Wet personeelsbehoud bij crisis

Impact: **middelgroot**



Interactie burgers/bedrijven		x	
Maakbaarheid systemen			x
Handhaafbaarheid	x		
Fraudebestendigheid	x		
Complexiteitsgevolgen		x	

Risico procesverstoringen: **klein**

Uitvoeringskosten	*incidenteel*	*structureel*
• Dienstverlening	€ 0	€ 0
• Handhaving/toezicht	€ 0	€ 0
• Automatisering	€ 110.000	€ 0

Personele gevolgen: 0 fte incidenteel
0 fte structureel

Invoering mogelijk per: 01 – 01 – 2029

Beslag portfolio: beperkt

Eindoordeel: uitvoerbaar, mits wordt geaccepteerd dat de Belastingdienst de juistheid en volledigheid van de aangifte loonheffingen ten aanzien van de subsidiabele uren niet kan handhaven. In het geval van een grootschalige crisis zullen de inrichting van het handhavingsproces en de inspanningen van de Belastingdienst nader moeten worden bezien.

Beschrijving voorstel/regeling
Het doel van het wetsvoorstel is het ondersteunen van werkgevers en hun werknemers bij het behouden van banen in een crisis die buiten het ondernemersrisico ligt. Dit wetsvoorstel biedt ondersteuning in de vorm van twee arbeidsrechtelijke instrumenten die de werkgever onder voorwaarden kan inzetten en een loonsubsidie.

Indien de werkgever kiest voor het instrument van verminderde loondoorbetaling, kan hij bij UWV een loonsubsidie aanvragen. Uitgangspunt van de loonsubsidie is dat de betreffende werkgever voor de loonkosten over de niet-gewerkte uren, de subsidiabele uren, een subsidie van 65% van die loonkosten ontvangt, vermeerderd met een opslag voor de werkgeverslasten. De overige 35% wordt gedragen door de werkgever zelf (25%) en de werknemer (10%).

Met onderhavig wetsvoorstel zal de rubriek subsidiabele uren worden geïntroduceerd in de gegevensset voor de loonaangifte. De subsidiabele uren worden opgenomen in de polis administratie.

Interactie burgers/bedrijven
De doelgroep voor deze regeling is in de reguliere situatie beperkt, in de memorie van toelichting wordt in reguliere jaren uitgegaan van 80 werkgevers met 600 werknemers per jaar. Bij een grootschalige crisis wordt uitgegaan van 30.000 werkgevers met 400.000 werknemers.

Het wetsvoorstel betreft geen fiscale wetgeving, maar heeft wel fiscale gevolgen voor werkgevers. Om werkgevers in staat te stellen correct aan hun verplichtingen te voldoen is uitgebreide ondersteuning van de doelgroep nodig. Werkgevers dienen gedetailleerd te weten welke verplichtingen aan hen worden opgelegd, en op welke wijze zij aan deze verplichtingen kunnen voldoen. Het wetsvoorstel en de memorie van toelichting geven hiervoor in de huidige vorm te weinig handvatten. Daarom zal op andere wijze hieraan moeten worden voldaan, bijvoorbeeld via lagere regelgeving, het handboek loonheffingen, maar ook via andere communicatiemiddelen zoals handleidingen, hulpmiddelen en media. Eventuele inzet van de Belastingdienst zal nader, in overleg met het ministerie van Sociale Zekerheid en Werkgelegenheid (hierna: SZW), beoordeeld moeten worden.

Het telefoonverkeer bij de BelastingTelefoon zal toenemen. Hierbij gaat het vooral om vragen over de regeling en het invullen of aanpassen van de loonaangifte. In reguliere jaren zonder grote crisis is de verwachting dat de toename van het telefoonverkeer op te vangen is door het reeds aanwezige personeel. In jaren van een grote crisis, zal het telefoonverkeer dusdanig stijgen dat het reeds aanwezige personeel niet afdoende is.

