

7362



20/6 2023

Aan

Minister van SZW

nota

Begeleidende nota Kamerbrief CP

TER BESLISSING

Directie

Datum
8 juni 2023

Onze referentie
2023- [redacted]

Opgesteld door

Tweede contactpersoon

Bijlage(n)
0

Aanleiding

- Zoals met u besproken op 16 mei jl. hebben we een Kamerbrief in voorbereiding waarin we ingaan op de voorlopige uitwerking van de Crisisregeling Personeelsbehoud. U heeft vrijdag 12 mei jl. op de conceptversie gereageerd. Wij hebben uw opmerkingen verwerkt.
- Inmiddels zijn de Regiegroep en de CWIZO ook geweest, waarna we een aantal kleine aanpassingen hebben gedaan in de brief. Met deze nota vragen we uw akkoord op de definitieve versie van de brief zodat deze kan worden behandeld in de RWIZO van 27 juni a.s. Daarna kan de brief worden doorgeleid naar de MR. Ook vragen we u om het aanbiedingsformulier te ondertekenen.
- Ten slotte vragen we uw akkoord op een beslispunt over het dagloon. Anticiperend op uw akkoord, hebben we dit reeds verwerkt in de brief.
- In verband met tijdige aanlevering van de brief bij de (voor)portalen (RWIZO, MR) en zo spoedig mogelijke verzending aan de Kamer, ontvangen we uw reactie graag uiterlijk woensdag 21 juni voor 12:00. De brief kan dan op de deadline van 21 juni om 12:00 juni worden aangeleverd bij AZ.

Geadviseerd besluit

- Wij adviseren u akkoord te gaan met de brief. ✓
- Wij adviseren u om het aanbiedingsformulier te ondertekenen. ✓
- Wij adviseren u akkoord te gaan met het beslispunt om het berekenen van de 60% tegemoetkoming over éénmaal het maximum dagloon (à afgerond €5.580 bruto per maand) te laten gaan. ✓

Kernpunten

Kamerbrief

- Op 7 juni heeft de Regiegroep plaatsgevonden, waar de brief voor heeft gelegen. In de Regiegroep is afgesproken dat het percentage van de sanctie op bedrijfseconomisch ontslag van 10% in de brief wordt veralgemeniseerd (geen percentage genoemd), [redacted] lopende onderhandelingen met derden/ stakeholders Voor ons is veralgemenisering handig omdat we het percentage dan in samenhang kunnen zien met de doorwerking van de CP in hoogte van eventuele uitkeringen en de

transitievergoeding. In de zomer wordt er samen met de SOPA's, Fin en EZK een nieuw percentage afgesproken.

Datum
8 juni 2023

- Op 12 juni heeft de CWIZO plaatsgevonden. Daar is met EZK afgesproken dat we een zin toevoegen over het verkennen van het tegelijkertijd gebruik maken van de herplaatsingsoptie en de tegemoetkoming.

Onze referentie
2023- [redacted]

Belang van Inspectie, controle en toezicht

— *lms*

[redacted] maakt het de regeling wellicht te ingewikkeld. We zullen de verkenning doen op zo'n manier dat het geen vertraging oplevert in de planning.

- Eenheid van kabinetsbeleid

is zo hoch al afgesproken?

- Ten aanzien van bovenstaand punt wordt op dinsdag 20 juni einde dag nog eenmaal bezien of er op ambtelijk niveau ^{eenheid van kabinetsbeleid} overeenstemming kan worden bereikt. Het wordt en marge van de ambtelijke vierhoek besproken. Mocht er toch overeenstemming worden bereikt, dan laten wij dat zo snel mogelijk weten. Zo niet, dan wordt het geschilpunt naar verwachting in de RWIZO besproken.
- Bij doorgeleiding van de RWIZO naar de MR, wordt de brief zo snel mogelijk na de MR van 30 juni verzonden aan de Kamer.

