noodklok luiden? In de praktijk heb ik een knelpunt gesignaleerd, waardoor ondernemers alsnog in de problemen komen en dat kan nu juist niet de bedoeling zijn van de twee voornoemde noodmaatregelen.

KNELPUNT NOW 1.0 EN 2.0

Voor ondernemers die werken met een weekverloning is het vijf voor twaalf. Deze ondernemers doen door het gehele jaar een maandaangifte voor de loonbelasting in de cyclus 4-4-5. De maandaangifte loonbelasting bij weekverloning ziet er als volgt uit:

Januari	4 weken
Februari	4 weken
Maart	5 weken
April	4 weken
Mei	4 weken
Juni	5 weken
Juli	4 weken
Augustus	4 weken
September	5 weken
Oktober	4 weken
November	4 weken
December	5 weken.

In NOW 2.0 is bepaald dat voor de berekening van de loonsom wordt uitgegaan van het loon in het derde aangiftetijdvak van het jaar 2020. Met dien verstande dat indien sprake is van een aangiftetijdvak van vier weken, de loonsom in dat aangiftetijdvak wordt verhoogd met 8,33 procent. Indien er geen sprake is van een aangiftetijdvak van een maand of vier weken, wordt het loon per werknemer herleid naar een loon per aangiftetijdvak van een maand. Het UWV heeft laten weten dat het omrekenen van een maandaangifte naar iets anders niet mogelijk zou zijn. Het UWV heeft hierover het volgende laten weten:

[...] Op basis van de regeling is er geen grond voor het omrekenen van de maandaangifte naar iets anders. Artikel 8 lid 4 NOW 2.0 biedt slechts de mogelijkheid om een loonaangifte om te rekenen indien de aangifte die wordt gedaan geen maand of 4 weken aangifte is. In dat geval rekenen wij om naar een maand (bij bijv. bij een kwartaal/jaar aangifte). Deze situatie is hier niet aan de orde aangezien gewoon een maandaangifte wordt gedaan. De uitzondering is niet bedoeld om inhoudelijk een maandaangifte te beoordelen dan wel te wijzigen. Wij zien geen reden om hier afwijkend UWV beleid voor te maken, de NOW-regeling biedt die mogelijkheid ook niet.....

Mocht u vragen hebben over de NOW-regeling zelf, en dan specifiek artikel 8 lid 4, dat kunt u deze richten aan het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.

Reden waarom ik mij tot u wend. Overigens geldt hetzelfde ook voor NOW 1.0, aangezien daar de maand maart 2020 eveneens relevant is. Het onderstaande geldt voor zowel NOW 1.0 alsmede NOW 2.0.

De maand maart 2020 kent in tegenstelling tot april en mei 2020 een loonaangifte periode van vijf weken, te weten 4-4-5. **Er zijn veel loonpakketten die vijf weken verwerken.** De NOW 2.0 houdt echter met de voornoemde omstandigheid **geen** rekening. Dit verduidelijk ik graag aan de hand van het volgende praktijkvoorbeeld.

Stel een werkgever heeft een SV loonsom van EUR 200.000,00 per week. De (referentie) maand maart 2020 kent een loonsom van EUR 1.000.000,00 (5 weken periode) x 4 maanden (NOW-subsidie periode) = EUR 4.000.000,00 SV loonsom. Echter zijn er in de 4 maanden NOW 2.0 periode **18 weken te verlonen, namelijk** 5 weken in juni 2020, 4 weken juli 2020, 4 weken augustus 2020 en 5 weken september 2020. Dit volgens de **cyclus aangifte 4-4-5** verloningspakketten. Een 18 weken verloning x EUR 200.000,00 = EUR 3.600.000,00 levert derhalve het voornoemde SV loonsom op. U ziet dat in dit praktijkvoorbeeld de werkgever het personeel in dienst houdt, maar helaas twee weken te kort komt in zijn verloningsaangifte ten opzichte van de referentie maand maart om te kunnen voldoen aan de NOW 2.0 subsidie-eisen en doelstelling, zonder gekort te worden. De effectieve consequentie is direct zichtbaar: 2 weken x EUR 200.000,00 per week SV loonsom levert een verschil op van maar liefst EUR 400.000,00. Terwijl bij een maandelijkse verloning normaal gesproken dit niet zou voorkomen.

In het voorgaande voorbeeld wordt er onterecht een bedrag aan subsidie van EUR 400.000,00 x factor 1.4 x 0,9 (terugvordering regeling NOW 2.0) = EUR 504.000,00 teruggevorderd op basis van de huidige NOW 2.0 regeling. Dit strookt in mijn visie niet met het doel en de strekking van NOW 2.0. Als er niet wordt ingegrepen en dit probleem niet wordt opgelost, gaat dit alsnog zorgen voor verlies van honderden banen. **Het voorgaande voorbeeld is daadwerkelijk een praktijkvoorbeeld en zo zijn er nog vele anderen vergelijkbare gevallen. Bovendien ontstaat er geen gelijk speelveld en strookt dit niet met het gelijkheidsbeginsel.** NOW 2.0 eist dat de loonsom gelijk moet blijven om niet op de subsidie gekort te worden. Door het voorgaande praktijkvoorbeeld gebeurt dit echter wel, doordat er geen rekening wordt gehouden met de wekelijkse verloning.