Het achteraf toepassen van de verminderde loondoorbetaling (de vermindering van het loon van de werknemer met 10%) als voorwaarde voor de loonsubsidie is een risico waar met name bij een grote crisis veel vragen over zullen komen. Tijdens een crisis komt er veel op een werkgever en zijn werknemers af. Door allerlei externe factoren kan tijdens een crisis het doenvermogen van een werkgever al ernstig zijn aangetast en dan krijgt hij ook nog eens te maken met deze gevoelige én foutgevoelige maatregel. Op onderdelen moet de werkgever de loonaangifte invullen en dat is in een tijd van crisis een extra administratieve handeling die door een combinatie van factoren wellicht gemakkelijk fout kan gaan.

Maakbaarheid systemen
De noodzakelijke systeemaanpassingen kunnen tijdig worden gerealiseerd. Het toevoegen van de rubriek subsidiabele uren en enkele andere aanpassingen hebben een beperkt beslag op het portfolio.

Handhaafbaarheid
Door het opnemen van de rubriek "subsidiabele uren" is de Belastingdienst in beginsel gehouden dit gegeven op juistheid en volledigheid te controleren.
Geautomatiseerde handhaving van deze rubriek is niet mogelijk omdat er geen samenhang is met andere gegevens in de aangifte loonheffingen en er ook geen geschikte contra-informatie aanwezig is. Controle op de feitelijke situatie, dus of er in de praktijk daadwerkelijk minder gewerkte uren zijn, is niet, of slechts met zeer grote inspanningen mogelijk. Controle op juiste opgave van de subsidiabele uren is daarmee slechts op administratief niveau mogelijk, door bij een boekenonderzoek te controleren óf er een administratie gevoerd is. Gezien de beperkte capaciteit en het incidentele karakter van de toepassing van deze wet, wordt verwacht dat toezicht op de subsidiabele uren niet substantieel plaats kan vinden, ook niet met extra capaciteit. Betrouwbaarheid van dit gegeven zal dus op andere wijze geborgd moeten worden, waarbij ook softwareontwikkelaars hebben aangegeven geen automatische waarborgen in te kunnen bouwen.

Naast de uitvraag van de subsidiabele uren heeft het wetsvoorstel gevolgen voor werkgevers en Belastingdienst omdat bij toepassing van verminderde loonbetaling het loon en de aangifte loonheffingen gecorrigeerd dienen te worden. De complexiteit hiervan is substantieel en geeft een groot risico op fouten aan de zijde van de werkgever. Voor medewerkers van de Belastingdienst is dit – mede door die complexiteit – zeer moeilijk te controleren. Het wetsvoorstel en de memorie van toelichting geven onvoldoende duidelijkheid aan werkgevers en Belastingdienst om hiermee goed om te kunnen gaan. Dit behoeft nadere uitwerking in lagere regelgeving en communicatie. Het aantal werkgevers dat gebruik van dit instrument maakt is in de reguliere situatie gering, en kan binnen de bestaande capaciteit van de Belastingdienst worden opgevangen. Dit verandert in het geval van een grootschalige crisis. De inzet van de Belastingdienst zal dan nader beoordeeld moeten worden.

Fraudebestendigheid
Omdat het toezicht op de subsidiabele uren niet goed ingericht kan worden is het voorstel vanuit het perspectief van de Belastingdienst niet fraudebestendig.

Complexiteitsgevolgen
Het voorstel verhoogt de complexiteit voor de Belastingdienst en werkgevers. Er wordt een nieuwe rubriek toegevoegd aan de loonaangifte. Bovendien leidt het achteraf corrigeren van het loon en de aangifte tot aanzienlijke complexiteit.

Risico procesverstoringen
Het risico op procesverstoringen is klein.

Uitvoeringskosten
De incidentele uitvoeringskosten bedragen € 110.000 in 2027. Er zijn geen structurele kosten voorzien. In het geval van een grootschalige crisis zullen de uitvoeringskosten nader in kaart gebracht moeten worden.

Personele gevolgen
De personele gevolgen van het voorstel worden binnen de bestaande formatie van de Belastingdienst opgevangen.

Invoeringsmoment
Invoering is mogelijk per: 1 januari 2029.

Eindoordeel
Het voorstel is uitvoerbaar, mits wordt geaccepteerd dat de Belastingdienst de juistheid en volledigheid van de aangifte loonheffingen ten aanzien van de subsidiabele uren niet kan handhaven.

In het geval van een grootschalige crisis zullen de inrichting van het handhavingsproces en de inspanningen van de Belastingdienst nader moeten worden bezien.