Beslispunt maximum dagloon

- In de CP kan een werkgever recht hebben op een tegemoetkoming. Deze tegemoetkoming is gebaseerd op het brutoloon over de niet-gewerkte uren, plus een opslag van 23,5% daarbovenop, voor de werkgeverslasten.
- Nu is de vraag of het loon waarover de tegemoetkoming wordt berekend moet worden gemaximeerd en zo ja, tot welk bedrag. Bij de NOW werd de tegemoetkoming berekend over maximaal 2x het maximumdagloon. Bij andere uitkeringen (zoals bijv. de WW) wordt de uitkering berekend over maximaal 1x maximumdagloon. Het maximumdagloon bedraagt in 2023 afgerond €5.580 bruto per maand.
- Voorstel is om een tegemoetkoming tot maximaal 1x maximumdagloon aan te houden. Dat betekent dat de tegemoetkoming over de niet-gewerkte uren die de werkgever ontvangt, wordt berekend over een bedrag tot maximaal €5.580 bruto per maand. Ook als het bruto loon van een werknemer hoger is dan het maximumdagloon.
- Belangrijkste reden om de maximering op 1x het maximumdagloon te houden is dat de AWF-premie enkel wordt geheven tot dit bedrag. We

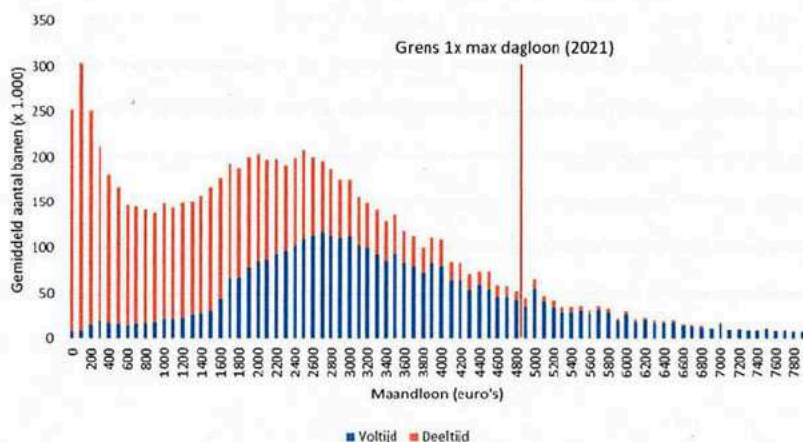
vinden het daarom onredelijk dat een werknemer die minder verdient verhoudingsgewijs meer premie betaalt dan een werknemer met een heel hoog inkomen boven het maximum dagloon.

Datum
8 juni 2023

Onze referentie
2023

- Daarnaast valt het salaris van ca. 90% van de beroepsbevolking onder het maximumdagloon, wat betekent dat het overgrote deel van de werkgevers voldoende is geholpen met deze maximering. Zie ter illustratie het figuur onderaan. Tenslotte is het vanuit eenvoud en eenduidigheid bezien een voordeel dat met deze keuze zou worden aangesloten bij andere reeds bestaande uitkeringen in de sociale zekerheid.
- Gevolg van de voorgestelde maximering is dat de CP mogelijk minder effectief werkt voor behoud van arbeidskrachten die meer dan het maximum dagloon verdienen. Werkgevers kunnen voor deze groep nog steeds CP krijgen, maar het ontvangen bedrag dekt dan niet de volledige 60% van het salaris over de niet-gewerkte uren. Zie het bijgevoegde rekenvoorbeeld om te zien hoe dit doorwerkt voor iemand met een salaris van €10.000 per maand. Voorbeelden van branches waar dit mogelijk (vaker dan in andere branches) kan gaan voorkomen zijn branches zoals de ICT branche en de luchtvaart. Het kan ook voorkomen bij leidinggevenden met een hoog salaris.
- **Lopende onderhandelingen met derden / stakeholders**

Verdeling aantal banen naar maandloon (2021)



Bron: CBS. Cijfers zijn van 2021, inmiddels ligt het max dagloon op ca. €5.580 per maand.