Ten overvloede merk ik op dat de voornoemde problematiek niet is gelegen in onkunde aan de zijde van de software van werkgevers, die met een weekverloning werken. Het is een vaste werkwijze van verloningspakketten, hetgeen al sinds jaar en dag zo wordt toegepast.

Het voorgaande voorbeeld betreft slechts één werkgever. U kunt zich voorstellen dat de schade landelijk gezien enorm is en ondernemers met een weekverloning met hun handen in het haar zitten. Daarom luid ik de noodklok. Het is echt vijf voor twaalf.

Het probleem is gesignaleerd en aangekaart bij het UWV. Het UWV verwijst naar het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. Ondertussen raken ondernemers verder in de problemen. Met de NOW 3.0 in het vooruitzicht is een oplossing van dit probleem steeds meer prangend aan het worden. Zeker als deze 'fout' ook in NOW 3.0 blijft bestaan.

Daarom vraag ik dringend uw aandacht voor de voornoemde problematiek en doe namens cliënten van mijn kantoor (ondernemers die werken met een weekverloning) een beroep op u om dit probleem op te lossen. Komt er geen oplossing, dan dreigen helaas grote groepen werknemers hun baan te verliezen. Dat is onwenselijk. Dan wordt er immers niet gehandeld in de geest van NOW 1.0 en 2.0. en schieten we ons doel voorbij. Het behoud van de Nederlandse arbeidsmarkt is immers een zorg van ons allen.

Hopelijk met uw goedvinden neem ik de vrijheid om een suggestie voor een mogelijke oplossing te doen.

De oplossing om de loonsom (het SV loon) voor de ondernemers met een weekverloning ook naar een maand terug te rekenen, (aangifte 4-4-5), zoals dit ook bij 3 maanden en 6 maanden loonaangiften gebeurd, zou er als volgt uit kunnen zien. Overigens is deze oplossing **geen zware administratieve lastendruk** voor de betrokken partijen (zoals het UWV, de Belastingdienst en accountants) bij de controle over de uitvoering van de NOW 1.0 en 2.0 (en wellicht ook straks bij NOW 3.0):

SV loon; Periode van 4 weken vermenigvuldigen x 4,33

SV loon; Periode van 5 weken delen door 5 en vermenigvuldigen x 4,33

QUARANTAINES

Ik neem de vrijheid om nog een ander knelpunt aan te kaarten, los van het bovenstaande. Ik realiseer mij dat dit onderwerp niet de lading dekt van het onderwerp van deze brief. Omdat u heeft opgeroepen knelpunten te *blijven* signaleren en te melden vormt dat de reden voor mij waarom ik het onderstaande ook graag onder uw aandacht breng. Te meer omdat dit een steeds groter wordende zorg is van werkgevers.

Door het toenemend aantal corona besmettingen neemt ook het aantal quarantaine gevallen toe. Met de herfst en winter in het vooruitzicht en de kans dat veel werknemers in quarantaine moeten, ontstaat bij veel werkgevers de vrees dat zij in de problemen komen als grote groepen werknemers (om de haverklap) in quarantaine moeten. Dit brengt de continuïteit van ondernemingen en daaraan verbonden ook de werkgelegenheid in gevaar, terwijl het volgens het Kabinet juist nu tijd is om alle zeilen bij te zetten om de werkgelegenheid te behouden.

Ondernemers (in de flexmarkt) kunnen de gevolgen van de quarantaine niet in hun eentje dragen. Het zou ondernemers helpen als er een voorziening wordt getroffen vanuit de overheid als compensatie voor de quarantaine periode. Dit geldt met name voor ondernemers die niet in aanmerking komen voor de NOW 3.0 subsidie en dus tussen wal en schip geraken. De gevolgen van quarantaine liggen thans volledig 'op het bord' van werkgevers. U heeft reeds eerder laten weten dat werkgevers en werknemers met elkaar in gesprek moeten om afspraken te maken om samen de coronacrisis door te komen. De praktijk is helaas weerbarstiger, omdat er veelal cao's zijn en deze niet zomaar terzijde kunnen worden geschoven. Zelfs niet als een werknemer daarmee zou instemmen. Temeer omdat de meeste cao's minimum cao's zijn en niet ten nadele van werknemers kan worden afgeweken, maar

ook omdat de bereidheid er aan werknemerszijde gewoonweg niet of nauwelijks is. Willen we de continuïteit van ondernemingen en daarmee de werkgelegenheid niet in gevaar brengen, dan dient er een voorziening te worden getroffen voor quarantaine gevallen.

Het Kabinet heeft gekozen voor investeren in plaats van bezuinigen. Een voorziening treffen in het kader van quarantaine van medewerkers kan m.i. gelijk gesteld worden aan investeren. Investeren om menselijk kapitaal te behouden.

AFSLUITING

Het spreekt voor zich dat ik altijd bereid ben om het voorgaande nader toe te lichten - hetzij schriftelijk, hetzij mondeling - en u te voorzien van alle informatie / stukken, die ter zake nuttig kunnen zijn en waarvan ik u kan voorzien. Mijn contactgegevens treft u aan op de eerste pagina van deze brief.

Ik kijk met veel belangstelling uit naar uw reactie.

Hoogachtend,
namens VRF Advocaten



Mr. H. Mouselli
partner