Bijlage 1: rekenvoorbeeld maximering op maximumdagloon

Werknemer verdient €10.000 euro p/m. Aanvraag CP 50% werktijdvermindering.

Datum
8 juni 2023

Onze referentie
2023: [REDACTED]

1. Tot maximaal 1x het maximumdagloon
 - Er is sprake van 50% werktijdvermindering. Het totale loon ligt boven maximaal 1x het maximumdagloon. Alles daarboven (in dit geval dus €4.420) moeten werkgever en werknemer zelf onderverdelen middels een berekening met de niet-gewerkte uren (zie bullet hieronder)
 - Werknemer moet over het bedrag dat boven maximaal 1x het maximumdagloon valt een werknemersbijdrage doen van 20% van het loon over de niet-gewerkte uren. De bijdrage komt neer op $(€4.420 \times 0,5) \times 0,2 = €442$. De werkgever betaalt de rest. Dat komt neer op $€4.420 - €442 = €3.978$.
 - Het loon over de niet-gewerkte uren na maximering is $€5.580 \times 50\% (0,5) = €2.790$.
 - Er wordt over het loon van de niet-gewerkte uren een bijdrage van de overheid van 60% berekend. De overheidsbijdrage betreft $€2.790 \times 0,6 = €1.674$. Daarbovenop ontvangt werkgever de 23,5% opslag voor de werkgeverslasten over de overheidsbijdrage: $€1.674 \times 0,235 = €393$
 - De werknemer moet een werknemersbijdrage doen van 20% van het loon over de niet-gewerkte uren. De werknemersbijdrage komt neer op $€2.790 \times 0,2 = €558$. De totale werknemersbijdrage komt neer op $€442 + €558 = €1.000$. Omdat de werknemersbijdrage niet boven 10% van het totaal verdiende loon komt, hoeft er niet te worden gemaximeerd.
 - De werkgever moet zelf het resterende brutoloon over de niet-gewerkte uren betalen. Het resterende bedrag is $€2.790 - €1.674 - €558 = €558$. De werkgever betaalt ook het loon over de 50% gewerkte uren door ($€5.580 \times 0,5 = €2.790$), plus het werkgeversdeel van het bedrag wat boven maximaal 1x het maximumdagloon valt ($€3.978$, zie eerste bullet). In totaal komt dit neer op €7.326.

2. Tot maximaal 2x het maximumdagloon
 - Er hoeft niet gemaximeerd te worden, nu het loon onder maximaal 2x het maximumdagloon ligt.
 - Er is sprake van 50% werktijdvermindering. Het loon over de niet-gewerkte uren bedraagt $€10.000 \times 0,5 = €5.000$
 - Er wordt over het loon van de niet-gewerkte uren een bijdrage van de overheid van 60% berekend. De overheidsbijdrage betreft $€5.000 \times 60\% (0,6) = €3.000$. Daarbovenop ontvangt werkgever de 23,5% opslag voor de werkgeverslasten over de overheidsbijdrage: $€3.000 \times 0,235 = €705$.
 - De werknemer moet een werknemersbijdrage doen van 20% van het loon over de niet-gewerkte uren. De werknemersbijdrage komt neer op $€5.000 \times 0,2 = €1.000$. Omdat de werknemersbijdrage niet boven 10% van het totaal verdiende loon komt, hoeft er niet te worden gemaximeerd.
 - De werkgever moet zelf het resterende brutoloon over de niet-gewerkte uren betalen. Het resterende bedrag is $€5.000 - €3.000 - €1.000 = €1.000$. De werkgever betaalt ook het loon over de 50% gewerkte uren door; in dit geval $€10.000 \times 0,5 = €5.000$. In totaal betaalt de werkgever €4.000.